



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
IX kadencja  
Prezes Rady Ministrów  
RM-0610-2-23

**Druk nr 2932**  
Warszawa, 11 stycznia 2023 r.

Pani  
Elżbieta Witek  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowna Pani Marszałek,*

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

## **- o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.**

Projekt ma na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Rodziny i Polityki Społecznej.

*Z poważaniem*

Mateusz Morawiecki

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

## U S T A W A

z dnia

### **o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>1), 2)</sup>**

**Art. 1.** W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 31 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 32 i 33 w brzmieniu:

„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 uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

- 2) art. 18<sup>3e</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 18<sup>3e</sup>. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

---

<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji 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) oraz 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).

<sup>2)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawę z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich, ustawę z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawę z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawę z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, ustawę z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawę z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, ustawę 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, ustawę z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawę z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawę z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, ustawę z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, ustawę z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, ustawę z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa, ustawę z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, ustawę z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców oraz ustawę z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny.

nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec 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.”;

3) w art. 25:

a) § 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„§ 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 § 2<sup>1-2</sup><sup>3</sup>, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.”,

b) po § 2 dodaje się § 2<sup>1-2</sup><sup>3</sup> w brzmieniu:

„§ 2<sup>1</sup>. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowa ta przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

§ 2<sup>2</sup>. 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.

§ 2<sup>3</sup>. Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2<sup>2</sup>, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.”,

- c) § 3 otrzymuje brzmienie:
- „§ 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.”;
- 4) art. 26 otrzymuje brzmienie:
- „Art. 26. Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.”;
- 5) po art. 26 dodaje się art. 26<sup>1</sup> w brzmieniu:
- „Art. 26<sup>1</sup>. § 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. 101<sup>1</sup> § 1;
  - 2) jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.”;
- 6) w art. 29:
- a) § 1 otrzymuje brzmienie:
- „§ 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 § 2<sup>2</sup>, a także

postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup>;

- 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.”,
- b) § 3–3<sup>3</sup> otrzymują brzmienie:
- „§ 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.

§ 3<sup>1</sup>. 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.

§ 3<sup>2</sup>. 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.

§ 3<sup>3</sup>. 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.”,

c) po § 3<sup>3</sup> dodaje się § 3<sup>4</sup> w brzmieniu:

„§ 3<sup>4</sup>. Informacje, o których mowa w § 3–3<sup>3</sup>, 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.”;

7) w art. 29<sup>1</sup>:

a) uchyla się § 1,

b) § 2–4 otrzymują brzmienie:

„§ 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.”,

c) uchyla się § 5,

d) dodaje się § 5<sup>1</sup> w brzmieniu:

„§ 5<sup>1</sup>. Przepis art. 29 § 3<sup>4</sup> stosuje się odpowiednio.”,

e) § 6 otrzymuje brzmienie:

„§ 6. Przepisy § 2–4 i 5<sup>1</sup> stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.”;

8) w art. 29<sup>2</sup> uchyla się § 2;

9) po art. 29<sup>2</sup> dodaje się art. 29<sup>3</sup> i art. 29<sup>4</sup> w brzmieniu:

„Art. 29<sup>3</sup>. § 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. 23<sup>1</sup>, 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. 29<sup>4</sup>. § 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 do rozwiązania umowy o pracę nie może stanowić:

- 1) wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29<sup>3</sup> § 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. 101<sup>1</sup> § 1;

- 3) dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> oraz art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4;
- 4) skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>.

§ 2. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy 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 równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę było jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> oraz art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>, 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 równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie 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.”;

- 10) w art. 30 § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 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.”;

- 11) w art. 38 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 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.”;

12) w art. 45:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 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.”,

b) w § 2 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.”,

c) w § 3 po wyrazach „§ 2” dodaje się wyrazy „zdanie pierwsze”;

13) w art. 47<sup>1</sup> dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„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.”;

14) w art. 50 uchyla się § 3–5;

15) w art. 94 po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:

„1a) informować pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> lub w art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4;”;

16) art. 94<sup>2</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 94<sup>2</sup>. 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.”;

17) po art. 94<sup>12</sup> dodaje się art. 94<sup>13</sup> w brzmieniu:

„Art. 94<sup>13</sup>. 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, albo 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.”;

18) art. 134 otrzymuje brzmienie:

„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.”;

19) po art. 148 dodaje się art. 148<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 148<sup>1</sup>. § 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin. 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.

§ 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, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 186<sup>4</sup>.”;

20) w dziale siódmym po rozdziale I dodaje się rozdział Ia w brzmieniu:

#### „Rozdział Ia

#### Urlop opiekuńczy

Art. 173<sup>1</sup>. § 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy 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, w wymiarze 5 dni.

§ 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. 173<sup>2</sup>. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 173<sup>3</sup>. Do pracownika, o którym mowa w art. 173<sup>1</sup> § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, 1<sup>1</sup>, 4 i 4<sup>1</sup>, art. 186<sup>4</sup> i art. 188<sup>1</sup>.”;

21) w art. 177:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 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.”,

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

„§ 1<sup>1</sup>. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182<sup>1d</sup> § 1 oraz art. 182<sup>3</sup> § 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.”,

c) uchyla się § 2,

d) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego 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.”,

e) po § 4 dodaje się § 4<sup>1</sup> w brzmieniu:

„§ 4<sup>1</sup>. Istnienie przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, udowodni pracodawca.”,

f) uchyla się § 5;

22) w art. 178 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 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.”;

23) uchyla się art. 179<sup>1</sup>;

24) w art. 180:

a) w § 8 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„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.”,

b) w § 9 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„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.”,

c) w § 16 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„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.”;

25) art. 182<sup>1a</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 182<sup>1a</sup>. § 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.”;

26) art. 182<sup>1c</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 182<sup>1c</sup>. 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.”;

27) w art. 182<sup>1d</sup> w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„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.”;

28) w art. 182<sup>1e</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 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.”;

29) w art. 182<sup>1f</sup>:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 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.”;

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

„§ 1<sup>1</sup>. 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.”;

c) w § 3 po wyrazach „§ 1” dodaje się wyrazy „albo § 1<sup>1</sup>”;

30) w art. 182<sup>1g</sup> skreśla się wyrazy „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”;



31) w art. 182<sup>3</sup>:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 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.”,

b) w § 2 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„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.”,

c) w § 3 skreśla się wyrazy „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”;

32) uchyla się art. 182<sup>4</sup>;

33) w art. 183:

a) w § 2 skreśla się wyrazy „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”,

b) § 4–4<sup>3</sup> otrzymują brzmienie:

„§ 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.

§ 4<sup>1</sup>. 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 § 1<sup>1</sup> pkt 1,
  - 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1<sup>1</sup> pkt 2–5
- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

§ 4<sup>2</sup>. 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.

§ 4<sup>3</sup>. 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.”,

c) po § 4<sup>3</sup> dodaje się § 4<sup>4</sup>–4<sup>6</sup> w brzmieniu:

„§ 4<sup>4</sup>. Pracownicy, o których mowa w § 4<sup>1</sup>, 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<sup>1</sup> pkt 1;
  - 2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1<sup>1</sup> pkt 2–5;
- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

§ 4<sup>5</sup>. 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.

§ 4<sup>6</sup>. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach.”,

d) § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 182<sup>1a</sup> § 3–7 i art. 182<sup>1c</sup>–182<sup>1g</sup>.”,

e) w § 6 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„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.”,

f) § 8 otrzymuje brzmienie:

„§ 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 § 4<sup>1</sup> albo 4<sup>2</sup> albo § 4<sup>4</sup> albo 4<sup>5</sup> obniżonym o wykorzystany urlop rodzicielski w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.”;

34) uchyla się art. 183<sup>2</sup>;

35) w art. 186 w § 7:

a) zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„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.”;

b) zdanie czwarte otrzymuje brzmienie:

„Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie w tej sprawie.”;

36) art. 186<sup>4</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 186<sup>4</sup>. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, 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.”;

37) w art. 186<sup>7</sup>:

a) w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„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.”;

b) dodaje się § 3 i 4 w brzmieniu:

„§ 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.”;

38) art. 186<sup>8a</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 186<sup>8a</sup>. 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.”;

39) w art. 188:

a) § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 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.”;

b) dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 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, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.”;

40) po art. 188 dodaje się art. 188<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 188<sup>1</sup>. § 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 telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup> 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.”;

41) w art. 281 w § 1:

a) po pkt 2 dodaje się pkt 2a i 2b w brzmieniu:

„2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> oraz art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4,

2b) nie udziela pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wnioski lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 29<sup>3</sup> § 3,”

b) po pkt 5 dodaje się pkt 5a–5d w brzmieniu:

„5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup>,

5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173<sup>1</sup>–173<sup>3</sup>,

5c) narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142<sup>1</sup> i art. 67<sup>6</sup> § 6 i 7,

5d) narusza przepisy dotyczące pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94<sup>13</sup>,”.

**Art. 2.** W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> 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).”;

2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:

„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.

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 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.”;

- 3) po art. 68 dodaje się art. 68a i art. 68b w brzmieniu:

„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 niezbędną natychmiastową 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.”

**Art. 3.** W ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627 oraz z 2021 r. poz. 696) wprowadza się następujące zmiany:

1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 3 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

„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 uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) w art. 17b pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) promowanie, analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób;”.

**Art. 4.** W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>3)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> 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).”;

---

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.



2) art. 79 otrzymuje brzmienie:

„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.

2. Jeżeli oboje rodzice są policjantami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;

3) po art. 86 dodaje się art. 86a w brzmieniu:

„Art. 86a. 1. Policjantowi przysługuje 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 Kodeksu pracy.

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

4) art. 121a otrzymuje brzmienie:

„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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% 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.”.

**Art. 5.** W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> 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).”;

2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;

3) po art. 89g dodaje się art. 89h w brzmieniu:

„Art. 89h. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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 Kodeksu pracy.

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

4) art. 125a otrzymuje brzmienie:

„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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% 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.”.

**Art. 6.** W ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2021 r. poz. 266, 1535 i 1621 oraz z 2022 r. poz. 1155 i 2140) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> 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).”;

2) w art. 35a po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

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

3) w art. 35b po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„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.”.

**Art. 7.** W ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2647, 2687 i 2745) w art. 21 w ust. 1 pkt 82a otrzymuje brzmienie:

„82a) kwoty podwyższenia uposażenia, o których mowa w art. 121a ust. 10 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>4)</sup>), 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. ...), 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. ...), 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. 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. 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. ...), 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.<sup>5)</sup>), w art. 193 ust. 10 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, z późn. zm.<sup>6)</sup>), 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. ...), w art. 454 ust. 9 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny

---

<sup>4)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448, z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600 oraz z 2023 r. poz. ....

<sup>5)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707 oraz z 2023 r. poz. ....

<sup>6)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 1728 i 2333, z 2022 r. poz. 655, 1115 i 2600 oraz z 2023 r. poz. ....

(Dz. U. poz. 2305 oraz z 2023 r. poz. ...), 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 oraz z 2023 r. poz. ...);”.

**Art. 8.** W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> 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).”;

2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:

„Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby 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 z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;

3) w art. 69:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,

b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Jeżeli oboje rodzice są strażakami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;

4) po art. 71h dodaje się art. 71i w brzmieniu:

„Art. 71i. 1. Strażakowi przysługuje 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.

3. Za czas urlopu opiekuńczego strażak nie zachowuje prawa do uposażenia.”;

5) art. 105a otrzymuje brzmienie:

„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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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 ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% 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.”.

**Art. 9.** W ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, 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) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> 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).”;
- 2) w art. 5 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„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.”.

**Art. 10.** W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> 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).”;
- 2) w art. 2 w ust. 3 w pkt 6 dodaje się lit. af w brzmieniu:

„af) z urlopu opiekuńczego.”.

**Art. 11.** W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> 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).”;

- 2) w art. 12 w ust. 2 w pkt 4 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 5 w brzmieniu:  
„5) urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.”;
- 3) art. 30a otrzymuje brzmienie:  
„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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy.  
4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 2.”;
- 4) w art. 31:  
a) ust. 2 i 3 otrzymują brzmienie:  
„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.”,  
b) uchyla się ust. 3d i 3e,  
c) dodaje się ust. 3f–3h w brzmieniu:

„3f. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka, o której mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 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.”,

d) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„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 100% podstawy wymiaru zasiłku. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego następuje na wniosek ubezpieczonego.”.

**Art. 12.** W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:

1) odnośnik nr 1 do tytułu ustawy otrzymuje brzmienie:

„<sup>1)</sup> 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).”;

2) w art. 5:

a) w ust. 5 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, 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;”

b) po ust. 6 dodaje się ust. 6a w brzmieniu:

„6a. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, 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, 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.”

3) art. 7 otrzymuje brzmienie:

„Art. 7. Przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się przepisy art. 41<sup>1</sup> § 1, art. 177 § 4, art. 186<sup>8</sup> i art. 196 pkt 2 Kodeksu pracy, a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu.”

**Art. 13.** W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563) wprowadza się następujące zmiany:

1) odnośnik nr 1 do tytułu ustawy otrzymuje brzmienie:

„<sup>1)</sup> 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).”;
- 2) po art. 11b dodaje się art. 11c w brzmieniu:
- „Art. 11c. W celu umożliwienia agencji pracy tymczasowej spełnienia obowiązku, o którym mowa w art. 29 § 3–3<sup>3</sup> 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.”;
- 3) art. 21 otrzymuje brzmienie:
- „Art. 21. 1. Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25<sup>1</sup>, 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. 175<sup>1</sup> 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.”.
- Art. 14.** W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:
- 1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> 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).”;

2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu:

„5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się 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 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 o 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, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.

7. O zmianach warunków 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 służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;

3) art. 60a otrzymuje brzmienie:

„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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% 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.”;

4) po art. 60j dodaje się art. 60k w brzmieniu:

„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. 148<sup>1</sup> § 2–6 Kodeksu pracy.”;

5) w art. 62n w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„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;”;

6) w art. 108:

- a) uchyla się ust. 1,
- b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„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.”;

7) po art. 108 dodaje się art. 108a w brzmieniu:

„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<sup>1d</sup> § 1 oraz art. 182<sup>3</sup> § 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.”;

8) po art. 151 dodaje się art. 151a w brzmieniu:

„Art. 151a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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 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.”;

9) art. 165 otrzymuje brzmienie:

„Art. 165. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, 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.”;

10) po art. 165 dodaje się art. 165a w brzmieniu:

„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, o której mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące telepracy oraz art. 139, art. 140<sup>1</sup> 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, o której mowa w ust. 1, 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.”;

11) po art. 169 dodaje się art. 169a w brzmieniu:

„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 wobec 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 przełożonego wniosek o przedstawienie ich należycie uzasadnionych powodów.

4. Przełożony udziela funkcjonariuszowi odpowiedzi na wniosek wymieniony w ust. 3 w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.”.

**Art. 15.** W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156) wprowadza się następujące zmiany:

1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 6 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 7 w brzmieniu:

„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).”;

2) w art. 12 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„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.”.

**Art. 16.** W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:

1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 2 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 3 w brzmieniu:

„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).”;

2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:

#### „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. 29<sup>1</sup> § 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 wobec 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 do rozwiązania umowy o pracę, chyba że pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub

zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami.

2. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania 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 równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek 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, ustalone 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.”;

3) w art. 27 w ust. 1 dodaje się pkt 7 w brzmieniu:

„7) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 25c, naruszając w ten sposób rażąco ten przepis,”.

**Art. 17.** W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.<sup>7)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:

---

<sup>7)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

- 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).”;
- 2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:

„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 o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;
- 4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;
- 5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków 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, żywienia, 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.”;

3) art. 214 otrzymuje brzmienie:

„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.”;

4) po art. 218 dodaje się art. 218a i art. 218b w brzmieniu:

„Art. 218a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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. Za członka rodziny, o którym mowa w ust. 1, uważa się małżonka, rodziców, ojczyzna, 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. 148<sup>1</sup> § 2–6 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.”;

5) art. 231 otrzymuje brzmienie:

„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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania 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 ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do 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.”;

6) w art. 242 w ust. 4 w pkt 1:

- a) w lit. a po wyrazach „urlopu rodzicielskiego,” dodaje się wyrazy „urlopu opiekuńczego,”
- b) w lit. d średnik zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. e w brzmieniu:  
„e) ze zwolnienia od pełnienia służby, o którym mowa w art. 218b ust. 1;”.

**Art. 18.** W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> 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).”;

- 2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu:

„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, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby 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.”;

- 3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„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 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;

- 4) po art. 158b dodaje się art. 158c w brzmieniu:

„Art. 158c. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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 Kodeksu pracy.

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

- 5) art. 193 otrzymuje brzmienie:

„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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 192.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 192.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% 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.”.

**Art. 19.** W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„<sup>1)</sup> 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).”;

2) po art. 3 dodaje się art. 3a w brzmieniu:

„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.”;

3) po art. 4 dodaje się art. 4a w brzmieniu:

„Art. 4a. Zarządzenia Marszałka Sejmu wydane na podstawie ustawy ogłasza się w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.”;

4) w art. 8 dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

„6. Szef Kancelarii Sejmu jest przełożonym Komendanta Straży Marszałkowskiej.”;

5) w art. 21:

a) w ust. 2 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„Mianowania dokonuje Szef Kancelarii Sejmu.”,

b) po ust. 2 dodaje się ust. 2a–2c w brzmieniu:

„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 siedzibę;
- 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.”,

c) uchyla się ust. 3,

d) w ust. 4 skreśla się wyrazy „albo zwolnić go z odbywania tej służby”,

e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu:

„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 siedzibę;
- 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 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 funkcjonariusza służby w zmianowym rozkładzie czasu służby;
- 3) wymiarze przysługującego temu funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego, oraz o procedurach jego udzielania;
- 4) obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku służbowego, w tym o wymogach formalnych, długości okresów, po upływie których następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środkach odwoławczych;
- 5) prawie funkcjonariusza do szkoleń organizowanych w Straży Marszałkowskiej oraz o polityce szkoleniowej w Straży Marszałkowskiej;
- 6) terminach wypłacania temu funkcjonariuszowi uposażenia i innych świadczeń pieniężnych;
- 7) przyjętym sposobie potwierdzania przez 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 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 funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a przełożony zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza.”;

6) po art. 21 dodaje się art. 21a w brzmieniu:

„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.”;

7) uchyla się art. 22;

8) w art. 23:

a) po ust. 3 dodaje się ust. 3a–3g w brzmieniu:

„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 normy czasu służby, o której mowa w ust. 2.”,

b) w ust. 7 skreśla się wyrazy „podstawowy i zmianowy rozkład czasu służby, dzienny i”;

9) po art. 24 dodaje się art. 24a–24d w brzmieniu:

„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 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 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).”;

10) w art. 29:

a) w ust. 1 pkt 8 otrzymuje brzmienie:

„8) 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.”;

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

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

11) uchyla się art. 30;

12) w art. 32 po ust. 1 dodaje się ust. 1a i 1b w brzmieniu:

„1a. Wobec funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1, który złożył wniosek o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy, lub funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w art. 62a i art. 62b, 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 przypadku zwolnienia ze służby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1 i 1a, Szef Kancelarii Sejmu udowadnia, że kierował się obiektywnymi powodami.”;

13) art. 37 otrzymuje brzmienie:

„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.”;

14) w art. 45 uchyla się ust. 1;

15) użyte w art. 45 w ust. 4, w art. 47 w ust. 4, w art. 72 w ust. 3 w pkt 1, w art. 82 w ust. 3 oraz w art. 90 w ust. 12, 15 i 16 w różnym przypadku wyrazy „Szef Kancelarii Sejmu” zastępuje się użytym w odpowiednim przypadku wyrazem „przełożony”;

16) art. 46 otrzymuje brzmienie:

„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 na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą, oraz sposób i termin zawiadamiania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej o udzieleniu zezwolenia, odmowie jego udzielenia albo cofnięciu zezwolenia.”;

17) po art. 49 dodaje się art. 49a w brzmieniu:

„Art. 49a. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany systematycznie podnosić kwalifikacje zawodowe.”;

18) w art. 58 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. W przypadku elastycznej organizacji pracy przepis art. 188<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy stosuje się z wyłączeniem telepracy.”;

19) w art. 59:

- a) uchyla się ust. 2,
- b) dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„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.”,

c) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„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.”,

d) uchyla się ust. 4,

e) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„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 funkcjonariusza w danym dniu.”,

f) dodaje się ust. 6 i 7 w brzmieniu:

„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 funkcjonariusza w dniu, w którym ma być udzielony urlop wypoczynkowy.”;

20) po art. 59 dodaje się art. 59a w brzmieniu:

„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.”;

21) w art. 60 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„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.”;

22) po art. 62 dodaje się art. 62a i art. 62b w brzmieniu:

„Art. 62a. 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje 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 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. 148<sup>1</sup> § 2–6 Kodeksu pracy.”;

23) w art. 67 uchyla się ust. 17;

24) w art. 81 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„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.”;

25) art. 86 otrzymuje brzmienie:

„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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% 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.”;

26) w art. 87:

a) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. Związek zwolnienia od zajęć służbowych z czynami, o których mowa w ust. 6 pkt 2, stwierdza przełożony.”;

b) uchyla się ust. 8;

27) w art. 89 w ust. 1 wyrazy „komórce organizacyjnej Kancelarii Sejmu właściwej w sprawach osobowych” zastępuje się wyrazem „przełożonemu”;

28) w art. 90 uchyla się ust. 13;

29) po art. 93 dodaje się art. 93a w brzmieniu:

„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.”;

30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu:

#### „Rozdział 7a

Rozstrzyganie 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, 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 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 funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec 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, ustalane 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 z oskarżenia publicznego lub umyślnie popełnione przestępstwo skarbowe i wydania 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. 20.** W ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24, 974 i 1570) wprowadza się następujące zmiany:

1) odnośnik nr 1 do tytułu ustawy otrzymuje brzmienie:

„<sup>1)</sup> 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).”;
- 2) w art. 7 ust. 3 otrzymuje brzmienie:  
„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.”;
- 3) w art. 22 w ust. 2 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:  
„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.”.

**Art. 21.** W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:  
„<sup>1)</sup> 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).”;
- 2) w art. 239 w ust. 2 po pkt 12 dodaje się pkt 12a i 12b w brzmieniu:  
„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;”;
- 3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:  
„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;

4) w art. 448 w ust. 3:

a) pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) przebywania żołnierza zawodowego na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopie rodzicielskim;”

b) pkt 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„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;”;

5) w art. 449 w ust. 5:

a) pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) korzystania z urlopu bezpłatnego lub urlopu opiekuńczego;”

b) pkt 4 otrzymuje brzmienie:

„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;”;

6) art. 450 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„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.”;

7) art. 454 otrzymuje brzmienie:

„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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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<sup>1a</sup> § 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.”.

**Art. 22.** 1. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, o informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.

2. W przypadku umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca użytkownik, na wniosek agencji pracy tymczasowej złożony na

piśmie, przekazuje informacje, o których mowa w art. 11c ustawy zmienianej w art. 13, w terminie 2 miesięcy od dnia złożenia wniosku.

**Art. 23.** W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29<sup>1</sup> § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, o informacje, o których mowa w art. 29<sup>1</sup> § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.

**Art. 24.** Do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

**Art. 25.** Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 26.** 1. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy art. 177 § 1, 1<sup>1</sup> i 4<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części przed dniem wejścia w życie ustawy, stosuje się przepisy art. 177 § 1, 1<sup>1</sup> i 4<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

3. Do pracownicy w ciąży oraz pracownika korzystającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy z urlopu macierzyńskiego w okresie próbnym nieprzekraczającym 1 miesiąca stosuje się przepisy art. 177 § 1, 1<sup>1</sup> i 4<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

**Art. 27.** Pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego albo jego części, udzielonego na podstawie art. 179<sup>1</sup> albo art. 182<sup>4</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym odpowiednio w art. 182<sup>1a</sup> § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4–4<sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

**Art. 28.** Pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego udzielonego zgodnie z art. 182<sup>1a</sup> albo art. 183 § 4–4<sup>3</sup> ustawy zmienianej w art. 1



w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym odpowiednio w art. 182<sup>1a</sup> § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4–4<sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

**Art. 29.** Do pracowników, o których mowa w art. 27 i art. 28, stosuje się art. 182<sup>1a</sup> § 4 i 5 oraz odpowiednio art. 182<sup>1c</sup> albo art. 183 § 4<sup>6</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

**Art. 30.** 1. Do pracownika – rodzica dziecka, który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 179<sup>1</sup> lub art. 182<sup>4</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca niezwłocznie zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.

2. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 1, korzysta z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 31.** 1. Do pracownika – rodzica dziecka, który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 182<sup>1a</sup> albo art. 183 § 4–4<sup>3</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca niezwłocznie zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.

2. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 1, korzysta z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 32.** 1. Do pracownika – rodzica dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest uprawniony do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182<sup>1c</sup> § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, lub korzysta z tego urlopu, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182<sup>1a</sup> § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4–4<sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, stosuje się art. 182<sup>1a</sup> § 4 i 5 oraz art. 182<sup>1c</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

**Art. 33.** Pracownik – ojciec wychowujący dziecko w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy ma prawo do urlopu ojcowskiego na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie:

- 1) 24 miesiąca życia albo
- 2) 14 roku życia i nie upłynęły 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka.

**Art. 34.** W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, przekazuje informacje, o których mowa w art. 25c ustawy zmienianej w art. 16 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.

**Art. 35.** Ojciec dziecka ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wymiarze określonym w art. 35a ust. 3a ustawy zmienianej w art. 6 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy matce dziecka przysługuje zasiłek macierzyński z ubezpieczenia emerytalno-rentowego.

**Art. 36.** 1. Ubezpieczony, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami ustawy zmienianej w art. 1 jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości określonej w ustawie zmienianej w art. 11 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, z zastrzeżeniem ust. 2–4.

2. W celu ustalenia nowej wysokości zasiłku ubezpieczony składa wniosek w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

3. Zasiłek macierzyński w zmienionej wysokości przysługuje przez okres od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do końca okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego.

4. Jeżeli ubezpieczony nie złoży wniosku, o którym mowa w ust. 2, korzysta z zasiłku macierzyńskiego na zasadach dotychczasowych.

**Art. 37.** 1. Do ubezpieczonego, który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami ustawy zmienianej w art. 1 jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu

rodzicielskiego, ale nie rozpoczął pobierania tego zasiłku w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 11 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

2. W celu ustalenia prawa do zasiłku na podstawie ustawy zmienianej w art. 11 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, ubezpieczony składa ponownie wniosek w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

3. Jeżeli ubezpieczony nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 2, korzysta z zasiłku macierzyńskiego zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 38.** Przepisy art. 22 ust. 1, art. 26–33, art. 36 i art. 37 stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariuszy: Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Służby Celno-Skarbowej i Straży Marszałkowskiej.

**Art. 39.** 1. W 2023 r. do zasiłków macierzyńskich wypłacanych z funduszu emerytalno-rentowego, którym dysponuje Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, nie stosuje się przepisów art. 29 ust. 10 i 12 oraz art. 52 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1634, z późn. zm.<sup>8)</sup>).

2. O dokonanych zmianach planu finansowego funduszu emerytalno-rentowego niezwłocznie informuje się ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw rolnictwa.

**Art. 40.** 1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej, który w dniu wejścia w życie ustawy zmienianej w art. 19 nie spełnia wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych lub stażu służby przewidzianych dla stanowiska służbowego zajmowanego przez niego przed dniem wejścia w życie ustawy zmienianej w art. 19, zachowuje to stanowisko pod warunkiem uzupełnienia wymaganych kwalifikacji w okresie 5 lat od dnia wejścia w życie ustawy zmienianej w art. 19.

2. Sprawy dotyczące nawiązania stosunku służbowego, powoływania oraz mianowania funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej na stanowiska służbowe, powierzania obowiązków na innym stanowisku służbowym, przenoszenia, odwoływania i zwalniania ze stanowisk służbowych, nadawania stopni Straży Marszałkowskiej, zawieszania w czynnościach służbowych, zwalniania ze służby, ustalania uposażenia, przyznawania świadczeń pieniężnych

---

<sup>8)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 1692, 1725, 1768, 1964 i 2414.

oraz innych czynności związanych z powstaniem, zmianą, ustaniem stosunku służbowego oraz realizacją wynikających z treści tego stosunku służbowego uprawnień i obowiązków funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej, wszczęte i niezakończone do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, są prowadzone na podstawie przepisów ustawy zmienianej w art. 19 w brzmieniu dotychczasowym.

**Art. 41.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

## UZASADNIENIE

### I. Potrzeba i cel regulacji

Wprowadzenie rozwiązań przewidzianych w niniejszym projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw będzie stanowiło częściową realizację reformy A.4.4 „Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności – kamień milowy A65G „Wejście w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej na stałe pracę zdalną do Kodeksu pracy oraz elastycznych form organizacji czasu pracy”. Termin realizacji tego kamienia milowego to III kwartał 2022 r.

Przedmiotowy projekt ustawy ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego:

- 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), zwanej dalej „dyrektywą 2019/1152”, oraz
- 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), zwanej dalej „dyrektywą 2019/1158”.

W myśl art. 21 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie są zobowiązane podjąć środki niezbędne do wykonania dyrektywy w terminie do dnia 1 sierpnia 2022 r. Z tym też dniem, zgodnie z art. 24 dyrektywy, traci moc dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy („dyrektywa w sprawie pisemnego oświadczenia”).

Ocena dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia przeprowadzona przez Komisję Europejską w ramach programu sprawności i wydajności regulacyjnej (REFIT ang. Regulatory Fitness and Performance Program) ujawniła, że obowiązujące przepisy nie odpowiadają obecnej sytuacji na rynku pracy. Problem stanowi niewystarczająca ochrona pracowników, także pracowników objętych nowymi i niestandardowymi formami zatrudnienia, w kontekście koniecznych zdolności adaptacji rynku pracy. W szczególności wskazano, że:

- 1) niektórzy pracownicy nie otrzymują pisemnego oświadczenia w sprawie warunków stosowanych do umowy lub stosunku pracy;

- 2) informacje przekazywane przez pracodawców mogą być niewystarczające lub mogą być dostarczone za późno;
- 3) zwiększa się brak przewidywalności;
- 4) dostęp do obowiązkowych szkoleń jest niedostateczny;
- 5) poziom ochrony różni się w zależności od państwa członkowskiego, co łączy się z mniejszą przejrzystością na rynku pracy.

Istnienie rozbieżności między obecnym dorobkiem unijnym w zakresie praw socjalnych a zmianami zachodzącymi na rynku pracy stwierdzono również w toku prac w sprawie Europejskiego filaru spraw socjalnych. W związku z tym Parlament Europejski w rezolucji w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych ze stycznia 2017 r. wezwał do rozszerzenia dotychczasowych norm minimalnych na nowe rodzaje stosunków pracy, poprawy egzekwowania prawa Unii Europejskiej (UE), zwiększenia pewności prawa na całym jednolitym rynku, zapobiegania dyskryminacji przez uzupełnienie dotychczasowych przepisów UE i zapewnienie każdemu pracownikowi podstawowego zestawu możliwych do wyegzekwowania praw, niezależnie od typu umowy i stosunku pracy. Dyrektywa ma się przyczynić do realizacji zasad określonych w filarze, w szczególności zasady „Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie” oraz zasady „Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień”.

W uzasadnieniu wniosku dyrektywy z dnia 21 grudnia 2017 r. wraz z towarzyszącym temu dokumentowi streszczeniem oceny skutków, Komisja Europejska wskazała, że dyrektywa ma zapewnić przejrzystość co do warunków pracy wszystkich pracowników oraz określić nowe prawa podmiotowe. Cel ogólny dyrektywy, którym jest promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy i poprawa warunków życia i pracy, ma być realizowany przez cele szczegółowe. W uzasadnieniu wniosku Komisja Europejska wskazała cztery szczegółowe cele dyrektywy, mianowicie:

- 1) poprawa dostępu pracowników do informacji dotyczących ich warunków pracy;
- 2) poprawa warunków pracy dla wszystkich pracowników, zwłaszcza w nowych i niestandardowych formach zatrudnienia, a równocześnie zachowanie zdolności adaptacji i innowacyjności rynku pracy;
- 3) poprawa zgodności z normami w zakresie warunków pracy przez lepsze egzekwowanie przepisów oraz
- 4) poprawa przejrzystości na rynku pracy.

Środki realizacji tych celów zaproponowane przez Komisję są następujące:

- 1) rozszerzenie zakresu stosowania dyrektywy, tak aby objąć nią wszystkich pracowników UE;
- 2) rozszerzenie prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji;
- 3) skrócenie terminu uzyskania przez pracownika informacji o warunkach zatrudnienia;
- 4) wprowadzenie nowych minimalnych praw dla wszystkich pracowników, w tym: prawa do większej przewidywalności dla pracowników, których harmonogram czasu pracy jest głównie zmienny (prawo do wcześniejszego określania dni i godzin pracy oraz prawo do rozsądnego wcześniejszego powiadomienia przed przydzieleniem zadania), prawa do równoległego zatrudnienia, prawa do zwrócenia się o inną formę zatrudnienia oraz do otrzymania odpowiedzi na piśmie, prawa do maksymalnego czasu trwania okresu próbnego oraz prawa do nieodpłatnego szkolenia, zgodnie z przepisami unijnymi, krajowymi lub układami zbiorowymi;
- 5) poprawa egzekwowania przepisów.

Przepisy dyrektywy 2019/1152 regulujące powyższy obowiązkowy zakres warunków zatrudnienia nie stanowią jednocześnie przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia. Dyrektywa opiera się na minimalnym stopniu harmonizacji systemów państw członkowskich, w poszanowaniu kompetencji państw członkowskich do ustalania wyższych standardów oraz zapewnienia partnerom społecznym możliwości tworzenia materialnych praw i obowiązków w drodze układów zbiorowych (art. 20 ust. 2 dyrektywy 2019/1152).

Wdrożenie dyrektywy 2019/1152 do prawa polskiego wymaga dokonania zmian przede wszystkim w obowiązujących przepisach Kodeksu pracy oraz ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140).

Niniejszy projekt ustawy ma na celu również wdrożenie do polskiego porządku prawnego, w tym do przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1976 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, postanowień dyrektywy 2019/1158.

Dyrektywa 2019/1158 ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z rodzinnym. W tym celu dyrektywa 2019/1158 przewiduje indywidualne prawa związane z:

- 1) urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym;
- 2) elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami.

Dyrektywa 2019/1158 ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Polityki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinny przyczyniać się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety oraz zmniejszania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. W politykach tych powinno uwzględniać się zmiany demograficzne, w tym skutki starzenia się społeczeństwa. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż jednak jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, w szczególności z uwagi na coraz większą powszechność wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet.

Znaczącym czynnikiem wpływającym na niedostateczną reprezentację kobiet na rynku pracy jest trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Kobiety, które mają dzieci, zwykle poświęcają mniej godzin na pracę zarobkową, a więcej czasu na wypełnianie nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych. Fakt posiadania chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i powoduje, że niektóre z nich zupełnie wycofują się z rynku pracy.

Obecne unijne ramy prawne zapewniają ograniczone środki zachęcające mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi. Ta nierówność między kobietami i mężczyznami, jeżeli chodzi o politykę w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pogłębia różnice między kobietami i mężczyznami w dziedzinie pracy i opieki. Korzystanie przez ojców z regulacji w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, takich jak urlopy lub elastyczna organizacja pracy, będzie miało pozytywny wpływ na ograniczenie ilości nieodpłatnej pracy w rodzinie wykonywanej przez kobiety i pozostawi im więcej czasu na pracę za wynagrodzeniem.

W dyrektywie 2019/1158 określa się zatem minimalne wymagania dotyczące urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów.

Aby zachęcić do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi między kobietami i mężczyznami, a także umożliwić wczesne tworzenie więzi między ojcami i dziećmi, zgodnie z dyrektywą 2019/1158 należy przyznać ojcom prawo do urlopu ojcowskiego.



Taki urlop ojcowski powinien być wykorzystywany w okresie narodzin dziecka i wyraźnie wiązać się z tym wydarzeniem, a jego celem powinno być sprawowanie opieki.

Z uwagi na to, że obecnie większość ojców nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część uprawnień do swojego urlopu matkom – aby zachęcić ojców do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a jednocześnie utrzymać prawo każdego z rodziców do co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego, jak przewidziano w dyrektywie 2010/18/UE, dyrektywa przedłuża z jednego do dwóch miesięcy minimalny okres urlopu rodzicielskiego, który nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica. Wprowadzenie tego rozwiązania ma na celu zachęcenie ojców do korzystania z przysługującego im prawa do takiego urlopu. Rozwiązanie to również promuje i ułatwia powrót matek na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

W dyrektywie zwrócono także uwagę, że aby zapewnić mężczyznom i kobietom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy, każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku. Pracownicy powinni mieć także prawo do czasu wolnego od pracy, bez uszczerbku dla nabytych lub nabywanych praw pracowniczych, z powodu działania siły wyższej w pilnych i niespodziewanych sprawach rodzinnych.

Korzystanie z uprawnień pracowniczych związanych z wypełnianiem funkcji rodzicielskiej i opiekuńczej nie powinno mieć negatywnego wpływu na status pracownika oraz traktowanie w zatrudnieniu.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 dyrektywy 2019/1158, państwa członkowskie są obowiązane do dnia 2 sierpnia 2022 r. przyjąć i opublikować przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania.

Ponadto projektowana ustawa ma na celu wprowadzenie zmian zapewniających pełną zgodność przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas określony z dyrektywą Rady 1999/70/WE z dnia 29 czerwca 1999 r. dotyczącą 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), zwanej dalej „dyrektywą 99/70/WE” – w związku z wystąpieniem Komisji Europejskiej dotyczącym nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków wypowiedzania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony. Zadeklarowano Komisji Europejskiej dostosowanie przepisów w tym zakresie do

wymagań ww. dyrektywy Rady 1999/70/WE przy okazji prac nad transpozycją dyrektywy 2019/1152.

Komisja Europejska wskazała na występujące w przepisach Kodeksu pracy trzy aspekty nierówności umów na czas określony w stosunku do umów na czas nieokreślony:

- 1) brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony;
- 2) brak obowiązku konsultacji związkowej;
- 3) brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

## **II. Obecny stan prawny**

### **Umowa o pracę na okres próbny**

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy w stosunku do umów o pracę na okres próbny określają, że umowę tę zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy. Ponowne zawarcie takiej umowy z tym samym pracownikiem jest możliwe w dwóch przypadkach:

- 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.

Obowiązujące przepisy nie uzależniają okresu trwania umowy o pracę na okres próbny od przewidywanego okresu, na jaki ma być zawarta umowa o pracę na czas określony. Nie przewidują też możliwości przedłużenia umowy o pracę na okres próbny.

### **Jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą**

Zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa.

Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają wprost wyrażonego braku możliwości zakazywania przez pracodawcę pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w innym stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy. Prawo to wynika pośrednio z art. 10 Kodeksu pracy, według którego każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Prawo to uzupełnia swoboda nawiązania stosunku pracy, która po stronie pracownika oznacza swobodę wyboru zawodu, miejsca pracy, pracodawcy (zasada wolności pracy – art. 11 Kodeksu pracy).

Ograniczenia tej swobody (wolności pracy) mogą być wprowadzone jedynie w drodze ustawowej.

### **Obowiązki informacyjne**

Art. 29 § 1 Kodeksu pracy określa elementy, które powinna zawierać umowa o pracę. Są to: strony umowy, rodzaj umowy, data 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.

Ponadto pracodawca musi poinformować 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.

Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, przekazuje pracownikowi dodatkowo informacje 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 (art. 29 § 3 Kodeksu pracy).

Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika na piśmie również o zmianie jego warunków zatrudnienia, 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 miałoby nastąpić przed upływem tego terminu – nie później niż do dnia rozwiązania umowy (art. 29 § 3<sup>2</sup> Kodeksu pracy).

Dodatkowo, zgodnie z art. 29<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc powinna określać:

- 1) czas wykonywania pracy za granicą;

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

Ponadto pracodawca przed skierowaniem takiego pracownika do pracy informuje go na piśmie również 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 (art. 29<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy).

Pracodawca informuje takiego pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia (art. 29<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy).

Obowiązujące przepisy, wśród ogólnych obowiązków pracodawcy określanych powszechnie jako podstawowe, nie zawierają obowiązku informowania pracowników o warunkach pracy i płacy. Takie niepoinformowanie pracowników nie jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika.

Obecnie ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług co do zasady nie zawiera przepisów dotyczących obowiązków pracodawcy delegującego pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

### **Wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy**

Przepisy Kodeksu pracy w art. 29<sup>2</sup> § 2 stanowią, że pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

### **Umowa o pracę na czas określony**

W obecnym stanie prawnym w stosunku do umów o pracę na czas określony nie ma obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia takiej umowy, brak jest obowiązku konsultacji związkowej, brak jest również co do zasady możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy. Natomiast wszystkie te elementy występują w przypadku zawierania umów o pracę na czas nieokreślony.

### **Urlop rodzicielski**

W obecnym stanie prawnym pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego, który jest fakultatywnym uprawnieniem mającym na celu kontynuowanie płatnej opieki nad dzieckiem, co do zasady, w pierwszym roku życia dziecka.

Zgodnie z art. 182<sup>1a</sup> Kodeksu pracy 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 urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (albo przyjęcia na wychowanie jednego dziecka) albo
- 2) 34 tygodni – w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie lub przyjęcia na wychowanie jednorazowo więcej niż jednego dziecka.

Urlop w powyższym wymiarze przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym wyżej mowa.

Ponadto, w okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. Także w tym przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym wyżej mowa.

Ponadto zgodnie z art. 182<sup>1c</sup> Kodeksu pracy urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

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. Oznacza to, że prawo do urlopu rodzicielskiego jest obecnie uzależnione od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu. Brak jest także nieprzenoszalnej części płatnego urlopu rodzicielskiego.

Część urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni może być udzielona 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.

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 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.

### **Zasilek macierzyński**

Urlop macierzyński i urlop rodzicielski są urloпами płatnymi w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku (w przypadku korzystania z urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego na podstawie tzw. długiego wniosku – zgodnie z art. 179<sup>1</sup> Kodeksu pracy) albo w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego oraz za pierwsze 6 tygodni urlopu rodzicielskiego i 60% podstawy wymiaru zasiłku za pozostałą część urlopu rodzicielskiego (w przypadku korzystania z tego urlopu na podstawie tzw. odrębnego wniosku – zgodnie z art. 182<sup>1d</sup> Kodeksu pracy).

### **Urlop ojcowski**

W obecnym stanie prawnym pracownik ma prawo do urlopu ojcowskiego, który jest fakultatywnym i płatnym uprawnieniem przysługującym pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko. Pracownik może skorzystać z urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia albo do upływu 24. miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia (a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia). Za okres urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

### **Urlop opiekuńczy**

Obowiązujące przepisy prawa pracy nie przewidują urlopu opiekuńczego. Zgodnie z przepisami art. 32 ust. 1 pkt 2 i 3 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, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą zasiłkową”, ubezpieczonemu (w tym pracownikowi) zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki przysługuje zasiłek opiekuńczy na chorego członka rodziny, tj. 60 dni w roku kalendarzowym na dziecko do 14 lat, w tym 14 dni na chorego członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym.

### **Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej**

W prawie pracy nie funkcjonuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. Natomiast zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632) przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. W związku z tym nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca już obecnie usprawiedliwił pracownikowi jego nieobecność w pracy spowodowaną działaniem siły wyższej oraz uznał ją za płatną bądź nie (zależy to od woli pracodawcy). Pracodawca może również udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy na część dnia pracy z zachowaniem lub bez zachowania prawa do wynagrodzenia, przy czym decyzja w tym zakresie także należy do pracodawcy.

Niezależnie od powyższego na wniosek pracownika może być udzielone zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw osobistych. Pracownik musi wówczas odpracować takie zwolnienie od pracy, a czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych – zgodnie z art. 151 § 2<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

### **Elastyczna organizacja pracy**

Obecnie w przepisach przewiduje się już szereg rozwiązań w zakresie elastycznej organizacji pracy, które są dostępne dla wszystkich pracowników, w tym pracujących rodziców.

W zakresie czasu pracy obecnie funkcjonują następujące rozwiązania:

- 1) indywidualny rozkład czasu pracy (art. 142 Kodeksu pracy) – na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy, w ramach systemu pracy, którym pracownik jest objęty;
- 2) tzw. ruchomy czas pracy (art. 140<sup>1</sup> Kodeksu pracy) – na pisemny wniosek pracownika może być stosowany rozkład czasu pracy przewidujący różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy lub przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy (ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi w tym przypadku pracy w godzinach nadliczbowych);

3) system zadaniowego czasu pracy (art. 140 Kodeksu pracy) – może być stosowany w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Wówczas pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 Kodeksu pracy (8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy). Istotą tego systemu czasu pracy jest swoboda pracownika w zakresie organizacji jego rozkładu czasu pracy.

Ponadto zgodnie z przepisami zawartymi w rozdziale IIb działu drugiego Kodeksu pracy przewiduje się możliwość wykonywania pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). Warunki telepracy określa pracodawca w porozumieniu z działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi, a gdy nie ma związków – po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Nowelizacją przepisów Kodeksu pracy z 2018 r. wprowadzono także możliwość wykonywania pracy w formie telepracy na wniosek każdego pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, niezależnie od zawarcia porozumienia określającego warunki stosowania telepracy u danego pracodawcy albo określenia tych warunków w regulaminie (art. 67<sup>6</sup> § 5 Kodeksu pracy); zatem pracownik zainteresowany telepracą może wystąpić do pracodawcy z niewiążącym wnioskiem w tej sprawie. Taka forma zatrudnienia sprzyja łączeniu pracy z obowiązkami rodzicielskimi.

Niezależnie od powyższego przepisy prawa pracy przewidują specjalne uprawnienia dla rodziców wychowujących dzieci z niepełnosprawnością wprowadzone do Kodeksu pracy w ramach realizacji Programu kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem”. Regulacje te przewidują:

- 1) prawo do wykonywania pracy w formie telepracy na wiążący wniosek pracownika (art. 67<sup>6</sup> § 6 i 7 Kodeksu pracy). Uprawnienie to przysługuje:
  - a) pracownikowi – rodzicowi dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu,
  - b) pracownikowi – rodzicowi dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności (określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych),



- c) pracownikowi – rodzicowi dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych (określonych w Prawie oświatowym);
- 2) możliwość korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy (pracy w przerywanym czasie pracy lub indywidualnym rozkładzie czasu pracy albo w ruchomym czasie pracy – art. 142<sup>1</sup> Kodeksu pracy) na wiążący wniosek pracownika. Uprawnienie to przysługuje pracownikom wymienionym w pkt 1 i dodatkowo pracownikowi – małżonkowi albo pracownikowi – rodzicowi dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej.

Pracodawca może odmówić uwzględnienia ww. wniosków, gdy ich uwzględnienie jest niemożliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Z uprawnień mogą skorzystać także pracownicy opiekujący się dorosłymi dziećmi, tj. powyżej 18. roku życia.

W dniu 1 grudnia 2022 r. została uchwalona ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która wprowadza do Kodeksu pracy na stałe regulacje dotyczące pracy zdalnej. Z uwagi na to, że zgodnie z tą ustawą praca zdalna ma zastąpić obecnie funkcjonującą telepracę – uchwalona ustawa przewiduje także (analogicznie jak w przypadku telepracy) możliwość występowania przez pracownika wychowującego niepełnosprawne dziecko z wiążącym wnioskiem o pracę zdalną.

### **Zakaz dyskryminacji**

Nakaz równego traktowania pracowników (art. 11<sup>2</sup> Kodeksu pracy), jak również zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy) należą do podstawowych zasad prawa pracy. Konkretyzacja tych zasad następuje w dalszych przepisach Kodeksu, w szczególności w dziale pierwszym w rozdziale IIa. „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup> Kodeksu pracy). Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Pracodawca jest także zobowiązany do udostępniania pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

We wspomnianym wyżej art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy ustanawia się zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji bez względu na jakąkolwiek przyczynę. Podobnie przepis art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy wprowadzający nakaz równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i

rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, także posługuje się otwartym, przykładowym katalogiem przesłanek dyskryminacji wymieniając wśród nich: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kodeks pracy zawiera definicje równego traktowania, dyskryminowania bezpośredniego, dyskryminowania pośredniego, a także molestowania oraz molestowania seksualnego. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z jakiegokolwiek przyczyny. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przejawem dyskryminowania jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) molestowanie, czyli niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej lub uwłaczającej atmosfery.

Kodeks pracy określa także wyjątki od zakazu dyskryminacji. Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> Kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z pewnymi wyjątkami, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na zasadę przeniesienia ciężaru dowodu z pracownika na pracodawcę w sprawach o dyskryminację, co znaczenie ułatwia pracownikom dochodzenie swoich praw przed sądami pracy.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają natomiast działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające m.in. na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność.

Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

### **Ochrona stosunku pracy**

W okresie korzystania przez pracownika z uprawnień rodzicielskich, zgodnie z art. 177 Kodeksu pracy, co do zasady nie ma możliwości wypowiedzenia ani rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (z wyłączeniem sytuacji w której ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy, a także gdy wystąpią przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Ochrona ta podlega modyfikacji w przypadku rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników) na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969), zwanej dalej „ustawą o grupowych zwolnieniach”.

Niezależnie od powyższego pracownicy korzystający z uprawnień rodzicielskich mają szereg uprawnień, w tym prawo do:

- 1) dopuszczenia do pracy po płatnych urloпах związanych z rodzicielstwem na dotychczas zajmowanym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe na stanowisku równorzędnym z

zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom pracownika za wynagrodzeniem, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu (a w przypadku bezpłatnego urlopu wychowawczego za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem) – art. 183<sup>2</sup> i art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy;

- 2) skorzystania ze zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – w przypadku wychowywania dziecka w wieku do 14 lat (art. 188 Kodeksu pracy);
- 3) zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy lub delegowanie poza stałe miejsce pracy – w przypadku opieki nad dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia – tylko za zgodą pracownika (art. 178 § 2 Kodeksu pracy).

### **Sankcje**

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy stanowią, że kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza m.in. przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem – podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł (art. 281 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy).

### **III. Zgodność z Krajowym Planem Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO)**

Wprowadzenie rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw będzie stanowiło częściową realizację reformy A.4.4 „Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności – kamień milowy A65G „Wejście w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej na stałe pracę zdalną do Kodeksu pracy oraz elastycznych form organizacji czasu pracy”. Termin realizacji kamienia milowego to III kwartał 2022 r. Elementem kamienia milowego w tym projekcie ustawy jest proponowany przepis art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Umożliwi on szersze stosowanie elastycznej organizacji pracy w celu zwiększenia uprawnień polegających na dostosowywaniu przez pracownika jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, w tym przez:

- 1) telepracę (którą w przyszłości zastąpi praca zdalna);

- 2) elastyczne rozkłady czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny czas pracy, weekendowy system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy i przerywany czas pracy);
- 3) pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Możliwość szerszego skorzystania z elastycznej organizacji pracy będzie przysługiwała:

- 1) rodzicom opiekującym się dzieckiem do 8 lat oraz
- 2) opiekunom, tj. pracownikom zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Odmowa uwzględnienia wniosku o elastyczną organizację pracy będzie wymagała poinformowania pracownika o przyczynie odmowy.

Natomiast pozostałą część realizacji reformy A.4.4 „Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności – kamień milowy A65G „Wejście w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej na stałe pracę zdalną do Kodeksu pracy oraz elastycznych form organizacji czasu pracy” zapewni ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, której celem jest w szczególności wprowadzenie pracy zdalnej jako rozwiązania stałego.

W zakresie pracy zdalnej reforma uwzględni w szczególności:

- 1) wprowadzenie możliwości wykonywania pracy zdalnej (w całości lub części) poza zakładem pracy;
- 2) ustalenie zasad pracy zdalnej w porozumieniu między pracodawcą a przedstawicielami pracowników;
- 3) uwzględnienie szczególnych przypadków, w których praca zdalna mogłaby być wykonywana na polecenie pracodawcy (np. podczas stanów nadzwyczajnych);
- 4) ustanowienie obowiązku zapewnienia przez pracodawcę materiałów i narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej i/lub korzystania z prywatnego sprzętu pracowników.

#### **IV. Szczegółowy opis proponowanych zmian Kodeksu pracy**

##### **1) Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych**

###### Art. 1 pkt 2 (zmiana art. 18<sup>3e</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę art. 18<sup>3e</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którą 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 wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (§ 1). Powyższa zasada będzie miała odpowiednie zastosowanie 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 (§ 2).

Pracownik, o którym mowa w ww. § 1 i 2, którego prawa zostaną naruszone przez pracodawcę, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (§ 3).

Projektowany przepis będzie miał szeroki zakres, bowiem będzie dotyczył ochrony pracownika przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami, zwłaszcza wypowiedzeniem stosunku pracy lub jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia przez pracodawcę, w przypadku korzystania ze wszystkich uprawnień przysługujących na podstawie przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania, a także przepisów wprowadzanych w związku z wdrożeniem dyrektywy 2019/1152 i dyrektywy 2019/1158. Ochrona ta będzie obejmowała także pracownika, który udzielił takiemu pracownikowi wsparcia w jakiegokolwiek formie.

Projektowane regulacje zawarte w art. 18<sup>3e</sup> Kodeksu pracy wraz z obowiązującym art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu pracy wdrażają postanowienia art. 11 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którymi państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, rodzicielski, opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej lub skorzystania z takiego czasu lub z powodu skorzystania przez nich z elastycznej organizacji pracy. Ponadto, zgodnie

z motywem 40 dyrektywy 2019/1158, pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w tej dyrektywie, powinni być chronieni przed dyskryminacją lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem z tego powodu.

Zmieniany art. 18<sup>3e</sup> Kodeksu pracy wdraża także postanowienia art. 14 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którymi państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne w celu ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie.

## **2) Zmiana w zakresie umów o pracę na okres próbny**

### Art. 1 pkt 3 projektu (zmiana art. 25 Kodeksu pracy)

Proponuje się, przy okazji nowelizacji przepisu określającego umowy o pracę, dokonać modyfikacji także kolejności wyszczególnionych w art. 25 § 1 Kodeksu pracy rodzajów umów o pracę, zgodnie z kolejnością szczegółowych regulacji dotyczących tych rodzajów umów o pracę w dalszych przepisach Kodeksu pracy. W myśl zatem tej propozycji zmiany po umowie na okres próbny zostanie wymieniona umowa o pracę na czas określony, a potem umowa o pracę na czas nieokreślony (lit. a).

Projekt nie modyfikuje okresu, na jaki może zostać zawarta umowa na okres próbny. Nadal nie może ona przekraczać 3 miesięcy (lit. a). Jest to zgodne z art. 8 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, w myśl którego, w przypadku gdy stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego określonego w prawie krajowym lub praktyce krajowej, państwa członkowskie zapewniają, aby okres ten nie przekraczał sześciu miesięcy.

Taka propozycja jest spójna z zakazem regresji (art. 20 dyrektywy 2019/1152), zgodnie z którym dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich oraz nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie.

Projekt przewiduje wyjątek od 3-miesięcznego okresu umowy na okres próbny, polegający na tym, iż strony będą mogły uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że

umowa ta przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności (lit. b).

Proponowany przepis jest zgodny z art. 8 ust. 3 dyrektywy 2019/1152 (zdanie drugie), w myśl którego, w przypadku gdy pracownik był nieobecny w pracy podczas okresu próbnego, państwa członkowskie mogą postanowić, że okres próbny może zostać przedłużony w zależności od długości tej nieobecności. Temu przepisowi odpowiada motyw 28 dyrektywy 2019/1152, w którym stwierdza się, że: „powinna również istnieć możliwość, aby okresy próbne mogły być odpowiednio przedłużane, w przypadku gdy pracownik był nieobecny podczas okresu próbnego, np. z powodu choroby lub urlopu, tak aby pracodawca miał możliwość sprawdzenia, czy pracownik nadaje się do wykonywania danego zadania” oraz który stanowi, iż „w przypadku stosunków pracy na czas określony krótszy niż 12 miesięcy państwa członkowskie powinny zapewnić, by długość okresu próbnego była odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru prac”.

Ponieważ dyrektywa 2019/1152 w art. 8 ust. 2 zdanie pierwsze nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby w przypadku stosunków pracy na czas określony długość takiego okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy, koniecznym było wprowadzenie dodatkowej regulacji zawartej w projektowanym art. 25 § 2<sup>2</sup> Kodeksu pracy. Zgodnie z propozycją umowę o pracę na okres próbny będzie zawierało 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.

W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie podawany okres, na który strony będą miały zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy.

W tym przypadku będzie również możliwość zastosowania art. 25 § 2<sup>1</sup> Kodeksu pracy, czyli strony będą mogły uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowa ta przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

Dodatkowo strony będą mogły wydłużyć w umowie okresy, o których mowa w § 2<sup>2</sup>, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy (projektowany art. 25 § 2<sup>3</sup> Kodeksu pracy).



Art. 8 ust. 2 (zdanie drugie) dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż w przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego. W celu dostosowania brzmienia obowiązujących przepisów do tej regulacji zmianie musi ulec brzmienie obowiązującego art. 25 § 3 Kodeksu pracy, który przewiduje także możliwość ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem 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. Stosownie do projektowanej zmiany ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie dopuszczalne tylko, jeżeli pracownik będzie miał być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy (lit. c).

### **3) Zmiana redakcyjna dotycząca określenia dnia nawiązania stosunku pracy**

#### Art. 1 pkt 4 projektu (zmiana art. 26 Kodeksu pracy)

W celu doprecyzowania przepisu, zgodnie z proponowanym brzmieniem tego artykułu, stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy. W stosunku do obecnego brzmienia art. 26 Kodeksu pracy zmiana polega na zastąpieniu zwrotu „termin określony w umowie” zwrotem „dzień określony w umowie”. Przepis ten koresponduje ze zmienianym art. 29 § 1 Kodeksu pracy, który określając, co zawiera umowa o pracę, wskazuje m.in. dzień rozpoczęcia pracy. Ponadto w tym przepisie zrezygnowano ze sformułowania „a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy”. Zgodnie z projektowanym art. 29 § 1 Kodeksu pracy określenie dnia rozpoczęcia pracy mieści się w zawartym w tym przepisie katalogu minimum treści, które muszą być zawarte w umowie o pracę (projektowany art. 29 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy). Zatem nie jest możliwe, żeby dzień rozpoczęcia pracy nie został określony w umowie o pracę.

### **4) Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie**

#### Art. 1 pkt 5 projektu (dodanie art. 26<sup>1</sup> Kodeksu pracy)

Przepis art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani nie

poddawał pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu. Jednocześnie przepis ten w ust. 2 dopuszcza możliwość ustanowienia warunków stosowania przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktu interesów.

Według przepisów Kodeksu pracy każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu (art. 10 Kodeksu pracy). Prawo to uzupełnia swoboda nawiązania stosunku pracy, która po stronie pracownika oznacza swobodę wyboru zawodu, miejsca pracy, pracodawcy (zasada wolności pracy – art. 11 Kodeksu pracy). Ograniczenia tej swobody (wolności pracy) mogą być wprowadzone jedynie w drodze ustawowej.

Niemniej jednak powyższe przepisy nie zawierają wyrażonego wprost zakazu, o którym mowa w powołanym art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, co mogłoby w przyszłości skutkować zarzutem Komisji Europejskiej braku właściwej implementacji tej dyrektywy. W związku z tym niezbędne jest istnienie w przepisach krajowych wyraźnej podstawy prawnej, na którą mógłby powołać się pracownik.

Projektodawca zdecydował się zatem na wprowadzenie dodatkowej regulacji, bezpośrednio wdrażającej ww. przepis dyrektywy, zgodnie z którą pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu tego nie będzie stosowało się w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a także jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej. Dodatkowo, zgodnie z projektowanym art. 29<sup>4</sup> § 1 Kodeksu pracy, m.in. 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, nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

Jednocześnie ww. zakaz, którego adresatem jest pracodawca, nie może znaleźć odzwierciedlenia w treści umowy o pracę. W umowie o pracę zamieszcza się warunki pracy i płacy uzgodnione przez strony umowy. Natomiast projektowany art. 26<sup>1</sup> Kodeksu pracy zabrania pracodawcy zakazywania jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą.

## 5) Rozszerzenie zakresu informowania o stosunku pracy

### Art. 1 pkt 6 projektu (zmiana art. 29 Kodeksu pracy)

#### a) treść umowy o pracę

Proponuje się, aby umowa o pracę określała strony umowy, siedzibę 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 możliwości przedłużenia 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 zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy, a także postanowienie o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy;
- 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Powyższy przepis stanowi wdrożenie art. 4 ust. 2 lit. a–d, g, k dyrektywy 2019/1152. Zgodnie z tymi przepisami informacje o zasadniczych aspektach stosunku pracy obejmują:

- a) tożsamość stron stosunku pracy;
- b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz siedzibę pracodawcy lub, w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy;
- c) jeden lub obydwa poniższe elementy:

- (i) tytuł, stopień, charakter lub kategorię pracy, do wykonywania której pracownik jest zatrudniony; lub
- (ii) krótką charakterystykę lub opis pracy;
- d) datę rozpoczęcia stosunku pracy;
- g) czas trwania i warunki ewentualnego okresu próbnego;
- k) wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony.

Poinformowanie o powyższych zasadniczych aspektach stosunku pracy nastąpi zatem w ramach zawierania samej umowy o pracę, co jednocześnie pozostaje spójne z wymogiem określonym w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, który wymaga, aby wymienione powyżej informacje były przekazane w okresie rozpoczynającym się pierwszego dnia pracy, a kończącym nie później niż w siódmym dniu kalendarzowym.

#### Tożsamość stron stosunku pracy

Obecnie obowiązujące przepisy zawierają już wymóg określenia stron umowy (wprowadzenie do wyliczenia zawartego w art. 29 § 1 Kodeksu pracy). Proponuje się zatem rozwinięcie tego przepisu także o siedzibę pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania – w celu realizacji postanowień art. 4 ust. 2 lit. a i b dyrektywy 2019/1152.

#### Rodzaj pracy

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy już teraz do istotnych elementów umowy o pracę zaliczają rodzaj pracy. Przez „rodzaj pracy” rozumie się typ (zespół) czynności składających się na umówioną pracę. Rodzaj ten może być wskazany wprost przez określenie pracy wchodzącej w zakres danego zawodu (np. lekarza) czy specjalności (np. księgowego) lub pośrednio przez oznaczenie stanowiska roboczego. Rodzaj pracy może być określony w umowie przez wskazanie stanowiska, funkcji, zawodu, specjalności, charakteru pracy lub czynności, które mają być wykonywane przez pracownika. Stanowi to w opinii projektodawcy wypełnienie wymogu określonego w art. 4 ust. 2 lit. c, co oznacza, iż wdrożenie tego przepisu nie jest konieczne.

### Miejsce pracy

Zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. b dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy mieli obowiązek informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy. Informacje te obejmują m.in. miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz siedzibę pracodawcy lub, w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy.

W Polsce nie ma możliwości nieokreślenia miejsca wykonywania pracy. W przypadku gdy miejsce wykonywania pracy nie może być określone ściśle, pracodawca w uzgodnieniu z pracownikiem określa miejsce wykonywania pracy jako konkretny obszar geograficzny. W świetle powyższego nie ma potrzeby wdrożenia regulacji stanowiącej, iż w określonych sytuacjach pracownik ma swobodę określania swojego miejsca pracy.

### Wynagrodzenie

Podobnie obecne przepisy zawierają regulację, zgodnie z którą niezbędnym elementem umowy o pracę jest także wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Taka regulacja pozostaje zatem spójna z wymogiem dyrektywy 2019/1152, aby informacja o zasadniczych aspektach stosunku pracy zawierała wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie.

Wskazywane tu będą te składniki wynagrodzenia, które zostały ustalone w drodze negocjacji między pracownikiem a pracodawcą przy zawieraniu umowy o pracę. Oprócz określenia wysokości wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za pracę (nazywanego najczęściej wynagrodzeniem zasadniczym lub podstawowym), pracownik i pracodawca mogą bowiem uzgodnić, że pracownikowi będą przysługiwały dodatkowe składniki wynagrodzenia, nie wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących albo z przepisów wewnątrzzakładowych (np. układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagrodzenia), bądź mogą uzgodnić korzystniejsze warunki nabywania prawa do składników wynagrodzenia niż wynikające z takich przepisów albo też mogą uzgodnić korzystniejszą dla pracownika wysokość składników wynagrodzenia wynikających z takich przepisów.

### Dzień rozpoczęcia pracy

Proponuje się zastąpienie wyrazu „termin” rozpoczęcia pracy, określeniem „dzień” rozpoczęcia pracy. Dzień stanowi jeden ze sposobów oznaczenia terminu. Termin nie musi oznaczać daty. Dzień oznacza konkretny dzień kalendarzowy.

W konsekwencji powyższego proponuje się także dokonać modyfikacji brzmienia art. 26 Kodeksu pracy (art. 1 pkt 4 projektu), zgodnie z którym stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.

### Warunki okresu próbnego

W przypadku zawierania umowy o pracę na okres próbny proponuje się rozwinięcie przepisu i dodanie do niezbędnych elementów takiej umowy obowiązku określenia czasu trwania lub dnia jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu tej umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. W przypadku zamiaru zawarcia po umowie o pracę na okres próbny umowy o pracę na czas określony trwającej krócej niż 12 miesięcy, w umowie o pracę na okres próbny będzie podawano się również okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony, a także postanowienie o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Dodanie pkt 6 w art. 29 § 1 stanowi realizację wymogu art. 4 ust. 2 lit. g dyrektywy 2019/1152, który stanowi o obowiązku informowania pracownika o czasie trwania i warunkach okresu próbnego. Uwzględnia również sytuację, kiedy strony stosunku pracy postanowią o przedłużeniu okresu próbnego o czas urlopu, a także o czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub o wydłużeniu umowy o pracę na okres próbny nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Postanowienie takie powinno zostać zawarte w treści pisemnie sporządzonej umowy o pracę.

Zarówno ww. przepis dyrektywy, jak i motyw 3 dyrektywy 2019/1152 wyraża zasadę nr 7 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowiącą, że pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego.

Komisja Europejska zwraca uwagę<sup>1</sup>, że warunki okresu próbnego to te, które odnoszą się konkretnie do okresu próbnego (a nie do standardowego stosunku pracy). Takimi

---

<sup>1</sup> Wynika to z Raportu grupy ekspertów Komisji Europejskiej w odniesieniu do transpozycji dyrektywy: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=82&furtherNews=yes&newsId=10060>

warunkami może być okres wypowiedzenia, w przypadku gdy pracodawca lub pracownik zamierza zakończyć stosunek pracy przed zakończeniem okresu próbnego, lub najpóźniej w którym momencie pracodawca powinien poinformować pracownika, jeżeli zamierza zakończyć stosunek pracy, gdy okres próbny się kończy.

### Umowy o pracę na czas określony

Dyrektywa 2019/1152 w art. 4 ust. 2 lit. e wymaga, aby w przypadku stosunku pracy na czas określony, pracownik był informowany o spodziewanym czasie trwania stosunku pracy lub dacie jego zakończenia.

Termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony jest wskazywany w umowie o pracę w sposób bezpośredni lub pośredni. Określenie momentu, w którym nastąpi rozwiązanie umowy o pracę na czas określony w praktyce określa się przez wskazanie konkretnej daty kalendarzowej (sposób bezpośredni) lub wskazanie zdarzenia, którego zajście spowoduje rozwiązanie stosunku pracy (np. powrót do pracy pracownika, który był na urlopie wychowawczym i był w tym czasie zastępowany przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony). Istotą umowy tego rodzaju jest bowiem uzależnienie ustania stosunku pracy od zdarzenia przyszłego i pewnego (art. 116 § 2 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy). Zatem termin końcowy umowy o pracę na czas określony powinien być zawsze oznaczony w taki sposób, by był znany stronom przynajmniej w przybliżeniu. Niemniej jednak, w celu wdrożenia ww. przepisu dyrektywy, projektodawca zaproponował wprowadzenie wprost tego elementu do treści umowy o pracę.

#### **b) informacja dla pracownika**

Proponuje się w art. 29 § 3 Kodeksu pracy, aby pracodawca informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- 2) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;
- 3) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
- 4) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;
- 5) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
- 6) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;

- 7) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy;
- 8) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;
- 9) 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;
- 10) 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;
- 11) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy;
- 12) 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;
- 13) 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.

Ponadto proponuje się, aby pracodawca informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, 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 to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego. Pracodawca będzie informował pracownika również o Pracowniczych Planach Kapitałowych.

Informacja o zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę, o której mowa w pkt 6, będzie podawana tylko w przypadku pracy zmianowej. Jeżeli taka praca nie będzie wykonywana, ww. informacja nie będzie przekazywana.

Informacja o składnikach wynagrodzenia, o której mowa w pkt 8, dotyczyć będzie przysługujących pracownikowi składników wynagrodzenia wynikających z przepisów prawa (tj. Kodeksu pracy, innych ustaw bądź rozporządzeń wykonawczych), postanowień



regulaminów (np. regulaminu wynagradzania), czy układów zbiorowych pracy. Skutkiem tego pracownik uzyska informację o tym, jakie składniki wynagrodzenia, a także świadczenia pieniężne lub rzeczowe przysługują mu na podstawie tych przepisów i postanowień, oprócz składników wynagrodzenia wynegocjowanych w umowie o pracę zawartej z pracodawcą. Pracodawca będzie zatem informował pracownika o takich składnikach wynagrodzenia, których przesłanki nabycia i wysokość nie są zależne od woli stron stosunku pracy, ale wynikają z regulacji powszechnie obowiązujących albo wewnątrzzakładowych.

Informacja o zasadach ustalania i przyznawania płatnego urlopu, o której mowa w pkt 9, będzie dotyczyła m.in. ustalania długości urlopu wypoczynkowego, zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego w roku bieżącym i terminu wykorzystania urlopu zaległego, informacji o urlopie na żądanie.

Informacje, o których mowa w tym przepisie, będą przekazywane przez pracodawcę nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy. Informacje te będą mogły być przekazywane wcześniej, przed nawiązaniem stosunku pracy. Dotyczy to w szczególności informacji w zakresie przerw w pracy, zasad dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę, czy przyjętego sposobu potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy – w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy. Informacje te dotyczą czasu pracy, a dopuszczając pracownika do pracy bez poinformowania go we wskazanym wyżej zakresie, pracodawca będzie musiał wziąć na siebie ryzyko niezastosowania się pracownika do zasad obowiązujących u danego pracodawcy, a pracownik nie będzie mógł ponosić z tego tytułu negatywnych konsekwencji.

Długość okresu wypowiedzenia zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, natomiast długość urlopu wypoczynkowego – od ogólnego stażu pracy pracownika. W związku z tym, jeżeli nie będzie możliwe określenie wymiaru urlopu wypoczynkowego w dacie przekazywania pracownikowi informacji, o których mowa w tym przepisie, to pracodawca będzie informował o procedurach przyznawania i ustalania tego urlopu. Jeżeli zaś nie będzie możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi ww. informacji, pracodawca będzie informował o sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia.

Zgodnie z projektowanym art. 29 § 3 pkt 2 pracodawca będzie przekazywał informacje na temat zapewnianej przez niego ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym. W związku z tym, jeżeli pracodawca będzie zapewniał, np. dodatkowe ubezpieczenie emerytalne, to informacja taka będzie przekazywana pracownikowi.

Powyższy przepis stanowi wdrożenie art. 4 ust. 2 lit. h–l, n oraz o dyrektywy 2019/1152.

Zgodnie z tymi przepisami informacje o zasadniczych aspektach stosunku pracy obejmują:

- h) prawo do ewentualnych szkoleń zapewnianych przez pracodawcę;
- i) długość płatnego urlopu przysługującego pracownikowi lub, jeżeli nie może być ona określona przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;
- j) procedurę obowiązującą pracodawcę i pracownika, w tym wymogi formalne i długość okresów wypowiedzenia, w razie rozwiązania stosunku pracy lub, jeżeli długość okresów wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia;
- k) wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;
- l) jeżeli system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze przewidywalny, długość standardowego dnia lub tygodnia pracy pracownika oraz ustalenia dotyczące godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za nie, a także w przypadku pracy zmianowej – ustalenia dotyczące informacji o przejściu ze zmiany na zmianę;
- n) umowy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika lub, w przypadku zawarcia umowy zbiorowej poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę takich organów lub instytucji, w ramach których umowy zostały zawarte;
- o) w przypadku gdy jest to obowiązkiem pracodawcy, nazwę lub nazwy instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.

### **c) sposób przekazania informacji dla pracownika**

Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, które zostały wymienione w projektowanym art. 29 § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, będzie mogło nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych (art. 29 § 3<sup>1</sup> Kodeksu pracy).

Powyższe odpowiada art. 4 ust. 3 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym ww. informacje mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów

ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub postanowień statutowych albo umów zbiorowych regulujących te obszary.

**d) informacja o zmianie warunków zatrudnienia**

Proponuje się, aby pracodawca informował 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 (art. 29 § 3<sup>2</sup> Kodeksu pracy).

Proponuje się ponadto modyfikację obecnego art. 29 § 3<sup>2</sup> Kodeksu pracy polegającą na dostosowaniu tego przepisu do rozszerzonego brzmienia § 3 tego artykułu, a także skróceniu dotychczasowego (maksymalnego) 1 miesięcznego terminu od dnia wejścia w życie zmian na poinformowanie pracownika o zmianie warunków zatrudnienia na dzień, w którym taka zmiana wchodzi w życie. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

Taką modyfikację przepisu wymusza przede wszystkim art. 6 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, który zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia, aby zmiana w odniesieniu do aspektów stosunku pracy, o których mowa w art. 4 ust. 2, oraz wszelka zmiana dodatkowych informacji dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, o których mowa w art. 7, była przekazywana pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna. Dodatkowo ust. 2 stanowi, iż dokument ten nie dotyczy zmian, które jedynie odzwierciedlają zmianę w przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowieniach statutowych albo w umowach zbiorowych, wymienionych w dokumentach, o których mowa w art. 5 ust. 1 i, w stosownych przypadkach, w art. 7.

Zgodnie zatem z projektowanym art. 29 § 3<sup>3</sup> Kodeksu pracy pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, 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.

#### **e) przekazanie informacji w postaci elektronicznej**

W projekcie proponuje się dodać art. 29 § 3<sup>4</sup> Kodeksu pracy, który przewiduje możliwość przekazania pracownikowi informacji o warunkach jego zatrudnienia, jak również informacji o ich zmianie w postaci elektronicznej, jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

Taką możliwość przewiduje art. 3 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym pracodawca przekazuje każdemu pracownikowi na piśmie informacje wymagane zgodnie z niniejszą dyrektywą. Informacje te podaje się i przekazuje w formie papierowej lub – pod warunkiem że będą one dostępne dla pracownika, będą mogły być przechowywane i wydrukowane, a pracodawca zachowa dowód przekazania informacji lub otrzymania informacji przez pracownika – w formie elektronicznej.

#### **6) Dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego**

##### Art. 1 pkt 7 projektu (zmiana art. 29<sup>1</sup> Kodeksu pracy)

W odniesieniu do pracowników kierowanych do pracy do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub kraju trzeciego, dyrektywa 2019/1152 w art. 7 ust 1 przewiduje obowiązek przedstawiania dodatkowych informacji o: państwie lub państwach, w których ma być wykonywana praca za granicą, oraz o przewidywanym czasie trwania tej pracy; walucie, w której zostanie wypłacone wynagrodzenie; w stosownych przypadkach świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem przydzielonej pracy; o tym czy jest zapewniony powrót pracownika do kraju, a jeżeli tak, to warunkach tego powrotu. Komisja Europejska wyjaśnia, że zwrot „w stosownych przypadkach” odnosi się do sytuacji, w których takie świadczenia (art. 7 ust. 1 lit. c), dodatki lub ustalenia dotyczące zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania (art. 7 ust. 2 lit. b) istnieją.

Dokumenty obejmujące wszystkie wymagane informacje muszą być dostarczone pracownikowi przed wyjazdem. O ile dane państwo członkowskie nie postanowi inaczej, wymagania dotyczące pracowników kierowanych za granicę, w tym pracowników podlegających przepisom o delegowaniu, nie będą miały zastosowania, jeżeli czas trwania każdego okresu pracy za granicą, tj. poza państwem, w którym pracownik zwykle wykonuje pracę, nie przekracza 4 kolejnych tygodni.

W celu wdrożenia powyższej regulacji dyrektywy proponuje się odpowiednią modyfikację art. 29<sup>1</sup> Kodeksu pracy, polegającą na uchyleniu obowiązującego § 1 i 5, zmianie § 2–4 i 6 oraz dodaniu § 5<sup>1</sup>.

Zgodnie z projektowaną regulacją zawartą w § 2, przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca będzie zobowiązany przekazać pracownikowi niezależnie od wcześniej wymienionych informacji, 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.

Poinformowanie pracownika o walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego za granicą, oraz o zmianie tego warunku będzie mogło nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy (art. 29<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy). Taka możliwość wynika wprost z art. 7 ust. 3 dyrektywy 2019/1152. W związku z tym proponuje się uchylenie obecnie obowiązującego § 5 w art. 29<sup>1</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów.

Podobnie jak w przypadku pracownika wykonującego pracę na terytorium RP, tak i w przypadku pracownika wysyłanego do pracy poza terytorium RP pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie ww. warunków zatrudnienia niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi (art. 29<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy).

Dodatkowo, podobnie jak w przypadku pracownika wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, informacje przekazywane pracownikom kierowanym do pracy do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub kraju trzeciego pracodawca będzie mógł przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika (nowy § 5<sup>1</sup> w art. 29<sup>1</sup> Kodeksu pracy w związku z art. 3 dyrektywy 2019/1152).

Zmiana w art. 29<sup>1</sup> § 6 Kodeksu pracy jest zmianą redakcyjną i wynika z uchylecia § 1 i dodania § 5<sup>1</sup> w art. 29<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

## **7) Przejście do innych form zatrudnienia**

### Art. 1 pkt 8 i 9 projektu (uchylenie § 2 w art. 29<sup>2</sup> oraz dodanie art. 29<sup>3</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się, aby pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy mógł 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 będzie to dotyczyło pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny (art. 29<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy). Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić taki wniosek pracownika (art. 29<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy). Pracodawca będzie udzielał pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na taki wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia jego otrzymania; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy (art. 29<sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy). Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy będzie wliczał się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpi na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy, 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.

Z uwagi na projektowany art. 29<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy, w celu wyeliminowania powielających się przepisów, proponuje się uchylenie § 2 w art. 29<sup>2</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Proponowany przepis art. 29<sup>3</sup> Kodeksu pracy wynika z art. 12 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Państwa członkowskie mogą ograniczyć częstotliwość składania wniosków skutkujących obowiązkiem określonym w niniejszym artykule. Jednocześnie ust. 2 zdanie pierwsze ww. artykułu dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca udzielał pisemnej odpowiedzi wraz z uzasadnieniem, o której mowa w ust. 1, w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku.

Ww. przepisowi odpowiada motyw 36 dyrektywy 2019/1152. Z motywu tego wynika ponadto, że przejście do bezpieczniejszych form zatrudnienia oznacza przejście na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy lub na umowę na czas nieokreślony.

## **8) Ochrona pracownika przed zwolnieniem**

### Art. 1 pkt 9 projektu (dodanie art. 29<sup>4</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się w dodawanym art. 29<sup>4</sup> § 1 Kodeksu pracy, aby następujące sytuacje nie mogły stanowić 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 do rozwiązania umowy o pracę, chyba że pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami:

- wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy,
- 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. 101<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy,
- dochodzenie udzielenia informacji (rozumianego jako wystąpienie do pracodawcy o udzielenie informacji, a nie zgłoszenie roszczenia na drodze postępowania sądowego)

o warunkach zatrudnienia lub ich zmianie (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy),

- skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.

Będzie tu miał zastosowanie odwrócony ciężar dowodu, czyli pracodawca będzie udowadniał, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami, niż wyżej wskazane. Brzmienie tego przepisu jest analogiczne do obecnie obowiązującego art. 18<sup>3b</sup> § 1 Kodeksu pracy, który określa kwestię odwróconego ciężaru dowodu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 29<sup>4</sup> § 2 Kodeksu pracy).

W przypadku naruszenia tego przepisu pracownik będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Jeżeli pracownik będzie uważał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę było skorzystanie z ww. uprawnień, będzie mógł, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie albo zastosowanie działania (art. 29<sup>4</sup> § 3 Kodeksu pracy). W przypadku rozwiązania umowy o pracę na okres próbny bez wypowiedzenia, w oświadczeniu o takim rozwiązaniu powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca takie rozwiązanie, zgodnie z projektowanym art. 30 § 4 Kodeksu pracy.

Pracodawca będzie udzielał pracownikowi odpowiedzi na ten wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku (art. 29<sup>4</sup> § 4 Kodeksu pracy).

Konieczność wdrożenia powołanego wyżej przepisu wynika przede wszystkim z art. 18 ust. 1–3 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważników oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Natomiast pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.



Dodatkowo państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pracodawcy.

Wyjaśnienie dotyczące tego, co to są środki równoważne znajduje się w motywie 43 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym „pracownicy korzystający z praw określonych w niniejszej dyrektywie powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy lub równoważnym uszczerbkiem takim jak – w przypadku pracownika na żądanie – nieprzydzielanie mu już pracy”. Na gruncie polskim działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę będzie dotyczyło np. sytuacji, w której nie została zawarta ponowna umowa na czas określony, mimo wcześniejszych sugestii pracodawcy, że zatrudnienie pracownika będzie kontynuowane, a nie stało się tak, bo pracownik skorzystał z praw zapewnionych dyrektywą 2019/1152.

## **9) Zmiany w zakresie umów na czas określony**

Art. 1 pkt 10–14 projektu (zmiana w art. 30 § 4, w art. 38 § 1, w art. 45, art. 47<sup>1</sup> oraz w art. 50 Kodeksu pracy)

Proponowane zmiany pozostają w związku z pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej i w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (w sprawie C–38/13 Nierodzik). W związku z powyższym projektowane przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypowiedzenia umów na czas określony stanowią wyraz dostosowania ich do wymagań prawa Unii Europejskiej.

Komisja Europejska wskazała na nieuzasadnione nierówne traktowanie w zakresie warunków wypowiedzenia umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony. Komisja Europejska wskazała na występujące w przepisach Kodeksu pracy trzy aspekty nierówności umów na czas określony w stosunku do umów na czas nieokreślony:

- brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony,
- brak obowiązku konsultacji związkowej,
- brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

Zgodnie z propozycją zawartą w projektowanych przepisach:

- w art. 30 § 4 Kodeksu pracy dodaje się, że również w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie,
- w art. 38 § 1 Kodeksu pracy dodaje się, że również o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
- w art. 45 § 1 Kodeksu pracy dodaje się, że również w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – będzie orzekał o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu,
- w art. 45 § 2 Kodeksu pracy dodaje się zdanie drugie, zgodnie z którym, jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Jest to regulacja analogiczna do zawartej w art. 59 Kodeksu pracy, który dotyczy rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia,
- zmiana w art. 45 § 3 Kodeksu pracy ma charakter dostosowawczy,
- w art. 471 Kodeksu pracy określono, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa 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. Przepis ten na nowo określa wysokość odszkodowania w związku z propozycją uchylenia art. 50 § 4 Kodeksu pracy,
- w art. 50 Kodeksu pracy zostaną uchylone obowiązujące § 3–5, zgodnie z którymi w obecnym stanie prawnym, co do zasady, pracownikowi przysługuje wyłącznie

odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy.

Powołane powyżej zmiany usuną zatem nierówności w Kodeksie pracy między umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony, leżące u podstaw zarzutów Komisji.

## **10) Obowiązek pracodawcy informowania o warunkach pracy i płacy**

### Art. 1 pkt 15 projektu (dodanie pkt 1a w art. 94 Kodeksu pracy)

Proponuje się sformułowanie wśród ogólnych obowiązków pracodawcy, określanych powszechnie jako podstawowe, obowiązku informowania pracowników o warunkach ich zatrudnienia (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy).

Podstawą ustanowienia powyższej zmiany jest art. 4 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, z którego wynika, że w regulacjach prawa pracy państw członkowskich obowiązek pracodawcy informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy powinien być wyraźnie wyartykułowany. Powyższe rozwiązanie wyraża istotę dyrektywy w zakresie przejrzystości i przewidywalności warunków pracy.

## **11) Obowiązek pracodawcy informowania o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu**

### Art. 1 pkt 16 projektu (zmiana art. 94<sup>2</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 94<sup>2</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym do obecnej regulacji dodaje się dla pracodawcy obowiązek informowania wszystkich pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy także o możliwości awansu oraz wolnych stanowiskach pracy.

Projektowany przepis wdraża motyw 25 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym ułatwienie utrzymywania dobrowolnych kontaktów z pracodawcą podczas urlopów rodzicielskich polega w szczególności na tym, że pracownicy powinni być informowani o procedurach awansu i wolnych stanowiskach pracy oraz powinni mieć możliwość uczestniczenia w takich procedurach i ubiegania się o wolne stanowiska pracy.

## **12) Szkolenia zapewniane przez pracodawcę**

### Art. 1 pkt 17 projektu (dodanie art. 94<sup>13</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się dodać nowy przepis, zgodnie z którym w przypadku obowiązku pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników, niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, szkolenia takie będą odbywały się na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika będzie wliczał się do czasu pracy. Ten obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników będzie wynikał z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu, albo z przepisów prawa lub umowy o pracę. Dotyczyć to będzie również szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego.

Powyższy przepis stanowi wdrożenie art. 13 dyrektywy 2019/1152. Stosownie do jego brzmienia państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy.

Natomiast przyznanie pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku także w przypadku, gdy na mocy umowy o pracę pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, a także zapewnienie, że szkolenia takie będą nieodpłatne, będzie zaliczało się je do czasu pracy i będą odbywały się w miarę możliwości w godzinach pracy jest konieczna ze względu na zapewnienie spójności rozwiązań prawnych.

Jeżeli szkolenia takie będą spełniały wymogi szkolenia dotyczącego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, o których mowa w dziale czwartym Kodeksu pracy, rozdziale III. Kwalifikacje zawodowe pracowników, przepisy tego rozdziału będą dodatkowo stosowane.

## **13) Dodatkowe przerwy w pracy**

### Art. 1 pkt 18 projektu (zmiana art. 134 Kodeksu pracy)

W dniu 8 czerwca 2020 r. strona pracowników oraz strona pracodawców Rady Dialogu Społecznego zawarła Porozumienie na rzecz aktywnego starzenia (z inspiracji

Autonomicznego porozumienia europejskich partnerów społecznych dotyczącego aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2017 r.). W tym Porozumieniu partnerzy społeczni wspólnie uznali potrzebę wdrożenia rozwiązań na rzecz aktywnego starzenia się w Polsce, obejmujących m.in. działania na rzecz poprawy warunków zatrudnienia. W ramach tych działań partnerzy uznali potrzebę wprowadzenia w Kodeksie pracy dodatkowej przerwy od pracy wliczanej do czasu pracy. Strony Porozumienia wyraziły zgodę na wprowadzenie do Kodeksu pracy:

- drugiej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin pracy,
- trzeciej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin.

Realizacją tego Porozumienia jest proponowana zmiana art. 134 Kodeksu pracy, zgodnie z którą, 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.

Przerwy te wlicza się do czasu pracy.

#### **14) Przyznanie prawa do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej**

##### Art. 1 pkt 19 (dodanie art. 148<sup>1</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się dodanie art. 148<sup>1</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi będzie przysługiwało w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia (§ 1). Pracodawca będzie obowiązany udzielić tego zwolnienia na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, w terminie wskazanym przez pracownika (§ 3).

Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru

czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny (§ 4).

Ze zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym będzie mógł skorzystać także pracownik, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin (§ 5), np. pracownik z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo pracownik zatrudniony w służbie zdrowia. Jest to rozwiązanie analogiczne jak w art. 154<sup>2</sup> § 3 Kodeksu pracy, który dotyczy zasad udzielania urlopu wypoczynkowego. Nie jest tu celowe zaokrąglanie czasu zwolnienia przy niepełnej godzinie.

Do pracownika korzystającego ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej odpowiednie zastosowanie będzie miał przepis art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy dotyczący obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy po urlopach związanych z urodzeniem dziecka (§ 6).

Za czas zwolnienia od pracy, o którym wyżej mowa, pracownik zachowa prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego co do zasady jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. Wynika to z § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927), zgodnie z którym przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Tak jak w przypadku urlopu na żądanie pracownik będzie składał wniosek w każdej dostępnej formie.

Rozumienie „siły wyższej” jest wyjaśniane w orzecznictwie. Zgodnie z nim za siłę wyższą uznaje się zdarzenie, które jest zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia i któremu nie można było zapobiec. Dyrektywa 2019/1158 nie definiuje ani nie doprecyzowuje tego pojęcia. Na gruncie prawa unijnego będzie ono weryfikowane w praktyce orzeczniczej.

Projektowana regulacja zawarta w dodawanym art. 148<sup>1</sup> Kodeksu pracy stanowi wdrożenie art. 7 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa

członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.

Podczas korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracownik nadal pozostaje w stosunku pracy i zachowuje swoje prawa pracownicze, przy czym jego wynagrodzenie za okres tego zwolnienia jest w wysokości 50%. W związku z tym projektowany przepis jest także zgodny z art. 10 ust. 1 i 3 dyrektywy 2019/1158.

Projektowany § 6 w art. 148<sup>1</sup> Kodeksu pracy stanowi wdrożenie art. 10 ust. 1 i 3 dyrektywy 2019/1158.

### **15) Przyznanie prawa do urlopu opiekuńczego**

#### Art. 1 pkt 20 (dodanie rozdziału Ia. Urlop opiekuńczy – art. 173<sup>1</sup> – 173<sup>3</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się dodanie w dziale siódmym Kodeksu pracy rozdziału Ia. Urlop opiekuńczy (art. 173<sup>1</sup>–173<sup>3</sup>\_Kodeksu pracy). Regulacja dotycząca urlopu opiekuńczego nie została umieszczona w rozdziale II w dziale siódmym Kodeksu pracy, który dotyczy urlopów bezpłatnych, ze względu na to, że inny jest cel urlopu opiekuńczego, ograniczony jego wymiar oraz odrębne są zasady jego udzielania.

Zgodnie z proponowanym przepisem pracownikowi będzie przysługiwał w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy 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, w wymiarze 5 dni. Urlop ten będzie mógł być wykorzystany jednorazowo albo w częściach.

Za członka rodziny będzie uważało się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka, zgodnie z definicją „krewnego” zawartą w dyrektywie 2019/1158. Urlop będzie udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Urlop będzie udzielany na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; we wniosku pracownik będzie wskazywał imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby. Adres zamieszkania będzie podawany w celu potwierdzenia, że osoba niebędąca członkiem rodziny zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie

domowym. We wniosku nie będą podawane szczegółowe informacje o stanie zdrowia osoby, której pracownik zapewnia osobistą opiekę, a jedynie przyczyna konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika. Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia. Jest to spójne z art. 80 Kodeksu pracy, zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Zgodnie z projektowanym art. 173<sup>2</sup> okres korzystania z urlopu opiekuńczego będzie wliczał się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Zgodnie z projektowanym art. 173<sup>3</sup> do pracownika uprawnionego do urlopu opiekuńczego będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące ochrony stosunku pracy (art. 177 § 1, 1<sup>1</sup>, 4 i 4<sup>1</sup>), powrotu do pracy po urloпах związanych z rodzicielstwem (art. 186<sup>4</sup>) oraz przepisy o elastycznej organizacji pracy (art. 188<sup>1</sup>).

Pracodawca będzie udzielał urlopu opiekuńczego na podstawie wniosku pracownika. Nie należałoby opierać przesłanek do udzielenia tego świadczenia wyłącznie na zaświadczeniu wydawanym w systemie ochrony zdrowia. Obowiązek wydawania odnośnych zaświadczeń stanowiłby kolejne obciążenie biurowe, co najpewniej w największym stopniu dotknęłoby lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej. Każdorazowe zgłaszanie się do lekarza o wydanie takiego zaświadczenia skutkowałoby tworzeniem fikcji, że dana osoba (opiekun) będzie chciała skorzystać ze świadczeń opieki zdrowotnej, gdyż korzystałaby ona z tych samych kolejek oczekiwania na świadczenia jak regularni pacjenci.

Regulacje zawarte w projektowanym art. 173<sup>1</sup> Kodeksu pracy stanowią wdrożenie art. 6 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek.

Projektowany przepis art. 173<sup>1</sup> Kodeksu pracy wdraża także postanowienia dyrektywy 2019/1158 zawarte w art. 3 lit. c, który definiuje pojęcie „urlopu opiekuńczego”; zgodnie z tym artykułem dyrektywy 2019/1158 urlop opiekuńczy oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub



znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie.

Projektowany przepis art. 173<sup>1</sup> Kodeksu pracy uwzględnia także motyw 27 dyrektywy 2019/1158, który w szczególności określa, że aby zapewnić mężczyznom i kobietom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy, każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że taki urlop może być wykorzystywany w częściach obejmujących od jednego do kilku dni roboczych na konkretny przypadek. Aby uwzględnić rozbieżne systemy krajowe, państwa członkowskie powinny mieć możliwość przyznawania urlopu opiekuńczego w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia bądź na konkretny przypadek. Ze względu na starzenie się społeczeństwa i wynikające z niego upowszechnianie się ograniczeń związanych z wiekiem przewiduje się stały wzrost zapotrzebowania na opiekę. Państwa członkowskie powinny uwzględnić wzrost zapotrzebowania na opiekę przy opracowywaniu swojej polityki opiekuńczej, również w odniesieniu do urlopu opiekuńczego. Zachęca się państwa członkowskie do rozszerzania prawa do urlopu opiekuńczego na opiekę nad innymi krewnymi, takimi jak dziadkowie i rodzeństwo. Państwa członkowskie mogą wymagać uprzedniego przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o potrzebie zapewnienia znacznej opieki lub wsparcia z poważnych powodów medycznych.

Projektowany przepis art. 173<sup>1</sup> Kodeksu pracy zapewnia także wdrożenie art. 3 ust. 1 lit. e dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie.

Regulacje zawarte w projektowanym art. 173<sup>3</sup> stanowią wdrożenie postanowień art. 12 dyrektywy 2019/1158, dotyczącego ochrony stosunku pracy pracownika korzystającego m.in. z urlopu opiekuńczego oraz zakazu prowadzenia w stosunku do takiego pracownika jakichkolwiek przygotowań do zwolnień.

Ponadto projektowany art. 173<sup>3</sup> przez odesłanie do odpowiedniego stosowania projektowanego nowego brzmienia art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy dotyczącego powrotu do pracy po urlopiach związanych z rodzicielstwem stanowi także wdrożenie art. 10 ust. 2 dyrektywy 2019/1158.

## **16) Zmiany w przepisach dotyczących ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem**

### Art. 1 pkt 21 (zmiana art. 177 Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia § 1 w art. 177 Kodeksu pracy, zgodnie z którym 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.

Natomiast zgodnie z projektowanym § 1<sup>1</sup> w art. 177 Kodeksu pracy w przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182<sup>1d</sup> § 1, art. 182<sup>3</sup> § 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 urlopu ojcowskiego albo jego części.

Jednocześnie uchylony zostanie § 2 w art. 177 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca oraz § 5 w art. 177 Kodeksu pracy, zgodnie z którym 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 (ci pracownicy zostali już wprost ujęci w projektowanym § 1 w tym artykule).

Proponuje się nowe brzmienie § 4 w art. 177, zgodnie z którym rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego 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. Zmiana polega na enumeratywnym wymienieniu w tym przepisie pracowników, do których będzie miał on zastosowanie, co w konsekwencji spowoduje skreślenie w odpowiednich przepisach odesłań do art. 177 Kodeksu pracy.

Zgodnie z projektowanym § 4<sup>1</sup> w art. 177 Kodeksu pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikami, o których mowa w § 1 w tym przepisie, bez wypowiedzenia lub z powodu likwidacji lub upadłości pracodawcy ciężar dowodu będzie spoczywał na pracodawcy. Będzie tu więc przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę, analogicznie jak w obecnie obowiązującym art. 18<sup>3b</sup> § 1 Kodeksu pracy, który określa kwestię odwróconego ciężaru dowodu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Koncepcja przygotowań do zwolnienia pojawiła się w wyroku TSUE w sprawie C-460/06 Paquay na tle 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) (Dz. Urz. UE L 348, str. 1) i zakazu zwolnienia z pracy od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego. W wyroku w motywie 33 Trybunał stwierdził, że „w świetle celów realizowanych przez dyrektywę 92/85, a w szczególności celów realizowanych przez jej art. 10, należy zwrócić uwagę, że zakaz zwolnienia kobiety w ciąży, kobiety, która niedawno rodziła, i kobiety karmiącej piersią w okresie ochronnym nie ogranicza się do doręczenia decyzji o zwolnieniu. Ochrona przyznana przez ten przepis wspomnianym wyżej pracownicom wyklucza zarówno powzięcie decyzji o zwolnieniu, jak i podjęcie działań przygotowawczych do zwolnienia, takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy z powodu jej ciąży lub narodzenia dziecka.”

Projektowane regulacje stanowią wdrożenie art. 12 ust. 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.

Ponadto zgodnie z art. 12 ust. 2 dyrektywy 2019/1158 pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. W przypadku zwolnienia pracownika, który wystąpił w wnioskiem o ww. urlopy lub skorzystał z takiego urlopu, pracodawca przedstawia uzasadnienie zwolnienia na piśmie.

Natomiast zgodnie z art. 12 ust. 3 dyrektywy 2019/1158 państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu, przedstawia przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że zostali zwolnieni z takiego powodu, udowodnienie, że zwolnienie nastąpiło z innych powodów, spoczywa na pracodawcy.

Ponadto zgodnie z motywem 41 dyrektywy 2019/1158 pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy i wszelkimi przygotowaniem do możliwego zwolnienia z pracy z powodu wystąpienia o urlop, skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, w tym zgodnie z wyrokiem w sprawie C-460/06. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu skorzystania z takich praw, powinni mieć możliwość zwrócenia się do pracodawcy z prośbą o przedstawienie należytego uzasadnienia tego zwolnienia. Jeżeli pracownik złożył wniosek o urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub urlop opiekuńczy, o których mowa w niniejszej dyrektywie, bądź jeżeli skorzystał z któregoś z nich, pracodawca powinien przedstawić pisemne uzasadnienie zwolnienia takiego pracownika.

**17) Wydłużenie okresu, w którym pracownik wychowujący dziecko do 4. roku życia może wyrazić zgodę m.in. na pracę nadliczbową**

Art. 1 pkt 22 (zmiana art. 178 § 2 Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę w § 2 w art. 178 Kodeksu pracy polegającą na tym, że wyrazy „opiekującego się dzieckiem” zastępuje się wyrazami „wychowującego dziecko” oraz wyrazy „4. roku życia” zastępuje się wyrazami „8. roku życia”. W obecnym stanie prawnym

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 przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy. Proponowana zmiana ma na celu wydłużenie wieku dziecka z 4. do 8. roku życia i tym samym wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie będzie można bez jego zgody polecać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy. W obowiązującym stanie prawnym wiek dziecka został już tak określony w przypadku korzystania z takiego uprawnienia np. przez członków korpusu służby cywilnej.

Ponadto zmiana ma na celu dostosowanie tego przepisu do sformułowań występujących w art. 188 § 1 Kodeksu pracy.

Proponowane zmiany są zgodne z art. 1 dyrektywy 2019/1158 i mają na celu ułatwienie pracownikom godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

## **18) Uchylenie przepisów dotyczących składania tzw. długiego wniosku o urlop rodzicielski**

### Art. 1 pkt 23 (uchylenie art. 179<sup>1</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się uchylenie art. 179<sup>1</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz do 34 tygodni w przypadku porodu mnogiego).

Zgodnie z powyższym przepisem 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.

Obecnie prawo pracownika – ojca wychowującego dziecko do urlopu rodzicielskiego (oraz ubezpieczonego – ojca dziecka prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu) jest uzależnione od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu. Natomiast zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158 prawo do urlopu rodzicielskiego ma być prawem indywidualnym każdego z rodziców.

Uchylenie obowiązywania art. 179<sup>1</sup> Kodeksu pracy jest jednym z działań koniecznych ze względu na wdrożenie art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158.

## **19) Zmiana postaci wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego**

### Art. 1 pkt 24 (zmiany w art. 180 § 8–9 i 16 Kodeksu pracy)

Projektowana zmiana w art. 180 § 8, 9 i 16 Kodeksu pracy wprowadza możliwość składania w postaci papierowej lub elektronicznej wniosków w sprawie:

- 1) rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę (§ 8);
- 2) udzielania części urlopu macierzyńskiego pracownikowi – ojcu albo prawnikowi innemu członkowi najbliższej rodziny (§ 9).

Obecnie takie wnioski muszą być składane w formie pisemnej. Zmiana ta ma na celu ułatwienie składania takich wniosków i odformalizowanie formy ich składania.

Analogiczne zmiany przewiduje się w projektowanych zmianach w przepisach dotyczących składania wniosków o urlop rodzicielski (art. 1 pkt 27 projektu), urlop ojcowski (art. 1 pkt 31 lit. b projektu), urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 1 pkt 33 lit. c projektu) oraz zwolnienia od pracy dla pracowników wychowujących dziecko do 14 lat (art. 1 pkt 39 lit. a projektu).

## **20) Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie nieprzenoszalnej jego części dla każdego z pracujących rodziców**

### Art. 1 pkt 25 (zmiana art. 182<sup>1a</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się nowe brzmienie art. 182<sup>1a</sup> Kodeksu pracy.

Zgodnie z nowym brzmieniem § 1 w art. 182<sup>1a</sup> Kodeksu pracy pracownicy – rodzice dziecka będą mieli 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 (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie);
- 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5 (w przypadku porodu mnogiego).

Natomiast zgodnie z proponowanym § 2 tego artykułu pracownicy – rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, 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.

Proponowane zmiany mają na celu stworzenie możliwości pracownikom – rodzicom dziecka posiadającego ww. zaświadczenie prawa do korzystania z podwyższonego o 24 tygodnie wymiaru urlopu rodzicielskiego.

Dzieci z niepełnosprawnościami związanymi z ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniem albo nieuleczalną chorobą zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, oraz ich rodzice (opiekunowie) znajdują się w szczególnej sytuacji wymagającej wsparcia ze strony państwa. Choroba dziecka (niepełnosprawność) dotyka także członków rodziny, stąd też działania pomocowe państwa powinny być skierowane również do nich.

Projektowana regulacja stanowi jeden z aspektów realizacji zadań państwa w zakresie wsparcia osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin. Zgodnie z art. 68 ust. 3 Konstytucji RP, władze publiczne są obowiązane do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej m.in. dzieciom, kobietom ciężarnym, osobom niepełnosprawnym.

Urlop rodzicielski w nowym, wyższym niż obecnie, wymiarze nadal będzie przysługiwał łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka (§ 3).

Zgodnie z nową regulacją zawartą w § 4 art. 182<sup>1a</sup> Kodeksu pracy każdemu z pracowników – rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wyżej określonego wymiaru urlopu; prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka (będzie to nieprzenoszalna część urlopu).

Jednocześnie w nowej regulacji zawartej w § 5 w tym artykule wskazano, że skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni będzie oznaczało wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka nieprzenoszalnej części urlopu.

Proponowany art. 182<sup>1a</sup> § 6 i 7 Kodeksu pracy jest powtórzeniem brzmienia obecnego art. 182<sup>1a</sup> § 3 i 4 Kodeksu pracy, dostosowanym do projektowanych wcześniejszych paragrafów w tym artykule.

Powyzsze regulacje mają na celu wdrożenie art. 5 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określony przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu (czyli zgodnie z roboczymi wyjaśnieniami Komisji Europejskiej po 9 tygodni dla każdego z rodziców). Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania

warunków dostępu i szczegółowych regulacji dotyczących stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnościami oraz rodziców dzieci z niepełnosprawnościami oraz cierpiących na choroby przewlekłe.

Ponadto, jak wynika z motywu 20 dyrektywy 2019/1158, z uwagi na to, że większość ojców nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część uprawnień do swojego urlopu matkom – aby zachęcić ojców do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a jednocześnie utrzymać prawo każdego z rodziców do co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego, jak przewidziano w dyrektywie 2010/18/UE, niniejsza dyrektywa przedłuży z jednego do dwóch miesięcy minimalny okres urlopu rodzicielskiego, który nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica. Celem zapewnienia, aby co najmniej dwa miesiące urlopu rodzicielskiego były dostępne dla każdego rodzica wyłącznie i aby nie mogły one zostać przeniesione na drugiego z nich, jest zachęcenie ojców do korzystania z przysługującego im prawa do takiego urlopu. Rozwiązanie to również promuje i ułatwia powrót matek na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Natomiast zgodnie z motywem 24 dyrektywy 2019/1158 okres, w którym pracownikom powinno przysługiwać prawo do urlopu rodzicielskiego, powinien być powiązany z wiekiem dziecka. Wiek ten należy ustalić tak, aby umożliwić obojgu rodzicom skuteczne skorzystanie z pełnego prawa do urlopu rodzicielskiego przysługującego im na mocy niniejszej dyrektywy 2019/1158.

## **21) Zmiana zasad wykorzystywania urlopu rodzicielskiego**

### Art. 1 pkt 26 projektu (zmiana art. 182<sup>1c</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 182<sup>1c</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Zniesione zostaną zatem przepisy dotyczące możliwości wykorzystywania maksymalnie 16 tygodniowej części urlopu w późniejszym terminie, co jest związane z uniezależnieniem urlopu rodzicielskiego od prawa do urlopu macierzyńskiego oraz zostaną zniesione przepisy dotyczące minimalnej części urlopu rodzicielskiego. Po zmianach przepisów pracownicy będą mogli zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.



## **22) Zmiana postaci wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego**

### Art. 1 pkt 27 projektu (zmiana art. 182<sup>1d</sup> Kodeksu pracy)

Zgodnie z projektowaną zmianą w § 1 art. 182<sup>1d</sup> Kodeksu pracy urlop rodzicielski będzie udzielany na wniosek pracownika – rodzica dziecka składany w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu; obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

## **23) Zmiany w przepisach dotyczących wnioskowania o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy**

### Art. 1 pkt 28 (zmiana art. 182<sup>1e</sup> § 2 Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia § 2 w art. 182<sup>1e</sup> Kodeksu pracy. Po pierwsze zmiana ta umożliwi składanie w postaci papierowej lub elektronicznej wniosków o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu. Obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

Po drugie proponuje się skreślenie obecnej regulacji zawartej w zdaniu drugim w obowiązującym brzmieniu § 2 w art. 182<sup>1e</sup> Kodeksu pracy, która wskazuje, że do wniosku o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup> (tj. rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków – Dz. U. poz. 2243). Zmiana ma charakter porządkowy, bowiem oprócz wniosku o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy nie składa się obecnie innych dokumentów, zatem przepis ten jest bezprzedmiotowy.

Po trzecie o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracownika o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Obecnie o przyczynie odmowy pracodawca informuje pracownika na piśmie i nie ma wskazanego terminu przekazania tej informacji. Jest to zmiana porządkowa i likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

## **24) Zmiany w przepisach dotyczących korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy**

### Art. 1 pkt 29 (zmiana art. 182<sup>1f</sup> § 1 i 3 oraz dodanie § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się nowe brzmienie § 1 w art. 182<sup>1f</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym w przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego będzie ulegał 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) 82 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie);
- 2) 86 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5 (w przypadku porodu mnogiego).

Natomiast zgodnie z projektowanym 182<sup>1f</sup> § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy w przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, 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) 130 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie);
- 2) 134 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5 (w przypadku porodu mnogiego).

Projektowana zmiana jest konsekwencją wprowadzenia nowych wymiarów urlopu rodzicielskiego i określa maksymalne wymiary urlopu, do których może nastąpić proporcjonalne wydłużenie. Natomiast nie ulegną zmianie dotychczasowe zasady łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

Zmiana w projektowanym 182<sup>1f</sup> § 3 Kodeksu pracy ma charakter dostosowawczy.

## **25) Skreślenie odesłań w przepisie dotyczącym urlopu rodzicielskiego**

### Art. 1 pkt 30 projektu (zmiana w art. 182<sup>1g</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się skreślenie w art. 182<sup>1g</sup> Kodeksu pracy odesłań do odpowiedniego stosowania do urlopu rodzicielskiego przepisów art. 50 § 5, który ma zostać uchylony (zgodnie z art. 1 pkt 14 projektu) oraz art. 177, w którym urlop rodzicielski będzie wprost wymieniony (art. 1 pkt 21 projektu).

## **26) Skrócenie okresu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego**

### Art. 1 pkt 31 projektu (zmiany w art. 182<sup>3</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę § 1 w art. 182<sup>3</sup> Kodeksu pracy polegającą na skróceniu okresu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego do 12 miesięcy (obecnie są to 24 miesiące) od dnia urodzenia dziecka.

Projektowana zmiana ww. przepisu wdraża art. 4 pkt 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym ojcowie w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe będą mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika.

Z motywu 19 dyrektywy 2019/1158 wynika m.in., że urlop ojcowski powinien być wykorzystywany w okresie narodzin dziecka i wyraźnie wiązać się z tym wydarzeniem, a jego celem powinno być sprawowanie opieki.

Ponadto projektowana zmiana w art. 182<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy umożliwi składanie w postaci papierowej lub elektronicznej wniosków o udzielenie urlopu ojcowskiego albo jego części. Jest to zmiana likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

Proponuje się także skreślenie w art. 182<sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy odesłań do odpowiedniego stosowania do urlopu ojcowskiego przepisów art. 50 § 5, który ma zostać uchylony (zgodnie z art. 1 pkt 14 projektu) oraz art. 177, w którym urlop ojcowski będzie wprost wymieniony (art. 1 pkt 21 projektu).

## **27) Uchylenie przepisu dotyczącego składania tzw. długiego wniosku o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego**

### Art. 1 pkt 32 (art. 182<sup>4</sup> Kodeksu pracy)

Projektowane uchylenie art. 182<sup>4</sup> Kodeksu pracy (dotyczącego możliwości występowania przez pracownika, 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, z pisemnym wnioskiem o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze) jest konsekwencją uchylenia art. 179<sup>1</sup> Kodeksu pracy, który przewiduje obecnie analogiczne uprawnienie dla biologicznych rodziców.

Uchylenie obowiązywania art. 182<sup>4</sup> Kodeksu pracy jest zatem jednym z działań koniecznych ze względu na wdrożenie art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158.

## **28) Ustalenie nowych wymiarów urlopu rodzicielskiego dla pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej lub występujących o adopcję dziecka**

### Art. 1 pkt 33 (zmiana art. 183 Kodeksu pracy)

Proponuje się skreślenie w art. 183 § 2 Kodeksu pracy odesłań do odpowiedniego stosowania do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisów art. 50 § 5, który ma zostać uchylony (zgodnie z art. 1 pkt 14 projektu) oraz art. 177, w którym urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie wprost wymieniony (art. 1 pkt 21 projektu).

Ponadto zmiana w art. 183 § 4–4<sup>2</sup> Kodeksu pracy polega na ustaleniu nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego, tj. do:

- 1) 41 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
- 2) 43 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka;
- 3) 38 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Natomiast projektowana zmiana art. 183 § 4<sup>3</sup> Kodeksu pracy oraz dodanie § 4<sup>4</sup> i 4<sup>5</sup> w tym artykule mają na celu ustalenie nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo

nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, tj. do:

- 1) 65 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
- 2) 67 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka;
- 3) 62 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Zgodnie z nowym § 4<sup>6</sup> w tym artykule urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach.

Zgodnie z projektowaną zmianą § 5 w tym artykule, w którym odsyła się do przepisów, które będą miały zastosowanie w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego przez pracowników, którzy przyjęli na wychowanie dzieci, powołanie w tym przepisie odpowiedniego stosowania przepisów art. 182<sup>1a</sup> § 3–7 Kodeksu pracy zapewni takim pracownikom nieprzenoszalną część urlopu rodzicielskiego.

Projektowana zmiana § 8 tego artykułu ma charakter dostosowawczy i jest związana z dodaniem § 4<sup>4</sup> i 4<sup>5</sup> w tym artykule.

Powyższa zmiana ma na celu wdrożenie, na analogicznych zasadach jak dla pracowników – rodziców biologicznych dzieci – art. 5 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy (czyli łącznie 36 tygodni) do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określany przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu (czyli po 9 tygodni dla każdego z rodziców).

Ponadto zgodnie z projektowanym nowym brzmieniem § 6 w art. 183 Kodeksu pracy wnioski o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie można składać w postaci papierowej lub elektronicznej. Jest to zmiana likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

## **29) Zmiana w przepisie dotyczącym dopuszczenia pracownika do pracy po urloпах związanych z rodzicielstwem**

### Art. 1 pkt 34 (uchylenie art. 183<sup>2</sup> Kodeksu pracy)

Uchylenie obowiązywania przepisu art. 183<sup>2</sup> Kodeksu pracy stanowi konsekwencję ustalenia zasad powrotu do pracy pracowników po zakończeniu wszystkich urlopow

związanych z rodzicielstwem (płatnych i bezpłatnego urlopu wychowawczego) w projektowanym art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy (art. 1 pkt 36 projektu).

### **30) Zmiana postaci wnioskowania o urlop wychowawczy albo jego część**

#### Art. 1 pkt 35 (zmiana w art. 186 § 7 Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę § 7 w art. 186 Kodeksu pracy, zgodnie z którą urlop wychowawczy będzie udzielany na wniosek pracownika składany w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Ponadto po zmianach pracownik będzie mógł wycofać wniosek o udzielenie tego urlopu, składając pracodawcy oświadczenie w tej sprawie także w postaci papierowej lub elektronicznej (obecnie tylko pisemnie). Są to zmiany zmniejszające obciążania biurokratyczne, wykraczające poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

### **31) Zmiana w przepisie dotyczącym dopuszczenia pracownika do pracy po urlopie wychowawczym**

#### Art. 1 pkt 36 (zmiana w art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy, w myśl którego pracodawca będzie zobowiązany do dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, 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 nie korzystał z urlopu, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu oraz zagwarantowaniu pracownikowi powracającemu z urlopu prawa do wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłby on uprawniony, gdyby z takiego urlopu nie korzystał.

Zmiana polega na uzupełnieniu dotychczasowego brzmienia tego przepisu o wszystkie urlopy związane z rodzicielstwem i ma na celu ujednoczenie zasad powracania do pracy pracowników po zakończeniu wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem (płatnych i bezpłatnego urlopu wychowawczego).

Projektowane rozwiązanie jest zgodne z art. 10 ust. 2 dyrektywy 2019/1158, który stanowi, że państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu przewidzianego w

art. 4, art. 5 lub art. 6, tj. urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu opiekuńczego pracownicy byli uprawnieni do powrotu na swoje stanowisko lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu.

Projektowana regulacja stanowi wdrożenie art. 10 ust. 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym prawa nabyte lub nabywane przez pracowników w dniu, w którym rozpoczął się urlop ojcowski, urlop rodzicielski i urlop opiekuńczy lub czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej zostają zachowane do zakończenia tego urlopu lub czasu wolnego od pracy. Po zakończeniu takiego urlopu lub czasu wolnego od pracy prawa te mają zastosowanie wraz ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

Ponadto zgodnie z motywem 38 dyrektywy 2019/1158 regulacje dotyczące urlopów mają wspierać pracowników będących rodzicami i opiekunów w konkretnym okresie, a ich celem jest utrzymanie i wspieranie nieprzerwanej więzi pracowników z rynkiem pracy. Należy zatem wprowadzić wyraźny przepis chroniący prawa pracownicze pracowników korzystających z urlopów objętych dyrektywą 2019/1158.

Powyższy przepis stanowi także wdrożenie art. 10 ust. 3 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie określają status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu opiekuńczego lub czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, wraz ze składkami emerytalnymi, a jednocześnie zapewniają utrzymanie stosunku pracy w tym okresie.

Ponadto z motywu 39 dyrektywy 2019/1158 wynika, że jak stanowi dyrektywa 2010/18/UE, od państw członkowskich wymaga się określenia statusu umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości stosunek pracy między pracownikiem a pracodawcą pozostaje utrzymany w czasie urlopu, a w konsekwencji osoba korzystająca z takiego urlopu pozostaje w tym okresie pracownikiem w rozumieniu prawa Unii. Określając status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopów objętych dyrektywą 2019/1158, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, by stosunek pracy został utrzymany.

### **32) Doprecyzowanie przepisu dotyczącego korzystania z urlopu wychowawczego i obniżonego wymiaru czasu pracy**

Art. 1 pkt 37 (zmiana w § 1 i dodanie § 3 i § 4 w art. 186<sup>7</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę w § 1 w art. 186<sup>7</sup> Kodeksu pracy polegającą na tym, że pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego będzie mógł złożyć pracodawcy 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 – w postaci papierowej lub elektronicznej. Obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana zmniejszająca obciążania biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

Ponadto proponuje się dodanie do art. 186<sup>7</sup> § 3 i 4 Kodeksu pracy, zgodnie z którymi z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1 w tym artykule, pracownik będzie mógł korzystać przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Przepis ten ma na celu umożliwienie pracownikowi korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy przez okres, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie będzie obniżało wymiaru urlopu wychowawczego.

Zmiana jest związana z pojawiającymi się licznymi wątpliwościami dotyczącymi okresu, w którym pracownik może korzystać z urlopu wychowawczego, jeżeli okres ten był poprzedzony korzystaniem z prawa do wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy na podstawie art. 186<sup>7</sup> § 1 Kodeksu pracy. Zmiana ta ma charakter doprecyzowujący i nie wprowadza merytorycznej zmiany.

### **33) Zmiana treści upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w sprawie wniosków dot. uprawnień rodzicielskich**

Art. 1 pkt 38 (zmiana art. 186<sup>8a</sup> Kodeksu pracy)

Konieczność zmiany treści upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich wynika z tego, że w projekcie ustawy został uchylony art. 179<sup>1</sup> Kodeksu pracy umożliwiający złożenie przez pracownicę w ciągu 21 dni po porodzie wniosku o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Przepis ten przewidywał możliwość dzielenia się tym urlopem z ojcem dziecka, a więc także wniosek o rezygnację z korzystania z urlopu



rodzicielskiego w całości albo w części. W związku z tym po wejściu w życie zmian Kodeksu pracy nie będzie możliwości złożenia wniosku o rezygnację z korzystania z urlopu rodzicielskiego, stąd upoważnienie ustawowe do wydania rozporządzenia wykonawczego nie będzie odnosiło się do takiego wniosku.

### **34) Zmiany w przepisach dotyczących korzystania z tzw. opieki nad dzieckiem**

#### Art. 1 pkt 39 (zmiana w § 2 i dodanie § 4 w art. 188 Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę w § 2 w art. 188 Kodeksu pracy polegającą na tym, że o sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy dla pracownika wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, o którym mowa w § 1 w tym przepisie, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym – w postaci papierowej lub elektronicznej. Obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana zmniejszająca obciążania biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

Ponadto proponuje się dodanie § 4 w art. 188 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przepisy § 1 i 3 w tym artykule, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Zmiana ta ma charakter doprecyzowujący i nie wprowadza merytorycznej zmiany.

### **35) Nowe przepisy dotyczące elastycznej organizacji pracy**

#### Art. 1 pkt 40 (dodanie art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy)

W dodawanym art. 188<sup>1</sup> w § 1 Kodeksu pracy proponuje się, aby pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia mógł złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek będzie składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Zgodnie z projektowanym § 2 w tym artykule za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup> lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Ponadto w dodawanym § 3 w tym przepisie proponuje się, aby we wniosku o elastyczną organizację pracy wskazywało 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.

Zgodnie z projektowanym § 4 w tym artykule pracodawca będzie rozpatrywał wniosek o elastyczną organizację pracy 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.

Zgodnie z projektowanym § 5 w omawianym artykule po rozpatrzeniu wniosku o elastyczną organizację pracy pracodawca poinformuje pracownika o jego uwzględnieniu albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku – w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Natomiast w § 6 proponuje się, aby pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy mógł w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu rozpoczęcia i zakończenia elastycznej organizacji pracy wskazanym we wniosku, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem takich okoliczności, poinformuje pracownika o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Zgodnie z projektowanym § 7 tego artykułu złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy 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.

Zgodnie z projektowanym § 8 tego przepisu będzie tu miał zastosowanie odwrócony ciężar dowodu, czyli pracodawca będzie udowadniał, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się innym powodem, niż wyżej wskazany. Brzmienie tego przepisu jest analogiczne

do obecnie obowiązującego art. 18<sup>3b</sup> § 1 Kodeksu pracy, który określa kwestię odwróconego ciężaru dowodu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Przesłanką ubiegania się o elastyczną organizację pracy jest jedynie wiek dziecka, zgodnie z art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1158, dlatego w projektowanym § 1 tego artykułu nie ma przyczyny konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy. Przyczyna ta będzie natomiast podawana we wniosku o elastyczną organizację pracy, zgodnie z projektowanym § 2 tego artykułu, ze względu na to, że jak wynika z projektowanego art. 9 ust. 2 dyrektywy 2019/1158, pracodawcy odpowiadają na wnioski pracowników uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

Projektowany przepis art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy stanowi częściową realizację reformy A.4.4. „Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej”, zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO).

Pojęcie „elastycznej organizacji pracy” zostało zdefiniowane w postanowieniach dyrektywy 2019/1158. Zgodnie z art. 3 lit. f dyrektywy 2019/1158 „elastyczna organizacja pracy” oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy; w tym zakresie projektowany § 2 w art. 188<sup>1</sup> jest zgodny z dyrektywą 2019/1158.

Projektowane regulacje stanowią wdrożenie art. 9 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony. Pracodawcy w rozsądnym terminie rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawcy przedstawiają uzasadnienie odmowy udzielenia zgody na taki wniosek lub odroczenia takiej organizacji pracy. W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma również prawo do wystąpienia z wnioskiem o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed końcem uzgodnionego okresu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawca rozpatruje wnioski o wcześniejszy powrót do poprzedniej organizacji pracy i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy. W przypadku kolejnych

umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.

Jednocześnie, zgodnie z motywem 34 dyrektywy 2019/1158, aby zachęcić pracowników będących rodzicami i opiekunów do pozostania na rynku pracy, pracownikom tym należy dać możliwość dostosowania ich rozkładów pracy do osobistych potrzeb i preferencji. W tym celu i z myślą o potrzebach pracowników powinni oni mieć prawo do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu dostosowania swojej organizacji pracy, w tym – tam gdzie jest to możliwe – przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy, tak aby umożliwić im sprawowanie opieki.

Zgodnie z motywem 35 dyrektywy 2019/1158 w celu uwzględnienia potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawców, państwa członkowskie powinny mieć możliwość ograniczenia czasu trwania elastycznej organizacji pracy, w tym wszelkiego zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub pracy zdalnej. Choć zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy okazało się przydatne, umożliwiając niektórym kobietom pozostanie na rynku pracy po urodzeniu dziecka lub podczas opieki nad krewnymi wymagającymi opieki lub wsparcia, to długie okresy zmniejszonego wymiaru czasu pracy mogą skutkować niższymi składkami na zabezpieczenie społeczne, a zatem ograniczonymi uprawnieniami emerytalno – rentowymi lub ich całkowitym brakiem.

Zgodnie z motywem 37 dyrektywy 2019/1158 niezależnie od wymogu dokonania oceny, czy warunki dostępu do urlopu rodzicielskiego i szczegółowe regulacje dotyczące takiego urlopu powinny być dostosowane do szczególnych potrzeb rodziców znajdujących się w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji, zachęca się państwa członkowskie do oceny, czy warunki dostępu do urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego i elastycznej organizacji pracy oraz szczegółowe regulacje dotyczące korzystania z tych praw należy dostosować do konkretnych potrzeb, takich jak potrzeby rodziców samotnie wychowujących dzieci, rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnością, rodziców dzieci z niepełnosprawnością lub przewlekle chorych lub rodziców znajdujących się w szczególnej sytuacji, na przykład związanej z porodami mnogimi i przedwczesnymi.

### **36) Sankcje za nieinformowanie pracownika o warunkach jego zatrudnienia i za nieudzielenie pracownikowi odpowiedzi na wniosek**

Art. 1 pkt 41 projektu (dodanie pkt 2a i 2b oraz pkt 5a–5d w art. 281 § 1 Kodeksu pracy)

W przepisie art. 281 § 1 Kodeksu pracy proponuje się zmianę polegającą na objęciu odpowiedzialnością za wykroczenia przeciwko prawom pracownika naruszenia polegającego na nie informowaniu pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy, naruszając w sposób rażący przepisy dotyczące informowania o warunkach zatrudnienia – dodawany pkt 2a), a także na nie udzieleniu pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne lub bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy lub nie informowaniu o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku (dodawany pkt 2b). Sankcjonowane będzie więc również nie przekazanie kompletnych informacji o warunkach zatrudnienia pracownika lub przekazanie błędnych informacji, naruszające w sposób rażący przepisy dotyczące informowania o warunkach zatrudnienia. Regulacja ta jest spójna z art. 19 dyrektywy 2019/1152, z którego należy wywodzić, że sankcje dla pracodawcy za naruszenie obowiązków informacyjnych, o których mowa w 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> Kodeksu pracy lub w art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4 Kodeksu pracy, oraz za nie udzielenie pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek, o której mowa w art. 29<sup>3</sup> § 4 Kodeksu pracy, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

W Rzeczypospolitej Polskiej o ustaleniu wykroczenia, jego ciężkości, a także o wysokości kary decydują odpowiednie organy: Państwowa Inspekcja Pracy, a w stosownych przypadkach sąd.

Ponadto proponuje się uzupełnienie katalogu wykroczeń, zawartego w art. 281 Kodeksu pracy, o działania pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu polegające na:

- naruszaniu przepisów o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup> (dodawany pkt 5a),
- naruszaniu przepisów o urlopie opiekuńczym (dodawany pkt 5b),
- naruszeniu przepisów dotyczących uwzględniania wniosków pracownika – małżonka albo pracownika – rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej lub pracownika – rodzica dziecka niepełnosprawnego lub ze szczególnymi potrzebami, o których mowa w art. 142<sup>1</sup> Kodeksu pracy, o wykonywanie pracy w systemie przerywanego

czasu pracy, rozkładu ruchomego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy oraz wniosku pracownika – rodzica dziecka niepełnosprawnego lub ze szczególnymi potrzebami o telepracę (dodawany pkt 5c),

- naruszeniu przepisów dotyczących pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94<sup>13</sup> (dodawany pkt 5d).

Sankcjonowane będzie również naruszanie przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, na mocy art. 281 § 1 pkt 5, który dotyczy wykroczeń związanych z naruszeniem przepisów o czasie pracy. Ponadto na podstawie tego artykułu oraz art. 282 § 1 pkt 1 (wykroczenia związane z nie wypłacaniem lub bezpodstawnym obniżaniem wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia) odpowiedzialnością za wykroczenia objęte będzie również naruszenie związane z odbywaniem szkoleń, o których mowa w proponowanym art. 94<sup>13</sup> Kodeksu pracy, tj. w zakresie pokrywania kosztów szkoleń przez pracodawcę.

Dodanie pkt 5a–5d w art. 281 § 1 Kodeksu pracy ma na celu wdrożenie art. 13 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy 2019/1158 i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania. Ustanowione sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.

**37) Art. 2 (zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, Dz. U. z 2021 r. poz. 1762, z późn. zm.)**

Stosownie do art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, dalej „ustawa – Karta Nauczyciela”, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że nowe przepisy Kodeksu pracy, mające na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy 2019/1152 i dyrektywy 2019/1158, będą miały zastosowanie do nauczycieli.

Ze względu na specyfikę pracy nauczyciela, ustawa – Karta Nauczyciela w zakresie urlopów rodzicielskich reguluje jedynie:

- a) termin złożenia wniosku o urlop wychowawczy oraz termin zakończenia urlopu, w przypadku gdy jego czas trwania przekracza miesiąc (art. 67a),
- b) termin rezygnacji z urlopu (art. 67b),

- c) możliwość skorzystania z urlopu wypoczynkowego po urlopie wychowawczym nauczyciela, który nabył prawo do urlopu wypoczynkowego (art. 67c),
- d) obniżenie wymiaru czasu pracy oraz obniżenie wymiaru zatrudnienia nauczyciela uprawnionego do urlopu wychowawczego (art. 67d),
- e) możliwość skorzystania przez nauczyciela z prawa do 2 dni opieki nad dzieckiem w wieku do 14 lat (art. 67e).

Proponuje się:

- 1) w zakresie elastycznej organizacji pracy należy zauważyć, że regulacje dotyczące czasu pracy nauczycieli są zdeterminowane organizacją pracy szkoły. Zgodnie z art. 42 ustawy – Karta Nauczyciela w ramach tygodniowego czasu pracy nauczyciel pracuje do 40 godzin, ale rejestrowany i rozliczany jest wyłącznie czas poświęcony na realizację tygodniowego, obowiązkowego wymiaru zajęć (tzw. pensum). Z uwagi na fakt, że pensum jest realizacją planu nauczania, ustalonego na podstawie ramowych planów nauczania, określonych na poziomie rozporządzenia, czynnik ten uniemożliwia stosowanie wobec nauczycieli elastycznego czasu pracy w zakresie pensum, np. telepracy, okresowej pracy zdalnej.

Natomiast w tygodniowym czasie pracy nauczyciel realizuje także zajęcia statutowe, przygotowuje się do zajęć, doskonali zawodowo oraz samokształci. Czas ten nie jest rejestrowany i realizacja zadań (w tym w zakresie miejsca i liczby godzin) zależy od nauczyciela. Zatem znaczna część czasu pracy nauczyciela jest elastyczna. Ponadto obowiązujący obecnie przepis art. 67d ustawy – Karta Nauczyciela, pozwala nauczycielowi uprawnionemu do urlopu wychowawczego na złożenie wniosku do dyrektora szkoły o obniżenie jego wymiaru czasu pracy oraz odpowiednio obniżenie wymiaru zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru zatrudnienia w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Dyrektor szkoły jest obowiązany uwzględnić wniosek nauczyciela.

Mając na uwadze, że art. 9 dyrektywy 2019/1158 przewiduje uprawnienia dla pracowników posiadających dzieci w wieku do co najmniej 8 lat, proponuje się w ustawie – Karta Nauczyciela nowy przepis art. 67g. Zgodnie z tym przepisem 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. Przepis określa treść wniosku, termin jego złożenia

oraz sposób rozpatrzenia, a także możliwość złożenia wniosku o powrót do poprzedniej organizacji pracy;

2) dodanie art. 68a, zgodnie z którym nauczyciel będzie miał prawo do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia. Zgodnie z przepisami ustawy – Karta Nauczyciela rejestracji i rozliczeniu podlegają wyłącznie godziny tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć (tzw. pensum), natomiast w ramach tygodniowego czasu pracy (do 40 godzin) nauczyciel jest obowiązany do realizacji także zadań statutowych, doskonalenia się oraz przygotowania do zajęć. W związku z powyższym, w celu uniknięcia negatywnych skutków dla realizowanego przez nauczyciela procesu dydaktyczno-wychowawczego, proponuje się odrębne uregulowanie dla nauczycieli w ustawie – Karta Nauczyciela kwestii zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem. Zwolnienie to będzie przysługiwało nauczycielom w wymiarze 2 dni, bez możliwości wykorzystania go w wymiarze godzinowym;

3) dodanie art. 68b, zgodnie z którym nauczycielowi będzie przysługiwał 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. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały zastosowanie odpowiednie przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.

**38) Art. 3 (zmiana w ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich, Dz. U. z 2020 r. poz. 627, z późn. zm.)**

Proponuje się dodanie w pkt 1 art. 17b ustawy, że zakres działania Rzecznika Praw Obywatelskich, dotyczącego realizacji zasady równego traktowania, obejmuje również promowanie równego traktowania wszystkich osób.

Powyższa zmiana ma na celu pełne wdrożenie art. 15 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów egzekwujących prawa pracownicze, w tym partnerów społecznych, państwa członkowskie zapewniają, aby organ lub organy wyznaczone na podstawie art. 20 dyrektywy 2006/54/WE do celów propagowania, analizy, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich



osób, bez dyskryminacji ze względu na płeć, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.

**39) Art. 4 (zmiany w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.)**

W odniesieniu do kwestii implementacji dyrektywy 2019/1152 kierunkowo należy wyłączyć z regulacji ww. dyrektywy służby mundurowe, w tym Policję, Straż Graniczną, Państwową Straż Pożarną i Służbę Ochrony Państwa, z zastrzeżeniem konieczności implementacji rozdziałów II i IV dyrektywy, których wyłączenie nie jest dopuszczalne. Kwestie informacji o różnych aspektach przebiegu służby są już regulowane w służbach resortu spraw wewnętrznych i administracji, głównie na poziomie rozporządzeń i co do zasady ich doszczegółowienie zgodnie z wymogami dyrektywy będzie wymagać najprawdopodobniej jedynie niewielkich zmian legislacyjnych.

Proponuje się:

- 1) zmianę brzmienia art. 79, mającą na celu wyłączenie stosowania do policjantów możliwości korzystania z uprawnienia do elastycznej organizacji pracy, o której mowa w projektowanym art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy;
- 2) dodanie art. 86a, zgodnie z którym policjantowi będzie przysługiwał 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. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego; za czas urlopu opiekuńczego policjant nie będzie zachowywał prawa do uposażenia;
- 3) zmianę art. 121a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego, na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

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

Co do zasady miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o

którym mowa w art. 121 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że policjant – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, albo policjant, nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej policjantowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

W przypadku złożenia przez policjanta, w tym policjanta – kobietę, wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa, i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1. Jednocześnie na wniosek policjanta zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą 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, z późn. zm.), kwotę uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

Z uwagi na specyfikę służby niemożliwe jest stosowanie wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji czasu pracy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym stosunek służbowy policjanta nie jest stosunkiem pracy, w którym strony mogą kształtować i modyfikować jego określone elementy (np. stanowisko, uposażenie, miejsce i czas pracy, zakres podporządkowania, dyspozycyjności) na zasadzie ich woli, a więc zasadzie równości podmiotów (pracownika i pracodawcy) – służba w Policji ma charakter stosunku administracyjnego, a więc takiego, w którym organ jednostronnie i władczo kształtuje sytuację prawną funkcjonariusza.

**40) Art. 5 (zmiany w ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, z późn. zm.)**

Proponuje się:

- 1) zmianę brzmienia zdania pierwszego w art. 83, mającą na celu wyłączenie stosowania do funkcjonariuszy możliwości korzystania z uprawnienia do elastycznej organizacji pracy, o której mowa w projektowanym art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy;
- 2) dodanie art. 89h, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał 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. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego; za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz Straży Granicznej nie będzie zachowywał prawa do uposażenia;
- 3) zmianę art. 125a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego, na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

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

Co do zasady miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, albo funkcjonariusz, nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części

urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę, wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa, i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą 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, z późn. zm.), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

**41) Art. 6 (zmiana w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, Dz. U. z 2021 r. poz. 266, z późn. zm.)**

Proponuje się zmianę w art. 35a, polegającą na przyznaniu ubezpieczonemu ojcu dziecka zasiłku macierzyński przez okres 9 tygodni, jeżeli nie przysługuje mu prawo do zasiłku macierzyńskiego z powodu zaistnienia okoliczności, o których mowa w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Ponadto proponuje się dodanie w art. 35b ust. 3a, zgodnie z którym w przypadku przyznaniu ubezpieczonemu ojcu dziecka zasiłku macierzyński przez okres 9 tygodni, termin 3 miesięcy na złożenie wniosku o ustalenie prawa do zasiłku macierzyńskiego, o którym mowa w ust. 2, liczony jest od dnia zaprzestania pobierania zasiłku macierzyńskiego.

Zmiany te są konsekwencją wprowadzenia do przepisów Kodeksu pracy nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego związanego z wdrożeniem dyrektywy 2019/1158.

**42) Art. 7 (zmiana w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 2022 r. poz. 2647, 2687 i 2745)**

Proponuje się zmianę w przepisie art. 21 ust. 1 pkt 82a dotyczącym zwolnień podatkowych. Aktualizacja ww. przepisu wynika ze zmiany jednostki redakcyjnej w kilkunastu ustawach, do których odwołuje się ten przepis (chodzi o regulację w ustawach odrębnych,

zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, kwotę uposażenia podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego). Przepis podatkowy został także uzupełniony o odniesienie do wskazanej wyżej regulacji w ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej celem zrównania sytuacji prawnopodatkowej funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej.

**43) Art. 8 (zmiany w ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, Dz. U. z 2022 r. poz. 1969)**

Proponuje się:

- 1) dodanie art. 31b dotyczącego zapoznania strażaka nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną funkcjonariuszy, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków;
- 2) zmianę brzmienia art. 69, mającą na celu wyłączenie stosowania do strażaków możliwości korzystania z uprawnienia do elastycznej organizacji pracy, o której mowa w projektowanym art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy;
- 3) dodanie art. 71i, zgodnie z którym strażakowi będzie przysługiwał 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. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego; za czas urlopu opiekuńczego strażak nie będzie zachowywał prawa do uposażenia;
- 4) zmiany w art. 105a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego, na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

Co do zasady miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że strażak – kobieta, nie później

niż 21 dni po porodzie, albo strażak, nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej strażakowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

W przypadku złożenia przez strażaka, w tym strażaka – kobietę, wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa, i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1. Jednocześnie na wniosek strażaka zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą 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, z późn. zm.), kwotę uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

**44) Art. 9 (zmiany w ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, Dz. U. z 2022 r. poz. 1626, z późn. zm.)**

Proponuje się zmianę w art. 5, zgodnie z którą przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej nie uwzględnia się zmniejszenia wysokości uposażenia, o którym mowa w ust. 1 i 1a, także w związku z przebywaniem na urlopie opiekuńczym i urlopie ojcowskim.

**45) Art. 10 (zmiany w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, Dz. U. z 2018 r. poz. 1872)**

Proponuje się zmianę w art. 2, zgodnie z którą przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie będzie wymagane także w przypadku korzystania z urlopu opiekuńczego.

**46) Art. 11 (zmiany w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz. U. z 2022 r. poz. 1732, z późn. zm.)**

W zmienianej ustawie przewidziane są sytuacje, w których zasiłki nie przysługują. Są to sytuacje, w których niezdolność do pracy przypada na okres, w którym ubezpieczony nie otrzymuje wynagrodzenia, a więc nie traci go za okres niezdolności do pracy (np. urlop bezpłatny, wychowawczy lub okres nieobecności w pracy przypadający w okresie od dnia śmierci pracodawcy do dnia zawarcia porozumienia o kontynuacji stosunku pracy albo wygaśnięcia umowy o pracę – art. 63<sup>2</sup> § 8 Kodeksu pracy). Analogiczne rozwiązanie proponuje się wprowadzić do tej ustawy odnośnie urlopu opiekuńczego, gdyż za okres tego urlopu pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (art. 12 ust. 2 pkt 5 ustawy).

Proponuje się ponadto zmiany w art. 30a i art. 31, zgodnie z którymi, co do zasady, miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Jednocześnie proponuje się, aby pracownica miała możliwość wyboru wysokości zasiłku macierzyńskiego, który będzie pobierany w okresie urlopu rodzicielskiego. I tak proponuje się, aby:

- a) kobieta otrzymywała 100% zasiłek za cały okres korzystania z urlopu macierzyńskiego, natomiast za okres korzystania z urlopu rodzicielskiego oboje rodzice mieliby prawo do 70% zasiłku albo
- b) kobieta w ciągu 21 dni miałaby prawo złożyć do pracodawcy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o wypłacanie jej 81,5% zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, przy czym za okres 9 tygodniowej nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca dziecka przysługiwałby zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku; w przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego – na wniosek pracownika/ubezpieczonego następowałoby wyrównanie zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego do 100% podstawy zasiłku macierzyńskiego, a zasiłek macierzyński za

urlop rodzicielski wykorzystywany w kolejnych latach życia dziecka byłby płatny na poziomie 70% dla obojga rodziców.

Zmiana wysokości zasiłku rodzicielskiego wynika z tego, że wysokość tego świadczenia musi zostać ustalona w taki sposób, aby ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców (art. 8 ust. 3 dyrektywy 2019/1158). Także z motywu 29 tej dyrektywy wynika, że aby zwiększyć zachęty dla pracowników będących rodzicami do korzystania z urlopów m.in. z urlopu rodzicielskiego należy przyznać pracownikom uprawnienie do odpowiedniego świadczenia pieniężnego podczas urlopu.

**47) Art. 12 (zmiany w ustawie 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)**

Proponuje się zmianę w art. 5 ust. 5 pkt 1, zgodnie z którą w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi także w okresie urlopu opiekuńczego. Dodatkowo rozszerzeniu ulegnie zakres czasowy ochrony pracowników w związku z korzystaniem z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu opiekuńczego, tj. pracownicy będą podlegali ochronie wynikającej z projektowanego przepisu już od dnia złożenia wniosku o wymienione urlopy do dnia zakończenia urlopu.

Ponadto proponuje się dodanie ust. 6a w art. 5 ustawy, zgodnie z którym w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, 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, 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 (przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę). Brzmienie tego przepisu jest analogiczne do obecnie obowiązującego art. 18<sup>3b</sup> § 1 Kodeksu pracy, który określa kwestię odwróconego ciężaru dowodu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Zmiana w art. 7 ustawy jest zmianą dostosowawczą.

Powyższe przepisy stanowią wdrożenie art. 12 dyrektywy 2019/1158.



**48) Art. 13 (zmiany w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz. U. z 2019 r. poz. 1563)**

Proponuje się wprowadzenie do tej ustawy nowego art. 11c, nakładającego na pracodawcę użytkownika obowiązek poinformowania na piśmie agencji pracy tymczasowej o:

- a) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- b) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- c) innych niż uzgodnione w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych.

Zmiana ta spowoduje, że agencja pracy tymczasowej będzie posiadała pełne informacje dotyczące warunków zatrudnienia pracownika, aby mogła wypełnić obowiązek informacyjny wobec pracownika, o którym mowa w art. 29 § 3–3<sup>3</sup> Kodeksu pracy.

Ponadto proponuje się zmianę art. 21 ustawy. Z uwagi na charakter pracy tymczasowej i ograniczony katalog umów, wskazany w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, na podstawie których pracownik tymczasowy może zostać zatrudniony (brak możliwości zatrudniania pracowników tymczasowych w oparciu o umowy na czas nieokreślony), do pracowników tymczasowych nie będą miały zastosowania przepisy dotyczące obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, obowiązku konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy. Natomiast proponuje się wprowadzenie do tej ustawy regulacji dotyczących roszczeń, jakie będą przysługiwały pracownikowi tymczasowemu w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia mu umowy o pracę przez agencję pracy tymczasowej. Proponowane regulacje w tym zakresie zachowują obecny stan prawny. Zatem co do zasady pracownikowi przysługiwałoby odszkodowanie, a jedynie w przypadku części pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy zastosowanie miałyby regulacje zawarte w art. 45 Kodeksu pracy.

**49) Art. 14 (zmiany w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, Dz. U. z 2022 r. poz. 2470)**

Proponuje się:

- 1) dodanie w art. 40 ww. ustawy przepisów nakładających obowiązek przekazania funkcjonariuszowi nie później w terminie 7 dni od przyjęcia do służby informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia;

- 2) zmiany w art. 60a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego, na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

Co do zasady miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, albo funkcjonariusz, nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę, wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa, i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą 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, z późn. zm.), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o

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

Bez zmian pozostanie również regulacja, zgodnie z którą 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 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;

- 3) dodanie art. 60k, na podstawie którego funkcjonariusz będzie mógł korzystać ze 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. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148<sup>1</sup> § 2–6 Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 4) zmianę brzmienia art. 62n – zmiana porządkowa będąca konsekwencją zmian brzmienia art. 108;
- 5) zmianę brzmienia art. 108 – zmiana porządkowa będąca konsekwencją dodania nowego art. 108a;
- 6) dodanie art. 108a, mające na celu zagwarantowanie szczególnej ochrony trwałości stosunku służby w związku z korzystaniem przez funkcjonariusza z urlopów związanych z rodzicielstwem w sposób odpowiadający wymaganiom dyrektywy 2019/1158;
- 7) dodanie art. 151a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał 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. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego; za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie będzie zachowywał prawa do uposażenia;
- 8) nadanie nowego brzmienia art. 165, mające na celu wyłączenie stosowania do funkcjonariuszy możliwości korzystania z uprawnienia do elastycznej organizacji pracy, o której mowa w projektowanym art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy, a także wdrożenie art. 10 dyrektywy 2019/1158;

- 9) dodanie nowego art. 165a, mającego na celu wprowadzenie uprawnienia dla funkcjonariusza w zakresie zastosowania do niego elastycznej organizacji czasu służby na warunkach określonych tą ustawą;
- 10) dodanie nowego art. 169a, z którego wynika, że skorzystanie przez funkcjonariusza z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także powodować negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza. Przepis ten będzie się stosował odpowiednio do funkcjonariusza lub pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia funkcjonariuszowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie ustawy.

**50) Art. 15 (zmiana w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. z 2020 r. poz. 2156)**

Proponuje się zmianę w ust. 1 w art. 12 ustawy, polegającą na przyznaniu osobom fizycznym roszczenia, o którym mowa w art. 13, w przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, także w stosunku do osoby fizycznej w związku z urlopem opiekuńczym, zwolnieniem od pracy z powodu działania siły wyższej i elastyczną organizacją pracy.

Przepis ten stanowi wdrożenie art. 13 dyrektywy 2019/1158 stanowiącego o sankcjach za naruszenia przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.

**51) Art. 16 projektu (zmiany w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, Dz. U. z 2021 r. poz. 1140)**

W art. 7 ust. 2 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie zostały zobowiązane, aby pracownik delegowany objęty dyrektywą 96/71/WE został dodatkowo poinformowany o:

- a) przysługującym mu wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego,
- b) w stosownych przypadkach o dodatkach związanych z delegowaniem oraz o ustaleniach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania,

- c) linku do jednej oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE.

Informacje, o których mowa w art. 7 ust. 1 lit. b) i ust. 2 lit. a) dyrektywy 2019/1152, mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do szczegółowych przepisów aktów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowień statutowych albo do umów zbiorowych regulujących te informacje. O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, art. 7 ust. 1 i 2 ww. dyrektywy nie mają zastosowania, w przypadkach gdy czas trwania każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę, nie przekracza czterech kolejnych tygodni.

W celu wdrożenia ww. przepisu dyrektywy jest konieczne znowelizowanie ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140). Proponuje się po rozdziale 5a ww. ustawy dodać nowy rozdział 5b w brzmieniu „Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP”, w którym zostaną wprowadzone art. 25c–25f (art. 16 pkt 2 projektu).

Zgodnie z projektowanym art. 25c ust. 1 ustawy pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim będzie odpowiednio aktualizował informacje o warunkach jego zatrudnienia oraz dodatkowo informował 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.

Pracodawca będzie aktualizował informacje o warunkach zatrudnienia, jeżeli wystąpi potrzeba takiej aktualizacji.

Zgodnie z art. 7 ust. 3 dyrektywy 2019/1152 informacja o przysługującym pracownikowi wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa

członkowskiego może, w razie potrzeby, być przekazana w formie odniesienia do szczegółowych przepisów aktów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowień statutowych albo do umów zbiorowych regulujących te informacje.

W związku z powyższym proponuje się ust. 2 w art. 25c ustawy, zgodnie z którym poinformowanie pracownika o wynagrodzeniu oraz jego zmianie będzie mogło nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany.

Jednocześnie, podobnie jak w przypadku pracowników pracujących na terytorium RP oraz pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego w celu wykonywania pracy, także w przypadku pracownika delegowanego z terytorium RP pracodawca delegujący takiego pracownika na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie będzie informował go niezwłocznie w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie ww. warunków zatrudnienia, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana będzie miała zastosowanie do pracownika. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych, jeżeli przepisy te lub postanowienia zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi (art. 25c ust. 3 ustawy).

Także w przypadku pracownika delegowanego z terytorium RP informację o warunkach jego zatrudnienia, jak również informację o zmianie jego warunków zatrudnienia pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP będzie mógł 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. 25d ustawy).

Projektowany art. 25e ust. 1 ustawy przewiduje, że również w przypadku pracownika delegowanego z terytorium RP dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji (rozumianego jako wystąpienie do pracodawcy o udzielenie informacji, a nie zgłoszenie roszczenia na drodze postępowania sądowego) o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie nie będzie mogło być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania tego pracownika, a także nie będzie mogło powodować wobec niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie będzie mogło 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 albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę, chyba że pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP udowodni, że przy rozwiązywaniu

umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami.

Będzie tu miał zastosowanie odwrócony ciężar dowodu, czyli pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP będzie udowadniał, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami, niż wyżej wskazany. Brzmienie tego przepisu jest analogiczne do obecnie obowiązującego art. 18<sup>3b</sup> § 1 Kodeksu pracy, który określa kwestię odwróconego ciężaru dowodu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Przepis ten będzie stosowany odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi, który będzie dochodził udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie (art. 25e ust. 4 ustawy).

Pracownik, który będzie uważał, że umowa o pracę została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu dochodzenia udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie, będzie mógł, w terminie 7 dni od złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania (art. 25e ust. 2 ustawy).

Pracodawca będzie udzielał pracownikowi odpowiedzi na ten wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku (art. 25e ust. 3 ustawy).

Pracownik delegowany z terytorium RP będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę w przypadku naruszenia jego uprawnienia do udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie (art. 25f ust. 1 ustawy).

Przepis ten będzie stosowany odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi, który będzie dochodził udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie (art. 25f ust. 2 ustawy).

Ponadto w art. 27 ust. 1 ustawy proponuje się zmianę polegającą na objęciu odpowiedzialnością za wykroczenia przeciwko prawom pracownika naruszenia polegającego na nieinformowaniu pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepis dotyczący informowania o warunkach zatrudnienia (art. 16 pkt 3 projektu).

52) Art. 17 (zmiany w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.)

Proponuje się:

- 1) dodanie art. 158a i art. 158b, co jest związane z wykonaniem dyrektywy 2019/1152. Kierownik jednostki organizacyjnej będzie obowiązany poinformować funkcjonariusza przyjętego do służby w Służbie Celno-Skarbowej w zakresie obowiązków i uprawnień związanych ze służbą, tj. m. in. uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi; obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby; prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej; wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania; obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby oraz przysługujących środkach odwoławczych; a także o zmianach warunków pełnienia służby;
- 2) zmianę art. 214, która umożliwi odpowiednie stosowanie przepisów rozdziału IIa Kodeksu pracy dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w odniesieniu do funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej. Przepis ten będzie stanowił wykonanie rozwiązań dyrektywy 2019/1158 dotyczących zakazu dyskryminacji osób korzystających z praw wynikających z tej dyrektywy i ochrony przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami;
- 3) dodanie art. 218a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał 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. Do tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego. Za czas urlopu funkcjonariusz nie będzie zachowywał prawa do uposażenia. Okres urlopu opiekuńczego będzie wliczany do okresu pełnienia służby. Zaproponowana definicja członka rodziny jest wzorowana na definicji członka rodziny określonej w art. 233 ust. 3 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, dotyczącej zwolnienia



funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej od pełnienia służby z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny;

- 4) dodanie art. 218b, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148<sup>1</sup> § 2–6 Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej. Proponowane brzmienie przepisu jest zgodne z art. 7 dyrektywy 2019/1158;
- 5) zmianę w art. 231, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego, na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

Co do zasady miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, albo funkcjonariusz, nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% miesięcznego uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę, wniosku o 81,5% wysokości miesięcznego uposażenia, o której wyżej mowa, i niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres

urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą 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, z późn. zm.), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego;

- 6) zmianę w art. 242 w ust. 4 w pkt 1 lit. a, zgodnie z którą po wyrazach „urlopu rodzicielskiego,” dodaje się wyrazy „urlopu opiekuńczego”. Mając na uwadze wprowadzenie prawa do urlopu opiekuńczego dla funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, zasadne jest dokonanie zmiany art. 242 ust. 4 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej dotyczącego obliczania okresu służby warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej. Zasadne jest zatem, aby do okresu służby, o którym mowa w art. 242 ust. 2, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej w danym roku kalendarzowym, wliczało się także okresy urlopu opiekuńczego. Zasadne jest to zwłaszcza w sytuacji, gdy projekt zawiera w art. 10 propozycję zmiany art. 2 w ust. 3 w pkt 6 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, zgodnie z którą przepracowanie co najmniej 6 miesięcy, warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego, nie będzie wymagane także w przypadku korzystania z urlopu opiekuńczego. Do okresu służby, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej, wliczany będzie także okres zwolnienia funkcjonariusza od pełnienia służby, o którym mowa w dodawanym art. 218b ustawy.

**53) Art. 18 (zmiany w ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa, Dz. U. z 2021 r. poz. 575, z późn. zm.)**

Proponuje się:

- 1) dodanie art. 69a, zgodnie z którym kierownik komórki organizacyjnej Służby Ochrony Państwa właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba będzie zapoznawał funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną funkcjonariuszy, a także

przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby funkcjonariuszy. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym będzie zapoznawał funkcjonariusza bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.

Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień funkcjonariusz będzie potwierdzał pisemnie. Potwierdzenie będzie włączane do akt osobowych funkcjonariusza;

- 2) zmianę w art. 87 ust. 1 polegającą na wyłączeniu możliwości stosowania wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy;
- 3) dodanie art. 158c, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał 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. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego; za czas urlopu funkcjonariusz nie będzie zachowywał prawa do uposażenia;
- 4) zmiany w art. 193, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego, na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 192.

Co do zasady miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 192. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, albo funkcjonariusz, nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 192.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę, wniosku o 81,5 % wysokość uposażenia, o której wyżej mowa, i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 192. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 192.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą 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, z późn. zm.), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

**54) Art. 19 (zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, Dz. U. z 2022 r. poz. 1727)**

Proponuje się:

- 1) dodanie art. 3a, w którym określa się katalog spraw ze stosunku służbowego. Wskazuje się, że zasadą jest załatwianie tych spraw przez przełożonego, którym jest Szef Kancelarii Sejmu w stosunku do Komendanta Straży Marszałkowskiej oraz Komendant Straży Marszałkowskiej w stosunku do pozostałych funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej. Projektodawcy uznali (w wyniku wielomiesięcznych doświadczeń), że skoro z art. 8 ust. 5 ustawy wynika, że Komendant Straży Marszałkowskiej jest przełożonym wszystkich funkcjonariuszy, to powinno się go wyposażyć w odpowiednie kompetencje (w tym również w stosunku do swoich zastępców);
- 2) w dodawanym art. 4a przewiduje się, że zarządzenia Marszałka Sejmu wydane na podstawie ustawy będą ogłaszane w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej

„Monitor Polski”, co jest zgodnie z przepisem art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1461), który stanowi, że w Monitorze Polskim ogłasza się również inne akty prawne, a także ogłoszenia, obwieszczenia i komunikaty organów, instytucji i osób, jeżeli odrębne ustawy tak stanowią;

- 3) proponuje się dodanie w art. 8 ust. 6, w którym wskazuje się, że przełożonym Komendanta Straży Marszałkowskiej jest Szef Kancelarii Sejmu;
- 4) proponuje się dodanie przepisu określającego cele służby przygotowawczej. Zgodnie z tą propozycją okres służby przygotowawczej ma na celu przygotowanie i wyszkolenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej oraz sprawdzenie jego przydatności do służby. Ocena tych przesłanek powinna znaleźć się w opinii służbowej (wydawanej w każdym roku służby przygotowawczej). Proponuje się także zrezygnować z instytucji zwolnienia funkcjonariusza z odbywania służby przygotowawczej. Każdy z nowoprzyjętych funkcjonariuszy powinien odbyć szkolenie wstępne i dopiero w wyniku jego zakończenia powinna zostać podjęta decyzja o ewentualnym skróceniu służby przygotowawczej. Zaproponowano dodanie nowych przepisów związanych z formą dokumentu, na podstawie którego następuje nawiązanie stosunku służbowego. Brak jednoznacznego określenia takiej formy powoduje w rzeczywistości problemy interpretacyjne co do charakteru takiego dokumentu. Obecnie wydaje się w takich sprawach decyzję administracyjną, w której poucza się nowoprzyjętego funkcjonariusza o możliwości jej zaskarżenia. Jednocześnie z przepisów ustawy (art. 21 ust. 1) wynika, że stosunek służbowy powstaje na podstawie dobrowolnego zgłoszenia. W ocenie projektodawców taka konstrukcja prawna wyłącza możliwość zaskarżenia decyzji o mianowaniu do służby, a niewyrażenie zgody na warunki określone w decyzji o mianowaniu do służby powinno skutkować nienawiązaniem stosunku służbowego. Dlatego też proponuje się, aby nawiązanie stosunku służbowego następowało w formie aktu mianowania i aby akt ten zawierał elementy wynikające z ustawy. Ze względu na podniosły charakter aktu mianowania podobną formę proponuje się również dla mianowania funkcjonariusza do służby stałej. Zarówno przyjęcie do służby, jak i mianowanie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie stałej należeć będzie do wyłącznej kompetencji Szefa Kancelarii Sejmu. Dodatkowo w art. 21 dodaje się ust. 5c–5e, które stanowią implementację art. 3 i art. 4 dyrektywy 2019/1152. W ust. 5c enumeratywnie wymienione zostały informacje, które przełożony w terminie 7 dni przekazuje nowoprzyjętemu funkcjonariuszowi do służby w Straży Marszałkowskiej. W

- ust. 5d wskazano, że przełożony ma obowiązek informować funkcjonariusza o zmianie warunków służby, a z kolei przepis ust. 5e przewiduje, że informacje mogą być przekazywane w postaci elektronicznej;
- 5) proponuje się dodanie art. 21a, w którym nałożono na nowoprzyjętego funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej obowiązek odbycia szkolenia wstępnego, na które składać się będzie adaptacja zawodowa, kurs przygotowawczy oraz praktyka zawodowa;
  - 6) proponuje się uchylenie art. 22 ze względu na propozycje wynikające z dodawanych art. 3a oraz art. 99a–99c (przewidujących nowe formy załatwiania spraw służbowych funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej);
  - 7) implementacja art. 2 dyrektywy 2019/1152 wymusiła konieczność zmiany w art. 23 przez określenie w dodawanych ust. 3a–3g na czym polega zmianowy i podstawowy rozkład czasu służby w Straży Marszałkowskiej. Wskazano dla tych rozkładów dobowy wymiar czasu służby, określono też, że Komendant może ustalić indywidualny rozkład czasu służby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej na jego wniosek lub za jego zgodą (w ramach 40-godzinnego wymiaru czasu służby). Wprowadzone zmiany w art. 23 spowodowały konieczność modyfikacji upoważnienia ustawowego zawartego w ust. 7;
  - 8) w dodawanych art. 24a–24d określone zostały kwestie związane ze stanowiskami służbowymi w Straży Marszałkowskiej, w tym niezbędne wymagania w poszczególnych korpusach stanowisk, rodzaje szkoleń, w tym zawodowe oraz specjalistyczne, a także zasady mianowania na wyższe stanowiska. Dodatkowo proponuje się wprowadzić instytucję powierzania obowiązków na stanowiskach służbowych. Instytucja taka funkcjonuje we wszystkich służbach mundurowych, a jej celem jest sprawdzenie kompetencji funkcjonariusza na przewidywanym do objęcia stanowisku i ewentualnym uzupełnieniu brakujących wymogów kwalifikacyjnych. Ponadto proponuje się przepisy określające możliwość awansu funkcjonariusza na wyższe stanowiska służbowe. Dodatkowo określono, że w przypadku odmowy wydania funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej poświadczenia bezpieczeństwa lub wszczęcia wobec niego kontrolnego postępowania sprawdzającego zgodnie z przepisami o ochronie informacji niejawnych zwalnia się go ze stanowiska służbowego i przenosi do dyspozycji Komendanta Straży Marszałkowskiej, do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy;
  - 9) proponuje się korektę pkt 8 w ust. 1 art. 29. W miejsce wskazania, że zwolnienie ze służby następuje w przypadku odmowy wydania poświadczenia bezpieczeństwa zgodnie z przepisami o ochronie informacji niejawnych proponuje się wskazać, że zwolnienie ze

- służby następuje w przypadku ostatecznej decyzji o odmowie wydania poświadczenia bezpieczeństwa lub decyzji o cofnięciu poświadczenia bezpieczeństwa;
- 10) proponuje się korektę ust. 3 w art. 29. Obecnie obowiązujący przepis przewiduje, że funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zwalnia się ze służby w terminie 3 miesięcy od dnia pisemnego zgłoszenia przez niego wystąpienia ze służby. Dodatkowo wskazano, że termin ten może być skrócony za zgodą stron. W praktyce stosowania tych przepisów powstał problem polegający na tym, że Szef Kancelarii Sejmu nie może zmodyfikować terminu zwolnienia funkcjonariusza ze służby bez zgody funkcjonariusza, przez co Kancelaria Sejmu ponosi dodatkowe wydatki na wypłatę uposażenia w sytuacji, gdy 3 miesięczny termin określony przez funkcjonariusza wypada w pierwszych dniach miesiąca kalendarzowego (uposażenie wypłacane jest „z góry”). Ponadto w przepisie zrównuje się organ wydający decyzję administracyjną i funkcjonariusza nazywając ich stronami. W takim przypadku mamy jednak do czynienia wyłącznie z jedną stroną decyzji administracyjnej;
  - 11) uchylenie art. 30 spowodowane jest nowym sposobem rozstrzygania spraw ze stosunku służbowego. Sprawy te zostały określone w dodawanym rozdziale 7a;
  - 12) zmiany w art. 32 są implementacją art. 12 dyrektywy 2019/1158, który zakazuje wszelkich przygotowań do zwolnienia ze służby wobec funkcjonariuszy korzystających z uprawnień rodzicielskich, uprawnień do elastycznej organizacji pracy oraz uprawnień opiekuńczych wynikających z art. 62a i art. 62b ustawy, nakłada obowiązek przedstawienia należyście uzasadnionych powodów oraz nakazuje pracodawcy udowodnienie, że kierował się on obiektywnymi powodami podejmując decyzję o zwolnieniu;
  - 13) w art. 37 ustawy zaproponowano dodatkowy warunek, od którego zależy nadanie pierwszego stopnia w korpusie podoficerskim. Stopień ten będzie można nadać funkcjonariuszowi po ukończeniu szkolenia zawodowego zakończonego zdaniem egzaminem;
  - 14) proponuje się uchylenie art. 45 ust. 1 ustawy bezwzględnie zakazującego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej wykonywania zajęcia zarobkowego poza służbą. Proponuje się rozwiązania obowiązujące praktycznie we wszystkich służbach mundurowych, polegające na reglamentowanym zezwoleniu na podejmowanie takich zajęć;
  - 15) konsekwencją uchylenia art. 45 ust. 1 ustawy jest propozycja nowego brzmienia art. 46. W przepisach tych proponuje się warunkowe udzielanie zezwolenia na podjęcie takiego

- zarobkowania, które mogłoby obejmować rok kalendarzowy; szczegółowy tryb postępowania w tych sprawach określałby Marszałek Sejmu, w drodze zarządzenia;
- 16) propozycja dodania art. 49a w ustawie wynika z konieczności nałożenia ustawowego obowiązku na funkcjonariuszy w zakresie dokształcania się;
  - 17) w celu prawidłowej implementacji przepisów dyrektywy 2019/1158 dokonano modyfikacji art. 58 przez określenie dotychczasowej treści jako ust. 1 i dodanie ust. 2, w którym przewiduje się, że do funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej stosuje się elastyczną organizację czasu pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy, z wyjątkiem telepracy. Organizacja służby w Straży Marszałkowskiej, wynikająca z zadań określonych w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, wymuszająca fizyczną obecność funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej na poszczególnych posterunkach, uniemożliwia wykonywanie zadań służbowych w formie pracy zdalnej;
  - 18) proponuje się dokonanie zmian dotyczących urlopu wypoczynkowego. Wobec dotychczasowych problemów z właściwą realizacją uprawnień funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej w zakresie prawa do urlopu, sposobu udzielania urlopu, czy ekwiwalentu za urlop i pomocniczego stosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy, należy w zdecydowany sposób przebudować obowiązujące przepisy i uzupełnić je o brakujące rozwiązania nastroczające problemy w bieżącym ich stosowaniu. Zaproponowane rozwiązania obowiązują zarówno w Kodeksie pracy, jak i w innych służbach mundurowych;
  - 19) dodanie przepisów art. 62a i art. 62b wynika z wdrożenia przepisów dyrektywy 2019/1158. W przepisach tych określono zasady udzielania urlopu opiekuńczego w wymiarze do 5 dni w ciągu roku kalendarzowego oraz zwolnienia od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej;
  - 20) w art. 86 na nowo określono zasady ustalania uposażenia funkcjonariuszom Straży Marszałkowskiej korzystającym z uprawnień rodzicielskich;
  - 21) proponuje się w art. 87 rezygnację z określenia formy rozstrzygnięcia w ust. 7 oraz uchylenie ust. 8, a także uchylenie ust. 13 w art. 90 ustawy, w związku z nowym sposobem załatwiania spraw wynikających ze stosunku służbowego;
  - 22) proponuje się dodanie art. 93a, w którym określono zasady wypłaty uposażenia oraz innych świadczeń pieniężnych należnych funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, tym samym należało uchylić ust. 17 w art. 67;



23) proponuje się dodanie nowego rozdziału 7a zawierającego przepisy dotyczące rozstrzygnięcia spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej. W rozdziale tym dokonano podziału spraw ze stosunku służbowego w zależności od formy ich załatwiania, a także – co się z tym wiąże – procedurę zmierzającą do ich rozstrzygnięcia; i tak przyjęto, że tylko sprawy dotyczące:

- zwolnienia ze służby,
- przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,
- zawieszenia w czynnościach służbowych,

będą rozstrzygane w formie decyzji administracyjnej. Tym samym do postępowań w takich sprawach będą miały w pełni zastosowanie przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego, z zagwarantowaniem funkcjonariuszowi prawa do wniesienia skargi do sądu administracyjnego. Katalog wymienionych powyżej spraw jest związany z tzw. trwałą zmianą stosunku służbowego funkcjonariusza.

W konsekwencji uznano więc, że należy określić odrębny katalog spraw wynikających z podległości służbowej, które – zgodnie z doktryną i orzecznictwem sądów administracyjnych – nie podlegają kognicji tych sądów. Dlatego też dokonano enumeratywnego wyliczenia tych spraw, tj.:

- powołania albo mianowania na stanowiska,
- odwoływania albo zwalniania ze stanowisk i przenoszenia do dyspozycji,
- nadawania stopni Straży Marszałkowskiej, obniżania, pozbawiania oraz przywracania stopnia,
- powierzenia obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym,

dla odróżnienia wyżej wymienionych spraw od spraw administracyjnych, wskazano, że rozstrzyga się je w formie rozkazu personalnego, od którego nie będzie przysługiwało odwołanie. Nie oznacza to oczywiście, że niezadowolony z rozstrzygnięcia funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej będzie pozbawiony pewnej ochrony. Jak wskazuje orzecznictwo, w takich przypadkach funkcjonariuszowi przysługuje złożenie skargi do przełożonego lub wyższego przełożonego, w wyniku której rozkaz personalny może zostać uchylony, a w przypadku braku podstaw do jego uchylecia – na przełożonym spoczywać będzie obowiązek udzielenia pisemnej informacji o przyczynach negatywnego rozstrzygnięcia sprawy.

Wskazano także, że wszystkie inne, wynikające ze stosunku służbowego, sprawy osobowe załatwiane będą w formie pisemnej, jednoinstancyjnej, a spory wynikające z

takich rozstrzygnięć rozpatrywać będą sądy właściwe w sprawach z zakresu prawa pracy. Podać trzeba, że będą to przede wszystkim sprawy związane z wypłatą przysługujących funkcjonariuszowi świadczeń pieniężnych; przyjęte rozwiązanie pozwoli na szybsze merytoryczne rozstrzyganie sporów w przedmiotowym zakresie. Pozostawienie tych spraw we właściwości sądów administracyjnych wiązałoby się natomiast z przewlekłością dochodzenia przez funkcjonariuszy przysługujących im uprawnień. Ponadto dotychczasowa praktyka wykazała brak uzasadnienia do prowadzenia postępowań administracyjnych w takich sprawach, w sytuacji gdy sądy administracyjne i tak rozstrzygają tylko i wyłącznie o zgodności z prawem wydanych decyzji administracyjnych, nie wchodząc w merytoryczną słuszność przyjętych rozwiązań;

- 24) w art. 99d zagwarantowano funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego lub urlopu wychowawczego pełnienie służby na dotychczasowym stanowisku służbowym, a jeżeli nie będzie 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. Z kolei w art. 99e zagwarantowano funkcjonariuszom ochronę przed negatywnym traktowaniem przez przełożonego oraz negatywnymi konsekwencjami za korzystanie przez funkcjonariuszy z uprawnień wynikających z ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej. W tym celu wprowadzono możliwość dochodzenia odszkodowania od przełożonego;
- 25) wprowadzono nową instytucję, polegającą na „ponownym nawiązaniu stosunku służbowego” z funkcjonariuszem, wobec którego uchylono podstawy poprzedniego ustania stosunku służbowego. Proponuje się, aby w takim przypadku ze zwolnionym funkcjonariuszem nawiązywać nowy stosunek służbowy, co oznaczać będzie konieczność spełnienia przez niego wszystkich przesłanek niezbędnych do nawiązania pierwotnego stosunku służbowego; w razie niespełnienia przez zainteresowanego funkcjonariusza jakiegokolwiek z nich, nawiązanie nowego stosunku służbowego nie następowaloby, a obowiązkiem organu prowadzącego postępowanie zmierzające do przyjęcia do służby byłoby wydanie decyzji o odmowie nawiązania stosunku służbowego i wypłata odszkodowania za niezgodne z prawem uprzednie zwolnienie ze służby. Co oczywiste, odszkodowanie powyższe byłoby wypłacane również

funkcjonariuszowi, z którym nawiązano ponownie stosunek służbowy. Uposażenie przyznane funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej ponownie przyjętemu do służby powinno odpowiadać co najmniej wysokości uposażenia „przypisanego” do ostatnio zajmowanego przez tego funkcjonariusza stanowiska służbowego.

W przypadku braku możliwości mianowania na stanowisko co najmniej równorzędne, funkcjonariusza takiego mianowałoby się, za jego zgodą, na stanowisko odpowiednio niższe, z zachowaniem poprzednio otrzymywanego uposażenia. Brak zgody na mianowanie na stanowisko niższe powodowałoby konieczność wydania decyzji o odmowie nawiązania stosunku służbowego.

Zaproponowane rozwiązania pozwolą na wyeliminowanie niedoskonałości obecnie obowiązujących przepisów w przedmiotowym zakresie. Doświadczenia innych służb pokazują, że wielokrotnie zdarzało się, że w wyniku uchylecia decyzji o zwolnieniu funkcjonariusza ze służby, był on przywracany do służby, mimo że w międzyczasie nastąpiły zdarzenia, które pozbawiały go przymiotu funkcjonariusza – dla przykładu: całkowita niezdolność do służby, czy też skazanie prawomocnym wyrokiem sądu. Skutkowało to oczywiście dodatkowymi kosztami dla budżetu w postaci wypłacania uposażenia i innych świadczeń i rodziło ponowne koszty, związane z kolejnym, w pełni uzasadnionym, zwolnieniem ze służby. Nie wspominając już o konieczności prowadzenia skomplikowanej procedury administracyjnej, zmierzającej do zwolnienia takiego funkcjonariusza ze służby.

**55) Art. 20 (zmiany w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, Dz. U. z 2021 r. poz. 162, z późn. zm.)**

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 7 ust. 3, zgodnie z którą średnioroczne zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1–3, będzie określało się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając także pracowników przebywających na urloпах opiekuńczych;
- 2) zmianę w art. 22 ust. 2, zgodnie z którą z uprawnienia do zwieszenia działalności gospodarczej będzie mógł 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, ale także pracowników przebywających na urloпах opiekuńczych.

Zmiany te mają na celu uwzględnienie w tych przepisach także urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 6 dyrektywy 2019/1158.

**56) Art. 21 (zmiany w ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny, Dz. U. poz. 2305)**

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 239 ust. 2, polegającą na dodaniu w tym ustępie pkt 12a i 12b, zgodnie z którą w świadectwie służby podaje się również dane dotyczące zwolnienia od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej i urlopu opiekuńczego;
- 2) zmianę w art. 284 ust. 1, zgodnie z którą żołnierzowi zawodowemu na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach Kodeksu pracy przysługuje także urlop opiekuńczy oraz zwolnienie od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej;
- 3) zmianę w art. 448 ust. 3 dotyczącą uwzględnienia w wysokości świadczenia teleinformatycznego także okresu przebywania żołnierza zawodowego na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopie rodzicielskim, urlopie bezpłatnym, urlopie zdrowotnym, urlopie aklimatyzacyjnym, urlopie szkoleniowym, urlopie nagrodowym, urlopie ojcowskim oraz urlopie opiekuńczym, a także zwolnienia żołnierza zawodowego od zajęć służbowych w przypadkach, o których mowa w art. 281 ust. 15 i art. 284 ust. 1;
- 4) zmianę w art. 449 ust. 5 dotyczącą nie wypłacania świadczenia motywacyjnego także za okres korzystania z urlopu bezpłatnego lub urlopu opiekuńczego, a także 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) zmianę w art. 450, która ma charakter dostosowawczy;
- 6) zmianę w art. 454, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas zwolnienia od zajęć służbowych oraz korzystania z urlopu okolicznościowego na dotychczasowych zasadach oraz zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania ze zwolnienia od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej, a także urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego, na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów, jak również zasadę nieprzysługiwania uposażenia za okres urlopu opiekuńczego.

Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.

Co do zasady miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że żołnierz zawodowy – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, albo żołnierz zawodowy, nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej żołnierzowi zawodowemu – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.

Żołnierzowi zawodowemu, który z uwagi na powyższy wniosek otrzyma 81,5% uposażenia, w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w jego trakcie, będzie przysługiwało jednorazowe wyrównanie otrzymywanego uposażenia do wysokości 100%, pod warunkiem niepobrania uposażenia za okres odpowiadający okresom tych urlopów. Jednorazowe wyrównanie uposażenia będzie następowało na wniosek żołnierza zawodowego..

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą 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, z późn. zm.), kwotę uposażenia żołnierza zawodowego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

Również bez zmian pozostaje regulacja, zgodnie z którą 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.

57) Kwestie związane z implementacją dyrektyw w stosunku do sędziów i innych grup pracowników sądownictwa, komorników sądowych, kuratorów sądowych, aplikantów kuratorskich i prokuratorów

Akt mianowania i wynikające z niego stosunki służbowe mają zasadniczo administracyjnoprawny charakter tylko w odniesieniu do służb mundurowych, podczas gdy akt mianowania i wynikające z niego stosunki służbowe osób podlegających innym pragmatykom zawodowym należy sytuować w sferze prawa pracy w oparciu o art. 76 Kodeksu pracy, stosując do nich w zakresie nieuregulowanym pragmatyką zawodową przepisy Kodeksu pracy – art. 5 Kodeksu pracy.

W odniesieniu do grupy zawodowej sędziów, należy wskazać, że zgodnie z art. 65 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 2072, z późn. zm.), dalej: „u.s.p.”, stosunek służbowy sędziego nawiązuje się po doręczeniu mu aktu powołania. Po objęciu przez sędziego jego pierwszego stanowiska staje się on pracownikiem w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 65 § 3 u.s.p. w razie nieusprawiedliwionego nieobjęcia pierwszego stanowiska w terminie 14 dni od daty otrzymania aktu powołania traci ono moc, który to fakt stwierdza deklaracyjnym oświadczeniem Minister Sprawiedliwości.

Stosownie do art. 2 Kodeksu pracy pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Kodeks pracy zawiera tylko jeden przepis dotyczący stosunku pracy z mianowania. Jest nim art. 76, w świetle którego stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Takimi przepisami, w odniesieniu do sędziów, są regulacje zawarte w ustawie ustrojowej. Kodeks pracy pełni funkcję *lex generalis* w stosunku do tej pragmatyki. Zgodnie bowiem z art. 5 Kodeksu pracy w sytuacji, gdy stosunek pracy określonej kategorii pracowników jest normowany przez przepisy szczególne, regulacje kodeksowe stosuje się jedynie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Sędziowie pozostają więc w stosunku pracy, definiowanym jako stosunek prawny zachodzący pomiędzy dwoma podmiotami – pracownikiem i pracodawcą – mimo że elementy publicznoprawne są dominujące w stosunku służbowym sędziego.

Stosownie do art. 22 § 1 pkt 1 lit. b u.s.p. prezes sądu jest zwierzchnikiem służbowym sędziów danego sądu, a sędzia nie może, powołując się na zasadę niezawisłości sędziowskiej, uchylić się od wykonania poleceń w zakresie czynności administracyjnych, jeżeli z mocy przepisów ustawy należą do obowiązków sędziowskich, a także poleceń dotyczących sprawności postępowania sądowego; może jednak domagać się wydania polecenia na piśmie

(art. 79 u.s.p.). Ten zmodyfikowany zakres podporządkowania pracowniczego, pomijający sferę orzeczniczą pracy sędziiego, nie oznacza, że nie pozostaje on w dyspozycji pracodawcy. Taki wniosek pozostawałby w sprzeczności z istotą stosunku pracy.

Oznacza to, że postanowienia dyrektywy, implementowane przez projektowane przepisy Kodeksu pracy, będą miały zastosowanie także do sędziów, bez potrzeby dokonywania zmian w ustawie ustrojowej.

Na zasadach opisanych w obowiązującym Kodeksie pracy sędziom udzielane są urlopy wypoczynkowe, dni wolne na opiekę nad dzieckiem, urlopy rodzicielski i macierzyński, sędzia ma również prawo do urlopu wychowawczego opisanego w Kodeksie pracy.

Do sędziów, w przypadkach innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, stosuje się wydane na podstawie art. 298<sup>2</sup> Kodeksu pracy rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632).

Przyznanie pracownikom dodatkowych uprawnień opisanych w projektowanym art. 148<sup>1</sup> i art. 173<sup>1</sup> Kodeksu pracy oznacza, że regulacje te znajdą zastosowanie do także sędziów.

Czas pracy sędziów regulowany jest w art. 83 u.s.p. W odniesieniu do czasu pracy sędziiego nie powinno budzić wątpliwości, że czas pracy sędziiego jest określony wymiarem jego zadań. Oznacza to, że sędzia sam wyznacza sobie koniec i początek dnia pracy, a obowiązująca regulacja czasu pracy sędziów daje możliwość elastycznego jej organizowania zgodnie z indywidualnymi predyspozycjami. Charakter pracy sędziiego powoduje, że z jednej strony czas pracy sędziiego jest określony wymiarem zadań, co w praktyce oznacza, że sędzia nie ma obowiązku pracy w określonych godzinach i może wykonywać pracę w zasadzie w dowolnym czasie i nie tylko w budynku sądu, z drugiej zaś nałożone zadania wymuszają pracę w godzinach urzędowania sądu (zaplanowane czynności procesowe) i jednocześnie poza nimi (zapoznawanie się z aktami, sporządzanie uzasadnień) także w dni wolne od pracy. Sędziiego rozlicza się z wykonania zadań, a więc znaczenie ma sprawność postępowania i terminowość podejmowania czynności, a nie czas poświęcony na pracę. Powszechnie przy tym przyjmuje się, że sędziów nie obowiązują normy czasu pracy, o których mowa w art. 140 Kodeksu pracy, wynikające z art. 129 Kodeksu pracy. Stąd też czasu pracy sędziów nie można określać jako zadaniowego. Ponieważ sędziiego nie obowiązują normy czasu pracy, nie ustala się w odniesieniu do sędziiego, odmiennie niż w zadaniowym czasie pracy, czy powierzone mu obowiązki sędzia może wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie

rozliczeniowym. W konsekwencji sędzia nie może też domagać się ustalenia wynagrodzenia za pracę ponad normy czasu pracy – praca w nadgodzinach (vide: uchwała Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 2009 r., sygn. akt II PZP 2/09).

Z uwagi na powyższe, a przede wszystkim fakt, że czasu pracy sędziego nie regulują przepisy Kodeksu pracy dotyczące norm czasu pracy, brak jest podstaw do ewidencjonowania czasu pracy sędziów czy też godzin rozpoczęcia i zakończenia ich pracy. Tym samym charakterystyka czasu pracy sędziego wyklucza ustalenie wobec niego rozkładu czasu pracy, o jakim mowa w projektowanym art. 188<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy, a jednocześnie sędzia samodzielnie organizuje sobie czas pracy, co nie wydaje się sprzeczne z założeniami wdrażanej dyrektywy 2019/1158.

Zatem na potrzeby wdrożenia przedmiotowych dyrektyw nie zachodzi potrzeba uzupełniania pragmatyk zawodowych sędziów i innych grup pracowników sądownictwa o szczególne regulacje.

W odniesieniu do komorników sądowych przepisy projektu odnoszące się do pracownika będą mogły znaleźć przynajmniej częściowo (bezpośrednie lub odpowiednie) zastosowanie do komornika sądowego na podstawie odesłania zawartego m.in. w przepisie art. 41 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2224, z późn. zm.).

W odniesieniu do zawodowych kuratorów sądowych oraz aplikantów kuratorskich – zgodnie z art. 105 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 167) w stosunku do zawodowych kuratorów sądowych oraz aplikantów kuratorskich w sprawach nieuregulowanych pragmatyką służbową stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Implementacja dyrektywy 2019/1152 oraz dyrektywy 2019/1158, której służyć ma przedmiotowy projekt ustawy, nie wymaga dokonywania zmian w Prawie o prokuraturze. Zgodnie bowiem z art. 130 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze (Dz. U. z 2022 r. poz. 1247, z późn. zm.) przepisy Kodeksu pracy stosuje się także do prokuratorów, jeżeli dane kwestie nie są uregulowane w Prawie o prokuraturze i ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2290). Tym samym ujęte w projekcie przepisy Kodeksu pracy znajdą zastosowanie do prokuratorów w zakresie, w jakim regulować będą kwestie nieunormowane w przywołanych ustawach.



## V. Przepisy przejściowe i przepis końcowy

W przepisach przejściowych nie ma konieczności wprowadzenia regulacji dotyczących umów o pracę na okres próbny. Od dnia wejścia w życie projektowanych przepisów stosowane będą nowe regulacje prawne. Projektowany przepis art. 25 § 3 Kodeksu pracy określa, że ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe tylko, jeżeli pracownik będzie miał być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy. Przepis ten dotyczy zawierania umów o pracę na okres próbny, zatem umowy, które były zawarte przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy, będą realizowane do dnia ich zakończenia. Od dnia wejścia w życie ustawy nie będzie możliwe ponowne zawieranie umów o pracę na okres próbny 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.

Nie ma również potrzeby wprowadzenia przepisu przejściowego w związku ze zmianą art. 178 § 2 Kodeksu pracy. Przepis ten wydłuża wiek dziecka (z 4. do 8. roku życia), powodujący wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie będzie można bez jego zgody polecać pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować go poza stałe miejsce pracy. Rodzice mający dzieci do 8. roku życia od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy będą korzystali z nowych przepisów.

W związku z przewidzianym w projekcie wydłużeniem wymiaru urlopu rodzicielskiego nie ma potrzeby uregulowania sytuacji pracowników, którzy wykorzystali urlop rodzicielski, a ich dziecko nadal jest w wieku uprawniającym do takiego urlopu (zgodnie z projektowanym art. 182<sup>1c</sup> Kodeksu pracy 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). Ze względu na to, że w dniu wejścia w życie projektowanych przepisów pracownicy ci nie będą już mieli prawa do urlopu rodzicielskiego, nie będzie im też przysługiwał urlop rodzicielski w wymiarze stanowiącym różnicę między wykorzystanym i nowym wymiarem tego urlopu.

### Art. 22

Proponuje się wprowadzić przepis przejściowy, zgodnie z którym w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 miesięcy od dnia

złożenia wniosku uzupełnia informacje o warunkach jego zatrudnienia o dodatkowe informacje wprowadzane ustawą.

Analogiczne obowiązki należy wprowadzić w związku z zatrudnianiem pracowników tymczasowych przez agencje pracy tymczasowej. Proponuje się, aby w przypadku umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca użytkownik, na wniosek agencji pracy tymczasowej złożony na piśmie, przekazał informacje, o których mowa w nowo wprowadzanym do ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych art. 11c ustawy, w terminie 2 miesięcy od dnia złożenia wniosku. Dzięki temu agencja pracy tymczasowej będzie mogła wypełnić swój obowiązek wobec pracownika tymczasowego, jeżeli ten złoży wniosek o uzupełnienie wcześniej przekazanych mu informacji na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy.

Artykuł 22 dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż prawa i obowiązki ustanowione niniejszą dyrektywą mają zastosowanie do wszystkich stosunków pracy od dnia 1 sierpnia 2022 r. Jednakże pracodawca przedstawia lub uzupełnia dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1 oraz art. 6 i 7, jedynie na wniosek pracownika, który w tym dniu jest już zatrudniony. Brak takiego wniosku nie powoduje wyłączenia w stosunku do pracownika z minimalnych praw ustanowionych w art. 8–13.

#### Art. 23

W związku z art. 22 dyrektywy 2019/1152 proponuje się również przepis, zgodnie z którym w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika wysyłanego do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia przekazane informacje o warunkach jego zatrudnienia o dodatkowe informacje wprowadzane ustawą.

#### Art. 24

Zgodnie z projektowanym przepisem do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe. Oznacza to, że w przypadku umów o pracę na czas określony, które zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, nie będzie stosowało się obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę i konsultacji związkowej przyczyny wypowiedzenia umowy.

#### Art. 25

W myśl proponowanego przepisu do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. W związku z tym w przypadku postępowań dotyczących umowy o pracę na czas określony, które zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, pracownikowi będzie przysługiwało co do zasady wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpi z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy.

#### Art. 26

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części stosuje się przepisy art. 177 § 1, 1<sup>1</sup> i 4<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Oznacza to, że nowe przepisy art. 177 § 1, 1<sup>1</sup> i 4<sup>1</sup> Kodeksu pracy dotyczące ochrony stosunku pracy będą miały zastosowanie także do pracowników, którzy wystąpili z ww. wnioskami przed wejściem w życie projektowanej ustawy.

Przepisy te będą stosowane również do pracowników, którzy wystąpili z wnioskiem o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części oraz do pracownicy w ciąży oraz pracownika korzystającego w dniu wejścia w życie ustawy z urlopu macierzyńskiego w okresie próbnym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Z dniem wejścia w życie ustawy nowe brzmienie przepisów będzie miało zastosowanie do wszystkich pracowników korzystających z urlopów, o których mowa w projektowanym art. 177 § 1.

#### Art. 27

Zgodnie z projektowanym przepisem pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego albo jego części, udzielonego na podstawie art. 179<sup>1</sup> albo art. 182<sup>4</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym odpowiednio w art. 182<sup>1a</sup> § 1 albo 2 albo w art. 183 ust. 4– 4<sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych. Oznacza to, że do pracownika, który w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będzie korzystał z urlopu

rodzicielskiego udzielonego na podstawie tzw. długiego wniosku składanego nie później niż 21 dni po porodzie albo po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjęcia dziecka jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej) będą zastosowanie miały dotychczasowe zasady korzystania z urlopu rodzicielskiego (będzie on nadal korzystał z urlopu rodzicielskiego na zasadach właściwych dla tzw. długiego wniosku). Jednocześnie taki pracownik będzie uprawniony do nowego, wyższego wymiaru urlopu rodzicielskiego, tj. zwiększonego o 9 tygodni w stosunku do obecnego stanu prawnego, a w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu – zwiększonego dodatkowo o 24 tygodnie.

#### Art. 28

Zgodnie z projektowanym przepisem pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego udzielonego zgodnie z art. 182<sup>1a</sup> albo art. 183 § 4–4<sup>3</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym odpowiednio w art. 182<sup>1a</sup> § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4–4<sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych. Oznacza to, że pracownik, który w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części udzielonego na podstawie tzw. odrębnego wniosku składanego w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu, będzie korzystał z tego urlopu na dotychczasowych zasadach (będzie on nadal korzystał z urlopu rodzicielskiego na zasadach właściwych dla tzw. odrębnego wniosku). Jednocześnie taki pracownik będzie uprawniony do nowego, wyższego wymiaru urlopu rodzicielskiego, tj. zwiększonego o 9 tygodni w stosunku do obecnego stanu prawnego, a w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu – zwiększonego dodatkowo o 24 tygodnie.

#### Art. 29

Zgodnie z projektowanym przepisem pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będą korzystali z urlopu rodzicielskiego albo jego części, będą uprawnieni także do nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu rodzicielskiego.

### Art. 30

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył tzw. długi wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części (zgodnie z art. 179<sup>1</sup> lub art. 182<sup>4</sup> Kodeksu pracy), ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, będą miały zastosowanie nowe przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego. Pracodawca niezwłocznie będzie zwracał pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostanie zachowany. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, będzie korzystał z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie ustawy.

### Art. 31

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył tzw. odrębny wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części (zgodnie z art. 182<sup>1a</sup> albo art. 183 § 4–4<sup>3</sup> Kodeksu pracy), ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, będą miały zastosowania nowe przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego. Pracodawca niezwłocznie będzie zwracał pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostanie zachowany. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, będzie korzystał z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie ustawy.

### Art. 32

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika – rodzica dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest uprawniony do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182<sup>1c</sup> § 3 ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy w dotychczasowym brzmieniu, lub korzysta z tego urlopu, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182<sup>1a</sup> § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4–4<sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych. W praktyce oznacza to, że pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy będzie jeszcze uprawniony do wykorzystania w późniejszym terminie, tj. do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat, części urlopu rodzicielskiego w wymiarze maksymalnie 16 tygodni (udzielanej nie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim albo po poprzedniej części urlopu rodzicielskiego) także będzie uprawniony do tego nowego wyższego

wymiaru urlopu i nieprzenoszalnej 9-tygodniowej jego części, a w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu – zwiększonego dodatkowo o 24 tygodnie.

#### Art. 33

Zgodnie z projektowanym przepisem pracownik – ojciec wychowujący dziecko w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy ma prawo do urlopu ojcowskiego na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie:

- 1) 24 miesiąca życia albo
- 2) 14 roku życia i nie upłynęły 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka.

Oznacza to, że każdy pracownik, który w dniu wejścia w życie ustawy nie wykorzystał pełnego wymiaru urlopu ojcowskiego i wychowuje dziecko w wieku do 24 miesiąca życia albo nie upłynęło jeszcze 24 miesiące od uprawomocnienia się postanowienia sądu o adopcji dziecka, które nie ukończyło jeszcze 14 roku życia, może skorzystać z tego urlopu na dotychczasowych zasadach. Natomiast nowe zasady korzystania z urlopu ojcowskiego będą miały zastosowanie do pracowników, których dzieci urodziły się począwszy od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy.

#### Art. 34

W związku z art. 22 dyrektywy 2019/1152 proponuje się przepis, zgodnie z którym w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku odpowiednio aktualizuje informacje o warunkach jego zatrudnienia oraz przekazuje dodatkowe informacje wprowadzane nowelizacją ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

#### Art. 35

Zgodnie z projektowanym przepisem ojciec dziecka będzie miał prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 9 tygodni, jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy matce dziecka będzie przysługiwał zasiłek macierzyński z ubezpieczenia emerytalno-rentowego.

#### Art. 36

Zgodnie z projektowanym przepisem ubezpieczony, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości określonej w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. W tym celu ubezpieczony składa wniosek w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Zasiłek macierzyński w zmienionej wysokości przysługuje przez okres od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do końca okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego. Jeżeli ubezpieczony nie złoży ww. wniosku, korzysta z zasiłku macierzyńskiego na zasadach dotychczasowych.

#### Art. 37

Zgodnie z projektowanym przepisem do ubezpieczonego, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, ale nie rozpoczął pobierania tego zasiłku w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. W tym celu ubezpieczony składa ponownie wniosek w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Jeżeli ubezpieczony nie złoży ponownie ww. wniosku, korzysta z zasiłku macierzyńskiego zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

#### Art. 38

Zgodnie z projektowaną regulacją przepisy art. 22 ust. 1, art. 26 – 33, art. 36 i art. 37 niniejszej ustawy stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariuszy: Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Służby Celno-Skarbowej i Straży Marszałkowskiej.

#### Art. 39

Zgodnie z tym przepisem w 2023 r. do zasiłków macierzyńskich wypłacanych z funduszu emerytalno-rentowego, którym dysponuje Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, nie będzie stosowało się przepisów dotyczących tego, że zmiany planu finansowego państwowego funduszu celowego nie mogą powodować zwiększenia dotacji z budżetu państwa, a zmiany tej dokonuje odpowiednio minister albo inny organ dysponujący tym funduszem po uzyskaniu zgody Ministra Finansów i opinii sejmowej komisji do spraw budżetu oraz przepisu dotyczącego tego, że ujęte w rocznych planach finansowych jednostek sektora finansów publicznych koszty mogą ulec zwiększeniu, jeżeli zwiększenie kosztów nie spowoduje zwiększenia dotacji z budżetu lub zwiększenia planowanego stanu zobowiązań. O dokonanych zmianach planu finansowego funduszu emerytalno-rentowego niezwłocznie informuje się ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw rolnictwa.

#### Art. 40

Zaproponowane zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej wymagają wprowadzenia przepisów przejściowych dotyczących sposobu zakończenia spraw ze stosunku służbowego wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia zmian w ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej oraz konieczności uzupełnienia przez funkcjonariuszy kwalifikacji zawodowych niezbędnych do dalszego zajmowania stanowisk służbowych.

#### Art. 41

Przepis ten zawiera propozycję, aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

Termin wejścia w życie ustawy powinien być wystarczający z punktu widzenia możliwości przystosowania się adresatów norm, których dotyczą projektowane przepisy. Charakter proponowanej regulacji nie wymaga szczególnie długiego *vacatio legis*. Projektowane zmiany Kodeksu pracy nie spowodują, co do zasady, konieczności podjęcia dodatkowych czynności przez pracodawców, ani nie wymagają dodatkowego czasu, aby pracodawcy mogli się do nich przystosować. Projekt nie zawiera też przepisów, które nakładałyby na pracodawcę obowiązki, które muszą być spełnione natychmiast. Ponadto projekt ustawy zawiera przepisy przejściowe, które dają czas na dostosowanie się do niektórych nowych regulacji.



W związku z art. 66–68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców należy zaznaczyć, że projektowana ustawa, nakładając nowe obowiązki na pracodawców oraz pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP, będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Projektowana ustawa ogranicza się jednak tylko do nałożenia obowiązków niezbędnych do osiągnięcia celów implementowanych dyrektyw.

Projektowana ustawa nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów, projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektowaną ustawą w trybie tej ustawy.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.

<p><b>Nazwa projektu</b> Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Pani Marlena Małąg – Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Małgorzata Podgórska – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 11 73 29, e-mail: Małgorzata.Podgorska@mriips.gov.pl, Agnieszka Bolesta – Naczelnik Wydziału Międzynarodowego Prawa Pracy w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 11 73 30, e-mail: Agnieszka.Bolesta@mriips.gov.pl</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 29.12.2022 r.</p> <p><b>Źródło:</b> Prawo UE (dyrektywa)</p> <p><b>Nr w Wykazie prac UC118</b></p>
---	--

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw stanowi wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dwóch dyrektyw:

- 1) *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).*

Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upłynął **w dniu 1 sierpnia 2022 r.** Dyrektywa ustanawia minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii Europejskiej, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Celem dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, zapewniając równocześnie zdolność adaptacyjną rynku pracy.

- 2) *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).*

Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upłynął **w dniu 2 sierpnia 2022 r.** Dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy – przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. W tym celu dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym, a także elastyczną organizację pracy dla pracowników będących rodzicami oraz opiekunami. Celem ww. dyrektywy jest zachęcenie do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi między kobietami i mężczyznami.

Wprowadzenie rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy będzie także stanowiło częściową realizację reformy A.4.4 „Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności – kamień milowy A65G „Wejście w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej na stałe pracę zdalną do Kodeksu pracy oraz elastycznych form organizacji czasu pracy”. Termin realizacji kamienia milowego to III kwartał 2022 r.

### 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

I. **Implementacja postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej** będzie polegała na wprowadzeniu zmian w obszarze zawierania umów o pracę na okres próbny, jak również zmian polegających na rozszerzeniu prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji o warunkach zatrudnienia oraz wprowadzeniu nowych minimalnych praw dla wszystkich pracowników. Najważniejsze rozwiązania w tym zakresie, przewidziane w projekcie ustawy, polegają na:

- 1) **rozszerzeniu zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika**, która będzie obejmować dodatkowe elementy przewidziane ww. dyrektywą (np. prawie pracownika do szkoleń, o długości płatnego urlopu przysługującego pracownikowi). Rozszerzenie ww. informacji będzie dotyczyć także pracownika wysyłanego do pracy do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego oraz pracownika delegowanego;
- 2) **w zakresie umowy o pracę na okres próbny:**

- a) zapewnieniu, iż okres próbny będzie współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do rodzaju pracy,
  - b) umożliwieniu ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem tylko, gdy pracownik będzie zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy,
  - c) wprowadzeniu regulacji umożliwiającej uzgodnienie między stronami stosunku pracy przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas trwania nieobecności pracownika w pracy, w przypadku gdy pracownik był z usprawiedliwionych przyczyn nieobecny w pracy w trakcie trwania takiej umowy;
- 3) **zapewnieniu prawa pracownika do równoległego zatrudnienia** przez wprowadzenie zakazu zabrania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą oraz zakazu poddawania pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego tytułu;
  - 4) **zapewnieniu pracownikowi**, który wykonywał pracę co najmniej 6 miesięcy prawa do wystąpienia (raz w roku kalendarzowym) o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania wniosku;
  - 5) **przyznaniu pracownikowi prawa do nieodpłatnego i wliczanego do czasu pracy szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku**, gdy prawo do takiego szkolenia wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu albo przepisów prawa pracy.

II. **Implementacja postanowień 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** będzie polegała na wprowadzeniu zmian w obszarze uprawnień związanych z wykonywaniem przez pracowników funkcji rodzicielskiej i opiekuńczej, jednocześnie gwarantując ochronę przed nierównym traktowaniem w zatrudnieniu. Najważniejsze rozwiązania przewidziane w projekcie ustawy polegają na:

- 1) w zakresie **urlopu rodzicielskiego**:
  - a) wprowadzeniu dla pracownic i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego. Łączny wymiar tego urlopu dla obojga rodziców będzie wynosił do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) albo do 43 tygodni (w przypadku porodu mnogiego); łączny wymiar urlopu dla obojga rodziców dzieci ciężko chorych (program „Za życiem”) będzie o 24 tygodnie dłuższy, tj. będzie wynosił do 65 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) albo do 67 tygodni (w przypadku urodzenia dzieci z ciąży mnogiej),
  - b) uniezależnieniu prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawiania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu,
  - c) wprowadzeniu w ramach ww. wymiaru urlopu rodzicielskiego nieprzenoszalnej części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców (oznacza to możliwość skorzystania przez każdego z rodziców z maksymalnie 32/34 tygodni tego urlopu, a w przypadku rodziców dzieci ciężko chorych – 56/58 tygodni),
  - d) ustaleniu wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego na poziomie 70% podstawy wymiaru zasiłku (jednakże w razie złożenia przez pracownicę stosownego wniosku w terminie nie później niż 21 dni po porodzie miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 81,5% podstawy wymiaru zasiłku; w każdym przypadku pracownikowi – ojcu dziecka za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku);
- 2) **wprowadzeniu urlopu opiekuńczego** – w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym – w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu;
- 3) **wprowadzeniu zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej** w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika – w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do połowy wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego);
- 4) **umożliwieniu szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy** w celu zwiększenia uprawnień polegających na dostosowywaniu przez pracownika jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, w tym przez:
  - a) telepracę,
  - b) elastyczne rozkłady czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, weekendowy system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy i system przerywanego czasu pracy),
  - c) pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Możliwość szerszego skorzystania z elastycznej organizacji pracy będzie przysługiwała rodzicom opiekującym się dzieckiem do 8 lat oraz opiekunom, tj. pracownikom zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Odrzucenie wniosku o elastyczną organizację pracy będzie wymagało przedstawienia przez pracodawcę pisemnego uzasadnienia;

- 5) skróceniu okresu, w którym będzie możliwe skorzystanie przez pracownika – ojca wychowującego dziecko z **urlopu ojcowskiego** – z 24. do 12. miesięcy od dnia urodzenia dziecka (dyrektywa wiąże bowiem to prawo z narodzinami dziecka); analogicznemu skróceniu ulegnie okres na skorzystanie z urlopu ojcowskiego przez pracownika, który przysposobił dziecko w ustawowo określonym wieku;
- 6) wprowadzeniu **ochrony dla pracownika** przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wobec pracownika w przypadku naruszenia wobec niego przepisów prawa pracy z powodu skorzystania przez pracownika z przysługujących mu uprawnień; ochrona będzie dotyczyć także pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy;
- 7) wprowadzeniu **zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników i zasadniczo wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy** w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem 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 i urlopu opiekuńczego oraz skorzystania z takiego urlopu, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy;
- 8) **wprowadzeniu sankcji** za naruszenie przepisów krajowych w zakresie objętym postanowieniami ww. dyrektywy oraz przepisów wprowadzanych do polskiego porządku prawnego w związku z jej wdrożeniem;
- 9) zapewnienie, aby **organy równościowe**, tj. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania oraz Rzecznik Praw Obywatelskich, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wynikających z ww. dyrektywy;
- 10) w przypadku naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu sprawach wchodzących w zakres dyrektywy ciężar dowodu będzie spoczywał na pracodawcy, a pracownik będzie musiał jedynie uprawdopodobnić, że do określonego naruszenia doszło.

III. Wprowadzone zostaną także inne zmiany niewynikające z ww. dyrektywy 2019/1152, które są konieczne ze względu na zapewnienie spójności rozwiązań prawnych. Będą one polegać na:

- 1) zapewnieniu pracownikowi prawa do równoległego zatrudnienia przez wprowadzenie zakazu zabraniać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy oraz zakazu poddawania pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego tytułu;
- 2) przyznaniu pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku także w przypadku, gdy na mocy umowy o pracę pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz zapewnienie, że szkolenie takie będzie odbywało się na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy; czas szkolenia odbywanego poza godzinami pracy będzie wliczany do czasu pracy. Będzie to dotyczyć także szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego.

IV. Ponadto wprowadzone zostaną inne konieczne zmiany niewynikające z ww. dyrektywy 2019/1158; będą one polegać na:

- 1) wydłużeniu wieku dziecka, z 4. do 8. roku życia, do ukończenia którego pracodawca może polecać pracownikowi – tylko za jego zgodą – pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy;
- 2) uregulowaniu w przepisach, że korzystanie przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego – z obniżonego wymiaru czasu pracy nie wpływa na wymiar tego urlopu;
- 3) doprecyzowaniu, że zasady udzielania zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 188 Kodeksu pracy, w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy jest niższa niż 8 godzin;
- 4) wprowadzeniu możliwości składania wniosków w postaci papierowej lub elektronicznej dla pracowników wnioskujących o uprawnienia rodzicielskie, o których mowa w dziale VIII Kodeksu pracy, a także o urlop opiekuńczy.

V. Dodatkowo w związku z wystąpieniem Komisji Europejskiej dotyczącym **nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków wypowiedzania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony**

w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, zostaną zmodyfikowane obowiązujące regulacje o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony w celu ich dostosowania do wymagań prawa Unii Europejskiej. Zadeklarowano Komisji Europejskiej dostosowanie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony do wymagań prawa Unii Europejskiej przy okazji prac nad transpozycją dyrektywy 2019/1152. Komisja Europejska wskazała na występujące w przepisach Kodeksu pracy **trzy aspekty nierówności** umów na czas określony w stosunku do umów na czas nieokreślony:

- 1) brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony;
- 2) brak obowiązku konsultacji związkowej;
- 3) brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

W związku z powyższym przedmiotowy projekt ustawy dokona także zmiany obowiązujących przepisów dot. umów o pracę na czas określony polegającej na wprowadzeniu obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy – także w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony.

VI. Ponadto w związku z Porozumieniem na rzecz aktywnego starzenia z dnia 8 czerwca 2020 r. zostaną wprowadzone **dwie dodatkowe przerwy od pracy wliczane do czasu pracy**.

W dniu 8 czerwca 2020 r. strona pracowników oraz strona pracodawców Rady Dialogu Społecznego zawarła Porozumienie na rzecz aktywnego starzenia (z inspiracji Autonomicznego porozumienia europejskich partnerów społecznych dotyczącego aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2017 r.). Strony Porozumienia wyraziły zgodę na wprowadzenie do Kodeksu pracy:

- 1) drugiej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin pracy;
- 2) trzeciej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin.

Wprowadzenie zmian w Kodeksie pracy wynikających z wdrożenia ww. dyrektywy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w innych ustawach. Są to:

- ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627 oraz z 2021 r. poz. 696),
- ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2021 r. poz. 266, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2647, 2687 i 2745),
- ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969),
- 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),
- ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872),
- 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),
- 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),
- ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563),
- ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470),
- ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2020 r. poz. 2156),
- ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140),
- ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727),
- ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162, z późn. zm.),

- ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305).

W efekcie oczekuje się poprawy przewidywalności i stabilności zatrudniania przez rozszerzenie prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji dotyczącej ich warunków pracy oraz poprawy ich warunków pracy przez wprowadzenie nowych praw dla pracowników (w tym: do równoległego zatrudnienia; zwrócenia się o inną formę zatrudnienia oraz do otrzymania odpowiedzi na piśmie; do nieodpłatnego szkolenia). Oczekuje się również poprawy dostępu do rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zwiększenia udziału mężczyzn w wykorzystywaniu urlopów i elastycznych form organizacji pracy związanych z opieką i wychowywaniem dzieci przez umożliwienie pracownikowi dostosowania jego organizacji pracy m.in. przez wykorzystanie elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy do potrzeb związanych z opieką nad dziećmi i niesamodzielnymi członkami rodziny; wprowadzenie tych rozwiązań będzie także stanowiło częściową realizację reformy A.4.4 „Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności.

Z uwagi na fakt, iż wdrożenie postanowień ww. dyrektyw jest przedmiotem regulacji ustawowej, niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych i nie jest możliwe osiągnięcie ww. celu projektu ustawy za pomocą innych środków.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Dyrektywy 2019/1152 oraz 2019/1158 powinny zostać wdrożone do krajowych porządków prawnych państw członkowskich UE odpowiednio do dnia 1 i 2 sierpnia 2022 r. Państwa prowadzą obecnie prace nad przyjęciem przepisów implementujących postanowienia dyrektyw do ich porządków prawnych. W związku z tym, na obecnym etapie, nie jest możliwe wskazanie, jak inne państwa wdrożyły postanowienia ww. dyrektyw, gdyż obecnie obowiązujące w tych państwach rozwiązania będą wymagały dostosowania do wymagań zawartych w ww. dyrektywach.

### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	4 921,6 tys. podmiotów gospodarki narodowej  <i>(Projektowane regulacje obejmą potencjalnie wszystkich pracodawców, także potencjalnych, którzy obecnie nie zatrudniają pracowników, ale w przyszłości mogą rozważyć zatrudnienie, np. część działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne).</i>	(GUS- Tablice REGON 31.07.2022 r.)	<p>Wdrożenie do Kodeksu pracy rozwiązań w zakresie ułatwienia godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym spowoduje możliwość pozyskania pracowników spośród osób z grup o niższych wskaźnikach aktywności zawodowej w znalezieniu stałego zatrudnienia, w tym także może pozytywnie wpłynąć na zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej kobiet (przez wprowadzenie dodatkowej elastyczności w zakresie form zatrudnienia, zwłaszcza telepracy lub elastycznej organizacji czasu pracy).</p> <p>Planowane rozwiązania mogą wiązać się z konsekwencjami większej nieobecności pracowników czy też wzrostem obowiązków administracyjnych, natomiast nieobecność pracowników trudna jest do skwantyfikowania z uwagi na fakt, iż istnieją inne uprawnienia do nieobecności, takie jak np. płatny urlop.</p> <p>Natomiast wdrożenie dyrektywy 2019/1152 spowoduje zwiększenie obowiązków administracyjnych związanych z koniecznością przekazania pracownikom szerszej informacji o warunkach ich zatrudnienia oraz rozpatrywania wniosków o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi</p>

			<p>warunkami pracy i przekazywania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem. Zwiększenie obowiązków administracyjnych związanych także z obowiązkiem uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz konsultowania ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony.</p> <p>W przypadku niezapewnienia dotychczas pracownikowi bezpłatnego szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, pracodawca będzie miał obowiązek pokrycia jego kosztów.</p>
Osoby wykonujące pracę w gospodarce narodowej	<p>16 770 tys.</p> <p>(do szacunków przyjęto przeciętne zatrudnienie wg wytycznych MF, zgodnie z którymi wyniesie ono w 2022 r. 11 038 tys. etatów).</p>	Dane BAEL (II kw. 2022 r.)	<p>Wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań w zakresie ułatwienia godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym umożliwią:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zapewnienie opieki małym dzieciom przez wprowadzenie nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego, co zaktywizuje pracujących ojców do częstszego podejmowania opieki nad dziećmi i tym samym umożliwi szybszy powrót kobiet na rynek pracy,</li> <li>• wykonywanie pracy przy zastosowaniu elastycznej organizacji pracy, np. telepracy, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz elastycznych rozkładów czasu pracy – co może znacznie ułatwić im sprawowanie opieki nad małym dzieckiem lub niesamodzielnym członkiem rodziny,</li> <li>• zatrudnienie osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (np. osób starszych, osób opiekujących się członkami rodziny, rodziców małych dzieci, rodziców samotnie wychowujących dzieci, osób zamieszkałych na terenach peryferyjnych z utrudnionym dojazdem do zakładu pracy itp.).</li> </ul> <p>Nie jest jednak obecnie możliwe określenie liczby pracowników, których mogą bezpośrednio dotyczyć wprowadzane regulacje; dotyczy to w szczególności pracowników, którzy będą korzystać z urlopu rodzicielskiego bowiem nie jest znana liczba urodzeń w najbliższych latach. Ponadto nie można przewidzieć, ilu pracowników skorzysta z pozostałych uprawnień, tj. urlopu opiekuńczego, zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej oraz elastycznej organizacji pracy.</p>

			<p>Natomiast regulacje wdrażające dyrektywę 2019/1152 będą miały pozytywny wpływ z uwagi na szerszy zakres informacji o warunkach zatrudnienia przekazywanej przez pracodawcę oraz prawo wystąpienia z wnioskiem o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy i otrzymania pisemnej odpowiedzi na taki wniosek z uzasadnieniem.</p> <p>Pozytywny wpływ związany będzie także z prawem do otrzymania uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz konsultowania przez pracodawcę ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony.</p> <p>Dodatkowo będzie przysługiwać prawo do bezpłatnego szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której pracownik został zatrudniony.</p> <p>Przyznanie ojcu 9 tygodni nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego niezależnie od podlegania przez matkę ubezpieczeniu społecznemu.</p> <p>Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego.</p>
	Liczba osób objętych rozwiązaniem: 70,5 tys. w roku zerowym – 9-tygodniowy urlop rodzicielski dla ojców; 330,3 tys. w roku zerowym – zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego	Obliczenia własne na podstawie informacji kwartalnych ZUS, badania budżetów gospodarstw domowych GUS za 2019 r. oraz skalibrowanej prognozy demograficznej GUS z 2014 r.	
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	1	-	Konieczność zapewniania wypłat zasiłków macierzyńskich na nowych zasadach wynikających z projektu ustawy.
Pracownicy	1,10 mln (10% pracowników)	Obliczenia własne na podstawie prognozy zatrudnienia w gospodarce narodowej na 2021 r. (MF)	Możliwość skorzystania z urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni oraz ze zwolnienia z pracy spowodowanego działaniem „siły wyższej” (2 dni lub 16 godzin).
Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego	1	-	Konieczność zapewniania wypłat zasiłków macierzyńskich na nowych zasadach wynikających z projektu ustawy.
Funkcjonariusze Policji	103.309	Ustawa budżetowa na rok 2021	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego.
Funkcjonariusze Straży Granicznej	16.045	Dane własne SG, wg. stanu na dzień 31.10.2021 r.	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego.



Funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej	30.993	Dane własne PSP wg. stanu na dzień 31.10.2021 r.	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego.
Funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego	ok. 5639	Bazy danych Biura Finansów ABW i Biura Kadr ABW	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach.
Funkcjonariusze Agencji Wywiadu	Wszyscy funkcjonariusze AW	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach.
Żołnierze zawodowi	ok. 110 tys.	System ewidencji wojskowej	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego	Wszyscy funkcjonariusze SWW	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach.
Funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego	Wszyscy funkcjonariusze SKW	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach.
Funkcjonariusze Centralnego Biura Antykorupcyjnego	Z uwagi na niejawność etatyzacji podanie liczny funkcjonariuszy nie jest możliwe.	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach.
Funkcjonariusze Służby Więziennej	28 081	Dane własne Centralnego Zarządu Służby Więziennej według stanu na dzień 31.12.2020 r.	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej	Wszyscy funkcjonariusze	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Służby Ochrony Państwa	2.808	Dane własne SOP wg. stanu na dzień 31.10.2021 r.	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego.
Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej	ok. 268	Kancelaria Sejmu RP	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Sądy pracy	Liczby wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych w sądach powszechnych w Polsce w 2021 roku: <ul style="list-style-type: none"> <li>• w sądach apelacyjnych – 11</li> <li>• w sądach okręgowych – 49</li> <li>• w sądach rejonowych – 117</li> </ul>	Ministerstwo Sprawiedliwości	Nie jest możliwe oszacowanie, czy projektowane regulacje wynikające z wdrożenia dyrektywy 2019/1152 i dyrektywy 2019/1158 wpłyną na liczbę spraw sądowych.
Rzecznik Praw Obywatelskich	1	-	Nie jest możliwe oszacowanie, jaka będzie liczba wystąpień do organów równościowych

Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania	1	-	w związku z naruszaniem przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu przewidzianych w projektowanych regulacjach wynikających z wdrożenia dyrektywy 2019/1152 i dyrektywy 2019/1158.
---	---	---	--

## 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) do:

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) NSZZ „Solidarność”;

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:

- 1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) Konfederacji „Lewiatan”;
- 3) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 4) Związku Pracodawców Business Centre Club;
- 5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt ustawy został również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego – na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przekazana do:

- 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 3) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 4) Polskiego Forum HR;
- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 10) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
- 11) Fundacji Share the Care;
- 12) Centrum Rozwoju Demograficznego.

Konsultacje publiczne były prowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostało przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248). Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektowaną ustawą w trybie tej ustawy.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych												
	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0 2023	1 2024	2 2025	3 2026	4 2027	5 2028	6 2029	7 2030	8 2031	9 2032	10 2033	Łącznie (0–10)
<b>Dochody ogółem</b>	<b>-408,4</b>	<b>-834,4</b>	<b>-949,5</b>	<b>-1012,1</b>	<b>-1071,3</b>	<b>-1129,5</b>	<b>-1190,1</b>	<b>-1254,1</b>	<b>-1321,9</b>	<b>-1393,6</b>	<b>-1469,3</b>	<b>-12034,3</b>
Budżet państwa	-15,7	-29,9	-32,7	-34,9	-37,2	-39,4	-41,8	-44,2	-46,8	-49,3	-52,7	-424,5
JST	-15,8	-30,2	-33,2	-35,6	-38,1	-40,6	-43,2	-45,9	-48,7	-51,7	-54,4	-437,4
NFZ	-89,0	-187,6	-217,1	-229,7	-241,6	-253,3	-265,6	-278,6	-292,5	-307,2	-322,8	-2685,1
FUS	-284,4	-569,1	-639,6	-680,9	-719,8	-757,9	-797,5	-839,4	-883,6	-930,4	-979,8	-8082,6
ZUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FE-R KRUS*	23,6	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	428,6
FA KRUS**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS KRUS***	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FP	-10,7	-22,8	-26,5	-28,0	-29,5	-30,9	-32,4	-33,9	-35,6	-37,4	-39,3	-326,8
FS	-15,5	-33,0	-38,4	-40,6	-42,7	-44,8	-46,9	-49,2	-51,6	-54,2	-57,0	-473,9
FGŚP	-1,1	-2,3	-2,6	-2,8	-2,9	-3,1	-3,2	-3,4	-3,6	-3,7	-3,9	-32,6
<b>Wydatki ogółem</b>	<b>127,9</b>	<b>380,9</b>	<b>510,3</b>	<b>516,4</b>	<b>521,9</b>	<b>529,2</b>	<b>537,9</b>	<b>547,9</b>	<b>559,6</b>	<b>573,3</b>	<b>588,1</b>	<b>5393,5</b>
Budżet państwa	-14,9	-8,7	3,8	-1,5	-6,4	-10,9	-15,4	-20,0	-24,6	-29,2	-34,1	-162,0
JST	-172,1	-367,7	-428,4	-453,3	-476,6	-499,4	-523,3	-548,7	-575,7	-604,4	-634,9	-5284,6
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	277,9	698,4	878,2	914,5	948,2	982,9	1019,9	1059,9	1103,2	1150,3	1200,4	10233,9
ZUS	3,2	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2
FE-R KRUS	23,6	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	428,6
FA KRUS	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
FS KRUS	9,5	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	171,5
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Saldo ogółem</b>	<b>-536,4</b>	<b>-1215,3</b>	<b>-1459,8</b>	<b>-1528,5</b>	<b>-1593,2</b>	<b>-1658,8</b>	<b>-1728,0</b>	<b>-1802,0</b>	<b>-1881,4</b>	<b>-1966,9</b>	<b>-2057,4</b>	<b>-17427,8</b>
Budżet państwa	-0,8	-21,2	-36,5	-33,4	-30,7	-28,5	-26,4	-24,3	-22,2	-20,1	-18,5	-262,5
JST	156,3	337,5	395,3	417,8	438,5	458,8	480,2	502,8	527,0	552,7	580,5	4847,2
NFZ	-89,0	-187,6	-217,1	-229,7	-241,6	-253,3	-265,6	-278,6	-292,5	-307,2	-322,8	-2685,1
FUS	-562,2	-1267,6	-1517,8	-1595,5	-1668,1	-1740,8	-1817,5	-1899,2	-1986,8	-2080,8	-2180,2	-18316,5
ZUS	-3,2	-2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-5,4
FE-R KRUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FA KRUS	-0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,8
FS KRUS	-9,5	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-171,5
FP	-10,7	-22,8	-26,5	-28,0	-29,5	-30,9	-32,4	-33,9	-35,6	-37,4	-39,3	-326,8
FS	-15,5	-33,0	-38,4	-40,6	-42,7	-44,8	-46,9	-49,2	-51,6	-54,2	-57,0	-473,9
FGŚP	-1,1	-2,3	-2,6	-2,8	-2,9	-3,1	-3,2	-3,4	-3,6	-3,7	-3,9	-32,6
*FE-R KRUS	Fundusz Emerytalno-Rentowy KRUS											
**FA KRUS	Fundusz Administracyjny KRUS											
***FS KRUS	Fundusz Składowy Ubezpieczenia Społecznego Rolników											
Źródła finansowania	Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Emerytalno-Rentowy KRUS, Fundusz Administracyjny KRUS, Fundusz Składowy Ubezpieczenia Społecznego Rolników.											

	<p>Wydatki związane z zaproponowanymi zmianami nie przekroczą budżetowych limitów wydatkowych poszczególnych podmiotów, którym podlegają służby mundurowe.</p> <p>Koszty wynikające z wejścia w życie projektowanej regulacji będą sfinansowane w ramach corocznie ustalanego limitu wydatków dla poszczególnych części budżetowych i nie będą stanowiły podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa.</p>
<p>Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń</p>	<p><b>1. Urlop opiekuńczy (5 dni) oraz zwolnienie z pracy spowodowane działaniem „siły wyższej” (16 godzin lub 2 dni).</b></p> <p><u>Założenia do obliczeń:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Z urlopu opiekuńczego skorzysta 10% uprawnionych (ok. 1,1 mln).</li> <li>2. Ze zwolnienia spowodowanego działaniem „siły wyższej” skorzysta również 10% uprawnionych (1,1 mln).</li> <li>3. Jako tempo zmian wydatków sektora finansów publicznych w poszczególnych latach zastosowano roczne tempo zmian przeciętnego wynagrodzenia nominalnego, zamiast wskaźnika CPI.</li> <li>4. Wartość przeciętnego wynagrodzenia pochodzi z wytycznych MF (wg stanu na październik 2022 r.) w tym zakresie.</li> <li>5. Całkowity koszt pracy na 1 dzień obliczono na poziomie 229,98 zł.</li> <li>6. Nowe przepisy wchodzi w życie od czerwca 2023 r., zatem dochody i wydatki w roku zerowym są odpowiednio przeskalowane.</li> <li>7. Składowe całkowitego kosztu pracy przyjęto zgodnie ze stanem prawnym na 2022 r.</li> <li>8. 8,16% wszystkich zatrudnionych pracuje w administracji państwowej, natomiast 13,24% wszystkich zatrudnionych pracuje w administracji samorządu terytorialnego (razem 21,39% w sektorze publicznym). 30,59% wszystkich zatrudnionych pracuje w dużych przedsiębiorstwach, pozostałe 48,02% zatrudnionych pracuje w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach (źródło: obliczenia własne na podstawie danych o zatrudnieniu MF).</li> </ol> <p><b>2. Przyznanie ojcu 9 tygodni nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego niezależnie od podlegania przez matkę ubezpieczeniu społecznemu<sup>1)</sup>.</b></p> <p><u>Założenia do obliczeń:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 20% ojców skorzysta z urlopu w każdym z kolejnych 10 lat od wejścia w życie proponowanych zmian.</li> <li>2. Zaproponowane założenie w postaci 20% uprawnionych ubezpieczonych ojców, którzy skorzystają z urlopu rodzicielskiego wynika z dostępnych danych dla krajów skandynawskich, które uważane są za najbardziej zaawansowane pod względem dzielenia się opieką nad dzieckiem przez matki i ojców. Dane dotyczące wykorzystania dni zasiłkowych przez mężczyzn w Skandynawii wskazują, że procent dni wykorzystanych przez ojców wg danych na 2017 r. sięga maksimum 30% (w przypadku Islandii). W odniesieniu do pozostałych państw sytuacja w 2017 r. kształtowała się następująco: Szwecja – 29%, Norwegia – 20%, Finlandia – 11%, Wyspy Owcze 9% (brak danych dla Danii za 2017 r.; w odniesieniu do 2016 r. było to 11%). Wg danych obejmujących okres od 2000 r. do 2017 r. odsetek dni zasiłkowych wykorzystanych przez ojców osiągnął maksymalnie 34% na Islandii w latach 2008–2009.</li> <li>3. Ojcowie wezmą połowę urlopu w roku 1 i drugą połowę w roku 2.</li> <li>4. Liczbę urodzeń w latach 2023–2033 oszacowano na podstawie prognozy GUS z 2014 r., którą przeskalowano w oparciu o odchylenie prognozy od wartości rzeczywistej w 2022 r. (prognoza DAE).</li> <li>5. Liczba dzieci, na które będzie pobierane świadczenie jest średnią arytmetyczną wartości urodzeń z roku bieżącego oraz poprzedniego (uśrednienie na podstawie oczekiwanego okresu</li> </ol>

<sup>1)</sup> 1) Jako wskaźnik aktywności zawodowej rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie [...] przyjęto wskaźnik aktywności zawodowej kobiet z dziećmi poniżej 18 r.ż. otrzymujących świadczenie wychowawcze (500+) – 78,2% (obliczenia na podstawie BAEL za III kwartał 2021 r.).

Średnia liczba wypłaconych zasiłków z tytułu trwałej niepełnosprawności noworodka (4000 zł) z lat 2018–2021 wyniosła 4106.

2) Szereg przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce przyjęto na podstawie wytycznych MF z października 2022 r.

3) Stawka podatku obliczona na podstawie założeń do projektu ustawy PIT-12.

pobierania zasiłku rodzicielskiego), przeskalowaną w oparciu o liczbę zasiłków z okresu bieżącego.

6. Liczbę dni zasiłkowych przeskalowano zgodnie z tempem zmniejszania się liczby dzieci, na które pobierane jest świadczenie.
7. Realną dynamikę wzrostu wynagrodzeń oraz wskaźnik inflacji (CPI) na lata 2023–2033 przyjęto zgodnie z wytycznymi MF z października 2022 r. W oparciu o te wielkości obliczono przeciętne nominalne wynagrodzenie w okresie prognozy.
8. Przeciętną dzienną wysokość zasiłku oszacowano w oparciu o nominalne tempo wzrostu wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce (wartości z kwartalników ZUS przeskalowano zgodnie z wartościami wynagrodzenia przeciętnego).
9. Wydatki na zasiłek macierzyński są iloczynem liczby przeciętnej liczby dni zasiłkowych oraz przeciętnej dziennej wysokości zasiłku.
10. Przeciętną liczbę tygodni pobierania zasiłku przez ojców przyjęto na poziomie 8,4 (średnia arytmetyczna z tygodni pobierania zasiłku od tygodnia -8 – tu jeden tydzień, do tygodnia 52 – 9 tygodni).
11. Wysokość przeciętnej dziennej wysokości zasiłku dla ojca oszacowano na podstawie wartości z kwartalników ZUS (wysokość zasiłku przy wypłacie 100%), zgodnie z tempem wzrostu przeciętnego wynagrodzenia nominalnego, a następnie tak otrzymane wartości obniżono do poziomu 70%.
12. Z przywileju 9-tygodniowego urlopu rodzicielskiego skorzysta w roku zerowym – 62,1 tys. ojców w przypadku matek pobierających zasiłek oraz 11,4 tys. ojców w przypadku matek pobierających świadczenie rodzicielskie, w roku 10 – odpowiednio 50,7 tys. oraz 9,3 tys.
13. Relacja liczby pracujących ojców do liczby matek pobierających zasiłek macierzyński wynosi 91,1% (szacunek na podstawie badania BBGD GUS z 2019 r.).
14. Relacja liczby ojców pracujących do liczby matek pobierających świadczenie rodzicielskie wynosi 98,8% (szacunek na podstawie BBGD GUS z 2019 r.).
15. Relacja liczby urodzeń, tam gdzie ojciec jest nieznan, do wszystkich urodzeń obliczono jako stosunek sumy urodzeń z nieznanym ojcem z lat 2019 i 2020 do sumy wszystkich urodzeń z tych lat (około 4,1%).
16. Skutki dla sektora finansów publicznych obliczono jako saldo utraty wynagrodzenia i przejścia na dodatkowy zasiłek macierzyński.
17. Warunki podatkowe przyjęto zgodnie ze stanem prawnym na 2022 r.

### **3. Zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego.**

#### Założenia do obliczeń:

1. Efektywnie zasiłek za cały urlop macierzyński łącznie z rodzicielskim w wariantcie po zmianie wyniesie 81,5%.
2. Liczba osób korzystających z rozwiązania to 330 tys. w roku 0 oraz 281 tys. w roku 10.
3. Pozostałe założenia dotyczące zmian demograficznych oraz wielkości makroekonomicznych pozostają bez zmian.
4. Liczbę dni zasiłkowych przyjęto na podstawie informacji z kwartalników ZUS, w prognozie na lata 2021–2030 posłużono się wartościami skalowanymi, zgodnie z oczekiwaną malejącą liczbą dzieci, na które pobierany jest zasiłek.
5. Wzrost przeciętnej wysokości zasiłku w okresie prognozy obliczono proporcjonalnie do wzrostu przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, a następnie skorygowano relacją wartości prognozowanych i rzeczywistych z lat 2019 i 2020 (średni wskaźnik na poziomie 1,024).

### **4. Skutki finansowe dla NFZ**

Ujemny dochód dla Narodowego Funduszu Zdrowia warunkowany jest uwzględnieniem kosztu alternatywnego wypłacanych świadczeń, tj. brakiem wpływów ze składek od wynagrodzeń, zamiast których wypłacane są świadczenia. Z kolei wymiar skutków finansowych motywowany jest konstrukcją zasiłku, od którego nie odprowadza się składki zdrowotnej, co powoduje, że brak wpływów do NFZ z wynagrodzenia nie jest rekompensowany składką ze świadczenia.

<p><b>5. Skutki finansowe dla ZUS</b></p> <p>Koszty ZUS związane są z modyfikacją systemu informatycznego w zakresie obsługi spraw i wypłat zasiłków po wejściu w życie znowelizowanych przepisów, a także (w zależności od brzmienia przepisów przejściowych) – w zakresie obsługi spraw i wypłat zasiłków w okresie przejściowym. Konieczność dostosowania systemów informatycznych wiąże się z poniesieniem przez ZUS wydatków rzędu 3,2 mln zł w pierwszym i 2,2 mln zł w drugim roku obowiązywania nowej regulacji.</p>								
<p><b>6. Skutki finansowe dla KRUS</b></p> <p>Do oszacowania kosztów Funduszu Emerytalno-Rentowego KRUS przyjęto założenie, że w 2023 r. rozłożą się one proporcjonalnie w każdym miesiącu obowiązywania ustawy. Obliczono je jako 7/12 stałej wartości w kolejnych latach.</p> <p>Koszty Funduszu Administracyjnego KRUS związane z modyfikacją systemu informatycznego nSIU w związku z propozycją nowych zapisów dotyczących 9 tygodni dla już wypłacanego zasiłku macierzyńskiego oszacowano w kwocie 800 tys. zł.</p>								
<p><b>7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe</b></p>								
Skutki								
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	<i>Łącznie</i>
		2023	2024	2025	2026	2028	2033	<i>(0–10)</i>
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ..... r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	<p>Proponowane rozwiązania w zakresie korzystania z nowych urlopów nie mają charakteru obligatoryjnego. Chęć korzystania z tych urlopów będzie zależeć od indywidualnych potrzeb danego pracownika w określonej sytuacji rodzinnej także w kontekście możliwości skorzystania z innych uprawnień pracowniczych.</p> <p>Projekt wpływa bezpośrednio na duże przedsiębiorstwa przez wprowadzenie nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego, zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, urlopu opiekuńczego oraz wprowadzenie elastycznej organizacji pracy dla pracujących zawodowo rodziców i opiekunów. Może zaistnieć potrzeba dostosowania się przedsiębiorstw do nowych regulacji związanych z wykorzystywaniem przez pracowników powyższych uprawnień w danym przedsiębiorstwie.</p> <p>W ujęciu finansowym wpływ na pracodawców także pozostanie niejednoznaczny, z jednej strony bowiem nie będą oni zobowiązani do wypłaty wynagrodzeń pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego, z drugiej zaś będą musieli zmierzyć się z ewentualnym problemem braku pracownika, tj. np. zatrudnić na zastępstwo, co spowoduje koszty i tym samym brak oszczędności pracodawcy.</p> <p>W przypadku skorzystania przez pracujących ojców z urlopu rodzicielskiego w zwiększonym niż dotychczas wymiarze, w tym z nieprzenoszalnej części tego urlopu oraz wykorzystywania przez pracowników urlopu opiekuńczego, zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, a także większego wykorzystywania elastycznej organizacji pracy w tym telepracy, czy pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy pracodawcy mogą zostać zmuszeni do wprowadzenia</p>						

		<p>zmian w organizacji pracy. Z drugiej strony mogą się liczyć z szybszym niż ma to obecnie miejsce powrotem do pracy kobiet opiekujących się dziećmi lub częstszym przejmowaniem obowiązków opiekuńczych przez mężczyzn. Podobnie jak ma to miejsce w przypadku sektora publicznego, pracodawcy z sektora prywatnego ponoszą bezpośrednie koszty wynikające z wejścia w życie proponowanych zmian w zakresie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej związane z koniecznością wypłacenia wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy. Pracodawcy ponoszą także z ich tytułu pewne koszty organizacyjne (dostosowanie grafików, ewentualne koszty rekrutacji – w przypadku powierzania pracy uprzednio wykonywanej przez innego pracownika nowemu pracownikowi). Koszty te są trudne do oszacowania, nie powinny jednak stanowić znaczącego obciążenia dla przedsiębiorstw z uwagi na niewielką skalę liczby dni objętych regulacją.</p> <p>Podobnie jak w przypadku sektora finansów publicznych, dodatkowe uprawnienia dla pracowników mogą mieć dwojaki skutek: z jednej strony obniżenie produktywności wynikające z potrzeby reorganizacji pracy przez pracodawcę z drugiej strony wzrost wydajności pracowników wynikający z większego komfortu godzenia życia zawodowego i prywatnego, który może się przełożyć na wzrost motywacji i produktywności pracownika po powrocie do pracy.</p> <p>W zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1152 projekt wpływa pośrednio na duże przedsiębiorstwa przez zwiększenie nakładanych obowiązków informacyjnych i administracyjnych, oraz ewentualną konieczność pokrycia kosztów szkolenia pracownika dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, ale tylko w przypadku, gdy takie koszty nie były dotychczas pokrywane.</p>
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	jw.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	<p>Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, a także osób sprawujących opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny, ponieważ zakłada się większe wykorzystywanie przez pracujących ojców urlopu rodzicielskiego, a także zmiany w podziale obowiązków opiekuńczych będących skutkiem wprowadzenia urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy (pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepracy lub elastycznych rozkładów czasu pracy) – co umożliwi kobietom szybszy powrót do pracy.</p> <p>Trzeba zauważyć, że korzystanie z urlopu opiekuńczego oraz zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej będzie skutkowało uszczupleniem dochodów gospodarstw domowych, ale również zwiększeniem ilości czasu poświęcanego rodzinie, a tym samym większej równowadze między życiem prywatnym i zawodowym – w przypadku podjęcia decyzji o skorzystaniu w tych uprawnieniach (są to uprawnienia także o charakterze fakultatywnym).</p> <p>Wejście w życie regulacji w zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1152 nie będzie miało wpływu na rodzinę, obywateli oraz gospodarstwa domowe.</p>

	osoby niepełnosprawne, osoby starsze	Przedmiotowa regulacja może pozytywnie wpłynąć na osoby niepełnosprawne i osoby starsze, z uwagi na wprowadzenie urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy (np. telepracy, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz elastycznych rozkładów czasu pracy). Projektowane regulacje mogą znacznie ułatwić pracownikom sprawowanie opieki nad takimi członkami rodziny, jednakże na obecnym etapie trudno oszacować jaka będzie skala wykorzystywania tych nowych uprawnień.
Niemierzalne		Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na podział obowiązków opiekuńczych w rodzinie i większe zaangażowanie mężczyzn w pełnienie funkcji opiekuńczej nad dziećmi i niesamodzielnymi członkami rodziny.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń		<p>Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu regulacji wdrażających dyrektywę 2019/1158 na pracodawców i pracowników, gdyż zależy to będzie od faktycznego zainteresowania wykorzystaniem urlopu rodzicielskiego przez pracujących ojców, a także od przyjętego modelu sprawowania opieki nad dziećmi w poszczególnych rodzinach. Z uwagi na to, że zgodnie z projektowaną ustawą urlop ten ma być indywidualnym prawem każdego pracownika może się okazać, że korzystanie przez pracującego ojca z urlopu rodzicielskiego w większym niż dotychczas wymiarze będzie dla poszczególnych rodzin atrakcyjne.</p> <p>Z drugiej strony, nawet w przypadku, gdy ojciec dziecka skorzysta tylko z nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego to dla wielu rodzin dobrym rozwiązaniem może okazać się możliwość wykorzystywania elastycznej organizacji pracy, która ułatwi matkom powrót na rynek pracy. Prawdopodobnie rozwiązania przewidziane w projekcie ustawy pozytywnie wpłyną na kształtowanie się nowego modelu podziału obowiązków opiekuńczych w rodzinie i udział mężczyzn w tym obszarze będzie się sukcesywnie zwiększał.</p> <p>Uregulowanie w Kodeksie pracy nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców oraz elastyczna organizacja pracy mogą zachęcić większą liczbę pracujących ojców do bardziej aktywnego włączania się w obowiązki rodzinne.</p> <p>Projekt przewiduje, że w przypadku osób pobierających zasiłek macierzyński w dniu wejścia w życie ustawy, zasiłek ten będzie wypłacany w nowej wysokości po złożeniu wniosku w tym zakresie. Brak złożenia wniosku spowoduje, że zasiłek macierzyński będzie wypłacany w dotychczasowej wysokości. Jest to rozwiązanie korzystne dla świadczeniobiorców, którym umożliwiono indywidualny wybór optymalnego dla nich rozwiązania.</p> <p>Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej umożliwi pracownikowi załatwianie swoich pilnych i niespodziewanych spraw rodzinnych.</p> <p>Natomiast możliwość skorzystania z nowego urlopu opiekuńczego będzie dla pracowników ułatwieniem w opiece nad członkami rodziny wymagającymi doraźnego wsparcia ze względu na swoją niesamodzielność spowodowaną stanem zdrowia.</p> <p>Zatem wprowadzenie urlopu opiekuńczego, jak również elastycznej organizacji pracy, będzie miało pozytywny wpływ na osoby starsze oraz osoby niepełnosprawne, bowiem rozwiązania te ułatwią opiekunom będącym pracownikami sprawowanie zarówno doraźnej, jak i bieżącej opieki nad takimi osobami.</p> <p>Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu regulacji wdrażających dyrektywę 2019/1152 na pracodawców i pracowników, gdyż zależy to będzie przede wszystkim od liczby osób podejmujących zatrudnienie u danego pracodawcy, pracowników występujących z wnioskiem o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami oraz pracowników, którym pracodawca wypowie umowę o pracę na czas określony. Zwiększone obowiązki pracodawców mają bowiem związek z czynnościami dokonywanymi przy zawieraniu umowy o pracę oraz kierowaniu pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego za granicą na dłuższy okres (obowiązek przekazania informacji o warunkach zatrudnienia) oraz z ewentualnym wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony (i nowym obowiązkiem uzasadnienia tego wypowiedzenia).</p>



	<p>Natomiast wystąpienie pracownika z wnioskiem o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami będzie dobrowolne, zatem także trudno oszacować ilu pracowników skorzysta z takiej opcji. Podobnie, nie jest możliwe oszacowanie ewentualnych kosztów związanych z pokryciem kosztów szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony pracownik, ponieważ wielu pracodawców już dziś może pokrywać koszty takiego szkolenia (np. na podstawie regulacji wewnętrznych obowiązujących u pracodawców lub umów szkoleniowych zawieranych z pracownikami). Regulacje, które będą wprowadzane w związku z wdrożeniem dyrektywy 2019/1152, nie będą miały wpływu na osoby starsze i osoby niepełnosprawne.</p> <p><b>Wprowadzenie dodatkowych dwóch (płatnych) 15-minutowych przerw w pracy</b> nie spowoduje skutków finansowych. Doświadczenia krajów wysoko rozwiniętych pokazują, że stosowanie większej ilości przerw w pracy przyczynia się do polepszenia efektywności pracowników. Badania medyczne dowodzą, że praca w interwałach 52 minuty (praca) i 17 minut (przerwa) – zasada 52/17 – pozwala na optymalne wykorzystanie zdolności koncentracji. Zatem wprowadzenie dwóch dodatkowych 15-minutowych przerw przyczynia się do osiągnięcia optimum w zakresie wydajności siły roboczej.</p>
--	--

### 8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input checked="" type="checkbox"/> inne: umożliwienie składania wniosków w postaci elektronicznej	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczacji.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

**Komentarz:**  
Projektowana ustawa wprowadza możliwość składania przez pracowników wniosków, w postaci papierowej lub elektronicznej. Zmniejszy to liczbę dokumentów (wniosków) przekazywanych między pracodawcą a pracownikiem w tradycyjnej formie pisemnej, zatem nowa regulacja nie wpłynie zasadniczo na zwiększenie liczby dokumentów.  
W zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1152 nastąpi zwiększenie obowiązków informacyjnych i administracyjnych po stronie pracodawców, związanych z koniecznością przekazywania pracownikom rozszerzonej informacji o warunkach zatrudnienia, rozpatrywania wniosków o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy oraz przekazywania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem, jak również obowiązków administracyjnych związanych z koniecznością uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz konsultowania ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony.  
Projektowane zmiany nie zwiększą natomiast obciążeń administracyjnych dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ze względu na fakt, że zmiany w zasiłkach macierzyńskich mieszczą się w aktualnym systemie informatycznym ZUS.

### 9. Wpływ na rynek pracy

W zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1158 przewiduje się pozytywny wpływ ustawy na rynek pracy; dzięki elastycznej organizacji pracy ułatwione będzie podjęcie pracy przez osoby sprawujące opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny (dziećmi, osobami starszymi, niepełnosprawnymi) oraz powrót kobiet do pracy po urlopach związanych z opieką sprawowaną nad dzieckiem w pierwszym okresie po porodzie. Efekt ten jest jednak trudny do oszacowania, ze względu na to, że nie jest znana skala wykorzystywania nowych rozwiązań przez uprawnione osoby.  
W zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1152 można przewidywać pozytywny wpływ ustawy na rynek pracy, dzięki całkowitemu zniesieniu różnic między wypowiedzaniem umowy o pracę na czas określony oraz czas nieokreślony, co w konsekwencji może stanowić większą zachętę dla pracodawców do zatrudniania osób na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (i wzrost skali stałego zatrudnienia).

10. Wpływ na pozostałe obszary		
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input checked="" type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input checked="" type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	<p>Brak bezpośredniego wpływu na ww. obszary.</p> <p>Pośrednio regulacja może mieć wpływ na demografię, jeśli zwiększy się zainteresowanie pracowników i pracodawców wykorzystywaniem elastycznych form zatrudnienia, w tym telepracy, czy elastycznej organizacji pracy, bowiem to ułatwi wypełnianie obowiązków opiekuńczych w rodzinie i tym samym podjęcie decyzji o powiększeniu rodziny.</p> <p>Wiele osób, które do tej pory wstrzymywały się z decyzją o urodzeniu dziecka z powodu niewystarczającej dostępności rozwiązań umożliwiających elastyczne łączenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem, teraz może zrealizować swoje zamierzenia.</p> <p>Nowe regulacje mogą wpłynąć na liczbę spraw sądowych dotyczących nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, jednakże określenie skali tego wpływu jest niemożliwe.</p> <p>Ponadto projektowane regulacje mogą wpłynąć także na liczbę spraw kierowanych do sądu z powodu naruszania przepisów dotyczących uprawnień rodzicielskich, urlopu opiekuńczego oraz zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej. Także w tym przypadku oszacowanie skali wpływu nowych regulacji na liczbę spraw sądowych nie jest możliwe.</p> <p>Dokonanie wpływu projektowanych regulacji na sądy będzie możliwe dopiero po wejściu w życie projektowanych przepisów i praktycznym ich funkcjonowaniu przez dłuższy okres.</p>	
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego		
Proponuje się, by projektowana ustawa weszła w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.		
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?		
<p>Biorąc pod uwagę, że projekt, co do zasady, zakłada dobrowolność w skorzystaniu z rozwiązań przez pracowników, nie jest możliwe przesądzenie, w jakim zakresie projektowane rozwiązania będą wykorzystywane i czy faktycznie (oraz w jakim zakresie) to nastąpi.</p> <p>Z uwagi na to, iż za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński, danymi które zilustrują w przyszłości skalę wykorzystywania tego urlopu będą mogły zostać dane pozyskane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W związku z tym, na bazie tych informacji będzie dokonywana bieżąca analiza funkcjonowania przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich. Natomiast w zakresie wykorzystywania pozostałych projektowanych rozwiązań, w tym elastycznej organizacji pracy, urlopu opiekuńczego, czy zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej nie jest zasadne ustalanie mierników, bowiem spowodowałyby to nałożenie na pracodawców obowiązków sprawozdawczych i skutkowałyby dodatkowymi obciążeniami biurokratycznymi.</p>		
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)		
Analiza skutków finansowych rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118).		

## ANALIZA

skutków finansowych rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw  
(wdrożenie od 1 czerwca 2023 r.)

Skutki finansowe proponowanych zmian.

### 1. Urlop opiekuńczy (5 dni).

Wpływ na sektor finansów publicznych

Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Łącznie (0-10)
<b>Dochody ogółem</b>	<b>-316,7</b>	<b>-598,0</b>	<b>-647,8</b>	<b>-692,5</b>	<b>-734,6</b>	<b>-775,6</b>	<b>-818,0</b>	<b>-862,8</b>	<b>-910,0</b>	<b>-959,8</b>	<b>-1012,3</b>	<b>-8328,0</b>
Budżet państwa	-15,0	-28,2	-30,5	-32,5	-34,4	-36,2	-38,1	-40,1	-42,2	-44,4	-47,2	-388,9
JST	-15,1	-28,5	-31,0	-33,2	-35,3	-37,3	-39,5	-41,7	-44,1	-46,6	-48,8	-401,0
NFZ	-53,1	-100,2	-108,5	-116,0	-123,1	-129,9	-137,1	-144,6	-152,5	-160,8	-169,6	-1395,3
FUS	-216,2	-408,2	-442,2	-472,7	-501,4	-529,4	-558,4	-588,9	-621,2	-655,1	-691,0	-5684,7
FP	-6,8	-12,9	-14,0	-14,9	-15,8	-16,7	-17,6	-18,6	-19,6	-20,7	-21,8	-179,6
FS	-9,9	-18,7	-20,3	-21,7	-23,0	-24,3	-25,6	-27,0	-28,5	-30,0	-31,7	-260,5
FGŚP	-0,7	-1,3	-1,4	-1,5	-1,6	-1,7	-1,8	-1,9	-2,0	-2,1	-2,2	-17,9
<b>Wydatki ogółem</b>	<b>-176,1</b>	<b>-332,6</b>	<b>-360,2</b>	<b>-385,1</b>	<b>-408,5</b>	<b>-431,3</b>	<b>-454,9</b>	<b>-479,8</b>	<b>-506,0</b>	<b>-533,7</b>	<b>-562,9</b>	<b>-4631,2</b>
Budżet państwa	-67,2	-126,8	-137,3	-146,8	-155,8	-164,4	-173,4	-182,9	-192,9	-203,5	-214,6	-1765,8
JST	-109,0	-205,8	-222,9	-238,3	-252,8	-266,8	-281,4	-296,8	-313,1	-330,2	-348,3	-2865,4
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Wydział Analiz Społecznych  
Departament Analiz Ekonomicznych

FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Saldo ogółem</b>	<b>-140,6</b>	<b>-265,5</b>	<b>-287,5</b>	<b>-307,4</b>	<b>-326,1</b>	<b>-344,3</b>	<b>-363,1</b>	<b>-383,0</b>	<b>-403,9</b>	<b>-426,0</b>	<b>-449,4</b>	<b>-3696,8</b>	
Budżet państwa	52,2	98,6	106,9	114,3	121,4	128,2	135,3	142,8	150,7	159,1	167,4	1376,9	
JST	93,9	177,2	191,9	205,1	217,5	229,5	242,0	255,1	269,0	283,6	299,5	2464,4	
NFZ	-53,1	-100,2	-108,5	-116,0	-123,1	-129,9	-137,1	-144,6	-152,5	-160,8	-169,6	-1395,3	
FUS	-216,2	-408,2	-442,2	-472,7	-501,4	-529,4	-558,4	-588,9	-621,2	-655,1	-691,0	-5684,7	
FP	-6,8	-12,9	-14,0	-14,9	-15,8	-16,7	-17,6	-18,6	-19,6	-20,7	-21,8	-179,6	
FS	-9,9	-18,7	-20,3	-21,7	-23,0	-24,3	-25,6	-27,0	-28,5	-30,0	-31,7	-260,5	
FGŚP	-0,7	-1,3	-1,4	-1,5	-1,6	-1,7	-1,8	-1,9	-2,0	-2,1	-2,2	-17,9	

**2. Zwolnienie z pracy spowodowane działaniem "siły wyższej" (16 godzin lub 2 dni).**

**Wpływ na sektor finansów publicznych**

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Łącznie (0-10)	
<b>Dochody ogółem</b>	<b>-63,3</b>	<b>-119,6</b>	<b>-129,6</b>	<b>-138,5</b>	<b>-146,9</b>	<b>-155,1</b>	<b>-163,6</b>	<b>-172,6</b>	<b>-182,0</b>	<b>-192,0</b>	<b>-202,5</b>	<b>-1665,6</b>	
Budżet państwa	-3,0	-5,6	-6,1	-6,5	-6,9	-7,2	-7,6	-8,0	-8,4	-8,9	-9,4	-77,8	
JST	-3,0	-5,7	-6,2	-6,6	-7,1	-7,5	-7,9	-8,3	-8,8	-9,3	-9,8	-80,2	
NFZ	-10,6	-20,0	-21,7	-23,2	-24,6	-26,0	-27,4	-28,9	-30,5	-32,2	-33,9	-279,1	
FUS	-43,2	-81,6	-88,4	-94,5	-100,3	-105,9	-111,7	-117,8	-124,2	-131,0	-138,2	-1136,9	
FP	-1,4	-2,6	-2,8	-3,0	-3,2	-3,3	-3,5	-3,7	-3,9	-4,1	-4,4	-35,9	
FS	-2,0	-3,7	-4,1	-4,3	-4,6	-4,9	-5,1	-5,4	-5,7	-6,0	-6,3	-52,1	
FGŚP	-0,1	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4	-3,6	
<b>Wydatki ogółem</b>	<b>-35,2</b>	<b>-66,5</b>	<b>-72,0</b>	<b>-77,0</b>	<b>-81,7</b>	<b>-86,3</b>	<b>-91,0</b>	<b>-96,0</b>	<b>-101,2</b>	<b>-106,7</b>	<b>-112,6</b>	<b>-926,2</b>	
Budżet państwa	-13,4	-25,4	-27,5	-29,4	-31,2	-32,9	-34,7	-36,6	-38,6	-40,7	-42,9	-353,2	
JST	-21,8	-41,2	-44,6	-47,7	-50,6	-53,4	-56,3	-59,4	-62,6	-66,0	-69,7	-573,1	
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

Wydział Analiz Społecznych  
Departament Analiz Ekonomicznych

FUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Saldo ogółem</b>	<b>-28,1</b>	<b>-53,1</b>	<b>-57,5</b>	<b>-61,5</b>	<b>-65,2</b>	<b>-68,9</b>	<b>-72,6</b>	<b>-76,6</b>	<b>-80,8</b>	<b>-85,2</b>	<b>-89,9</b>	<b>-739,4</b>	
Budżet państwa	10,4	19,7	21,4	22,9	24,3	25,6	27,1	28,6	30,1	31,8	33,5	275,4	
JST	18,8	35,4	38,4	41,0	43,5	45,9	48,4	51,0	53,8	56,7	59,9	492,9	
NFZ	-10,6	-20,0	-21,7	-23,2	-24,6	-26,0	-27,4	-28,9	-30,5	-32,2	-33,9	-279,1	
FUS	-43,2	-81,6	-88,4	-94,5	-100,3	-105,9	-111,7	-117,8	-124,2	-131,0	-138,2	-1136,9	
FP	-1,4	-2,6	-2,8	-3,0	-3,2	-3,3	-3,5	-3,7	-3,9	-4,1	-4,4	-35,9	
FS	-2,0	-3,7	-4,1	-4,3	-4,6	-4,9	-5,1	-5,4	-5,7	-6,0	-6,3	-52,1	
FGŚP	-0,1	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4	-3,6	

- 3. Przyznanie ojcu 9 tygodni nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego niezależnie od podlegania przez matkę ubezpieczeniu społecznemu + dodatkowo 24-tygodniowy urlop rodzicielski dla pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu.**

**Wpływ na sektor finansów publicznych**

Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Łącznie (0-10)
<b>Dochody ogółem</b>	<b>-57,7</b>	<b>-167,7</b>	<b>-223,1</b>	<b>-231,8</b>	<b>-240,1</b>	<b>-248,7</b>	<b>-257,9</b>	<b>-267,8</b>	<b>-278,5</b>	<b>-290,2</b>	<b>-302,8</b>	<b>-2566,2</b>
Budżet państwa	-0,6	-1,3	-1,6	-1,6	-1,7	-1,9	-2,2	-2,4	-2,6	-2,9	-3,2	-22,0
JST	-0,6	-1,4	-1,6	-1,6	-1,8	-2,0	-2,2	-2,5	-2,7	-3,0	-3,3	-22,7
NFZ	-19,3	-56,5	-75,3	-78,4	-81,1	-83,9	-86,9	-90,1	-93,6	-97,4	-101,5	-864,0
FUS	-30,8	-89,9	-119,8	-124,6	-128,9	-133,4	-138,1	-143,2	-148,8	-154,9	-161,4	-1373,7

Wydział Analiz Społecznych  
Departament Analiz Ekonomicznych

FP	-2,5	-7,3	-9,7	-10,1	-10,4	-10,8	-11,2	-11,6	-12,1	-12,5	-13,1	-111,3
FS	-3,6	-10,6	-14,1	-14,6	-15,1	-15,7	-16,2	-16,8	-17,5	-18,2	-19,0	-161,3
FGŚP	-0,2	-0,7	-1,0	-1,0	-1,0	-1,1	-1,1	-1,2	-1,2	-1,3	-1,3	-11,1
<b>Wydatki ogółem</b>	<b>156,3</b>	<b>456,9</b>	<b>608,9</b>	<b>633,3</b>	<b>655,3</b>	<b>677,9</b>	<b>702,0</b>	<b>728,0</b>	<b>756,4</b>	<b>787,4</b>	<b>820,7</b>	<b>6983,3</b>
Budżet państwa	23,1	67,4	89,8	93,4	96,6	100,0	103,5	107,4	111,6	116,1	121,0	1029,9
JST	-41,3	-120,8	-161,0	-167,4	-173,3	-179,2	-185,6	-192,5	-200,0	-208,2	-217,0	-1846,2
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	174,6	510,3	680,1	707,3	732,0	757,1	784,1	813,1	844,8	879,5	916,6	7799,6
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Saldo ogółem</b>	<b>-214,1</b>	<b>-624,6</b>	<b>-832,0</b>	<b>-865,1</b>	<b>-895,5</b>	<b>-926,6</b>	<b>-959,9</b>	<b>-995,8</b>	<b>-1034,9</b>	<b>-1077,6</b>	<b>-1123,5</b>	<b>-9549,5</b>
Budżet państwa	-23,7	-68,7	-91,4	-94,9	-98,4	-101,9	-105,7	-109,8	-114,2	-119,0	-124,2	-1051,8
JST	40,7	119,4	159,4	165,8	171,5	177,2	183,3	190,0	197,2	205,2	213,7	1823,4
NFZ	-19,3	-56,5	-75,3	-78,4	-81,1	-83,9	-86,9	-90,1	-93,6	-97,4	-101,5	-864,0
FUS	-205,4	-600,2	-799,9	-831,9	-860,9	-890,5	-922,1	-956,4	-993,6	-1034,4	-1078,1	-9173,3
FP	-2,5	-7,3	-9,7	-10,1	-10,4	-10,8	-11,2	-11,6	-12,1	-12,5	-13,1	-111,3
FS	-3,6	-10,6	-14,1	-14,6	-15,1	-15,7	-16,2	-16,8	-17,5	-18,2	-19,0	-161,3
FGŚP	-0,2	-0,7	-1,0	-1,0	-1,0	-1,1	-1,1	-1,2	-1,2	-1,3	-1,3	-11,1

#### 4. Zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego.

##### Wpływ na sektor finansów publicznych

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	łącznie (0-10)
<b>Dochody ogółem</b>	<b>24,7</b>	<b>44,9</b>	<b>47,1</b>	<b>48,9</b>	<b>50,7</b>	<b>52,5</b>	<b>54,4</b>	<b>56,5</b>	<b>58,8</b>	<b>61,4</b>	<b>64,1</b>	<b>564,0</b>

Wydział Analiz Społecznych  
Departament Analiz Ekonomicznych

Budżet państwa	3,7	6,8	7,1	7,3	7,6	7,8	8,1	8,4	8,7	9,2	9,6	84,3
JST	3,8	6,9	7,2	7,5	7,8	8,1	8,4	8,8	9,1	9,5	9,9	87,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	17,2	31,3	32,8	34,1	35,3	36,5	37,9	39,4	41,0	42,7	44,6	392,7
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Wydatki ogółem</b>	<b>79,6</b>	<b>145,0</b>	<b>151,9</b>	<b>157,9</b>	<b>163,5</b>	<b>169,3</b>	<b>175,5</b>	<b>182,4</b>	<b>189,9</b>	<b>198,1</b>	<b>206,9</b>	<b>1819,8</b>
Budżet państwa	17,2	31,3	32,8	34,1	35,3	36,5	37,9	39,4	41,0	42,7	44,6	392,7
JST	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	62,4	113,7	119,1	123,8	128,2	132,7	137,7	143,0	148,9	155,3	162,2	1427,1
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Saldo ogółem</b>	<b>-54,9</b>	<b>-100,0</b>	<b>-104,8</b>	<b>-109,0</b>	<b>-112,8</b>	<b>-116,8</b>	<b>-121,1</b>	<b>-125,9</b>	<b>-131,0</b>	<b>-136,7</b>	<b>-142,8</b>	<b>-1255,8</b>
Budżet państwa	-13,4	-24,5	-25,7	-26,7	-27,7	-28,7	-29,8	-31,0	-32,3	-33,6	-35,1	-308,5
JST	3,8	6,9	7,2	7,5	7,8	8,1	8,4	8,8	9,1	9,5	9,9	87,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	-45,2	-82,4	-86,3	-89,8	-92,9	-96,2	-99,8	-103,7	-107,9	-112,6	-117,6	-1034,4
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

### 5. Wprowadzenie dodatkowych dwóch (płatnych) 15-minutowych przerw w pracy.

Zmiana nie spowoduje skutków finansowych.

## 6. Skutki finansowe proponowanych rozwiązań (informacje z Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi)

### Wpływ na sektor finansów publicznych

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Łącznie (0-10)
<b>Dochody ogółem</b>	<b>23,6</b>	<b>40,5</b>	<b>40,5</b>	<b>40,5</b>	<b>40,5</b>	<b>40,5</b>	<b>40,5</b>	<b>40,5</b>	<b>40,5</b>	<b>40,5</b>	<b>40,5</b>	<b>428,6</b>
Budżet państwa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
JST	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FE-R KRUS*	23,6	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	428,6
FA KRUS**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS KRUS***	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Wydatki ogółem</b>	<b>47,3</b>	<b>81,0</b>	<b>81,0</b>	<b>81,0</b>	<b>81,0</b>	<b>81,0</b>	<b>81,0</b>	<b>81,0</b>	<b>81,0</b>	<b>81,0</b>	<b>81,0</b>	<b>857,3</b>
Budżet państwa	14,2	24,3	24,3	24,3	24,3	24,3	24,3	24,3	24,3	24,3	24,3	257,2
JST	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FE-R KRUS	23,6	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	428,6
FA KRUS	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
FS KRUS	9,5	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	171,5
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Saldo ogółem</b>	<b>-23,6</b>	<b>-40,5</b>	<b>-40,5</b>	<b>-40,5</b>	<b>-40,5</b>	<b>-40,5</b>	<b>-40,5</b>	<b>-40,5</b>	<b>-40,5</b>	<b>-40,5</b>	<b>-40,5</b>	<b>-428,6</b>



Wydział Analiz Społecznych  
Departament Analiz Ekonomicznych

Budżet państwa	-14,2	-24,3	-24,3	-24,3	-24,3	-24,3	-24,3	-24,3	-24,3	-24,3	-24,3	-257,2
JST	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FE-R KRUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FA KRUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS KRUS	-9,5	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-171,5
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

- \* FE-R KRUS Fundusz Emerytalno-Rentowy KRUS  
 \*\*FA KRUS Fundusz Administracyjny KRUS  
 \*\*\*FS KRUS Fundusz Składowy Ubezpieczenia Społecznego Rolników

**Skutki finansowe proponowanych zmian w ujęciu całościowym (z uwzględnieniem informacji z Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz z ZUS w zakresie zmian w systemach teleinformatycznych ZUS)**

**Wpływ na sektor finansów publicznych**

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Łącznie (0-10)
<b>Dochody ogółem</b>	<b>-408,4</b>	<b>-834,4</b>	<b>-949,5</b>	<b>-1012,1</b>	<b>-1071,3</b>	<b>-1129,5</b>	<b>-1190,1</b>	<b>-1254,1</b>	<b>-1321,9</b>	<b>-1393,6</b>	<b>-1469,3</b>	<b>-12034,3</b>
Budżet państwa	-15,7	-29,9	-32,7	-34,9	-37,2	-39,4	-41,8	-44,2	-46,8	-49,3	-52,7	-424,5
JST	-15,8	-30,2	-33,2	-35,6	-38,1	-40,6	-43,2	-45,9	-48,7	-51,7	-54,4	-437,4
NFZ	-89,0	-187,6	-217,1	-229,7	-241,6	-253,3	-265,6	-278,6	-292,5	-307,2	-322,8	-2685,1
FUS	-284,4	-569,1	-639,6	-680,9	-719,8	-757,9	-797,5	-839,4	-883,6	-930,4	-979,8	-8082,6
ZUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FE-R KRUS	23,6	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	428,6
FA KRUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Wydział Analiz Społecznych  
Departament Analiz Ekonomicznych

FS KRUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FP	-10,7	-22,8	-26,5	-28,0	-29,5	-30,9	-32,4	-33,9	-35,6	-37,4	-39,3	-326,8
FS	-15,5	-33,0	-38,4	-40,6	-42,7	-44,8	-46,9	-49,2	-51,6	-54,2	-57,0	-473,9
FGŚP	-1,1	-2,3	-2,6	-2,8	-2,9	-3,1	-3,2	-3,4	-3,6	-3,7	-3,9	-32,6
<b>Wydatki ogółem</b>	<b>127,9</b>	<b>380,9</b>	<b>510,3</b>	<b>516,4</b>	<b>521,9</b>	<b>529,2</b>	<b>537,9</b>	<b>547,9</b>	<b>559,6</b>	<b>573,3</b>	<b>588,1</b>	<b>5393,5</b>
Budżet państwa	-14,9	-8,7	3,8	-1,5	-6,4	-10,9	-15,4	-20,0	-24,6	-29,2	-34,1	-162,0
JST	-172,1	-367,7	-428,4	-453,3	-476,6	-499,4	-523,3	-548,7	-575,7	-604,4	-634,9	-5284,6
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	277,9	698,4	878,2	914,5	948,2	982,9	1019,9	1059,9	1103,2	1150,3	1200,4	10233,9
ZUS	3,2	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2
FE-R KRUS	23,6	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	428,6
FA KRUS	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
FS KRUS	9,5	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	171,5
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Saldo ogółem</b>	<b>-536,4</b>	<b>-1215,3</b>	<b>-1459,8</b>	<b>-1528,5</b>	<b>-1593,2</b>	<b>-1658,8</b>	<b>-1728,0</b>	<b>-1802,0</b>	<b>-1881,4</b>	<b>-1966,9</b>	<b>-2057,4</b>	<b>-17427,8</b>
Budżet państwa	-0,8	-21,2	-36,5	-33,4	-30,7	-28,5	-26,4	-24,3	-22,2	-20,1	-18,5	-262,5
JST	156,3	337,5	395,3	417,8	438,5	458,8	480,2	502,8	527,0	552,7	580,5	4847,2
NFZ	-89,0	-187,6	-217,1	-229,7	-241,6	-253,3	-265,6	-278,6	-292,5	-307,2	-322,8	-2685,1
FUS	-562,2	-1267,6	-1517,8	-1595,5	-1668,1	-1740,8	-1817,5	-1899,2	-1986,8	-2080,8	-2180,2	-18316,5
ZUS	-3,2	-2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-5,4
FE-R KRUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FA KRUS	-0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,8
FS KRUS	-9,5	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-171,5
FP	-10,7	-22,8	-26,5	-28,0	-29,5	-30,9	-32,4	-33,9	-35,6	-37,4	-39,3	-326,8
FS	-15,5	-33,0	-38,4	-40,6	-42,7	-44,8	-46,9	-49,2	-51,6	-54,2	-57,0	-473,9
FGŚP	-1,1	-2,3	-2,6	-2,8	-2,9	-3,1	-3,2	-3,4	-3,6	-3,7	-3,9	-32,6



Ministerstwo Rodziny  
i Polityki Społecznej

Wydział Analiz Społecznych  
Departament Analiz Ekonomicznych

**Raport**  
**z konsultacji publicznych i opiniowania**  
**projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw**

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) z chwilą skierowania projektu ustawy do uzgodnień, konsultacji publicznych oraz opiniowania, ww. projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej.

Jednocześnie zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Ponadto, projekt ustawy został przesłany do konsultacji z następującymi partnerami społecznymi:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) do:
  - a) Forum Związków Zawodowych,
  - b) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
  - c) NSZZ „Solidarność”;
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:
  - a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
  - b) Konfederacji Lewiatan,
  - c) Związku Rzemiosła Polskiego,
  - d) Business Centre Club,
  - e) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców,
  - f) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Informacja o projekcie została także przesłana do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej, Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, Polskiej Fundacji im. R. Schumana, Fundacji Share the Care oraz Narodowego Centrum Rozwoju Demograficznego.

Uwagi do projektu zgłosili: Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Związek Pracodawców i Przedsiębiorców oraz Konfederacja Lewiatan.

Dodatkowo w trakcie konsultacji publicznych uwagi zgłosili: Ośrodek Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych, Polskie Forum HR, Stowarzyszenie Prawa Pracy, Olesiński i Wspólnicy sp.k., Polska Spółka Gazownictwa, Fundacja Share the Care, Unia Producentów i Pracodawców Przemysłu Mięsnego, Fundacja Instytut Badań Strukturalnych, Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ, Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków oraz Pan Marcin Szmanda.

Zgłoszone uwagi zostały zestawione i opatrzone komentarzem MRiPS, w dwóch zestawieniach, tj. zestawieniu uwag zgłoszonych w ramach konsultacji publicznych oraz w zestawieniu uwag zgłoszonych w ramach opiniowania.

Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy w trybie przepisów ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa.

**Uwagi w ramach konsultacji publicznych do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)**

Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/ pkt Uzasadnienia/ pkt OSR	Podmiot zgłaszający	Uwaga	Odniesienie
1.	<p><b>Art. 18<sup>3f</sup> § 1 K.p.</b> Art. 18<sup>3f</sup>. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.</p>	<p>Olesiński i Wspólnicy sp.k.</p>	<p>1) W ocenie podmiotu zgłaszającego komentowany przepis jest nadmiarowy i niepotrzebny w kontekście innych, istniejących już w Polsce regulacji prawnych. Art. 11 Dyrektywy 2019/1158 wskazuje, że: Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy przewidziany w art. 7 lub skorzystania z takiego czasu lub z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w art. 9. Zgodnie z motywem 40 Dyrektywy 2019/1158: Pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinni być chronieni przed dyskryminacją lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem z tego powodu. Art. 14 Dyrektywy 2019/ 1158 wskazuje natomiast, że Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne w celu ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie. Już aktualne przepisy kodeksu pracy (w szczególności Rozdział IIA Kodeksu pracy) w sposób wystarczający wypełniają minimalną ochronę przewidzianą w ww. Dyrektywie. Art. 18<sup>3a</sup> § 1 KP wskazuje, że Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia,</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Zrezygnowano z tego przepisu; art. 17 dyrektywy 2019/1152 i art. 14 dyrektywy 2019/1158 zostaną wdrożone w przeredagowanym art. 18<sup>3e</sup> K.p. Niekorzystne traktowanie, o którym mowa w art. 17 dyrektywy 2019/1152 nie jest tożsame z równym traktowaniem, o którym mowa w art. 18<sup>3a</sup> K.p.</p>

		<p>awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na (...). Użycie zwrotu "w szczególności" potwierdza, że katalog ustawowy ma charakter otwarty (tak też traktuje się ten katalog w orzecznictwie i doktrynie) i z całą pewnością obejmuje też zakaz mniej korzystnego traktowania pracowników z powodów wskazanych w Dyrektywie 2019/1158. Przykładowo też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 maja 2019 r. III PK 50/18, wskazał, że: „pod pojęciem „zasady równego traktowania w zatrudnieniu” z art. 18<sup>3d</sup> KP należy rozumieć zarówno dyskryminację ze względu na niedozwolone kryterium różnicujące (art. 18<sup>3a</sup> KP), jak i inne, poza dyskryminacją, przypadki nierównego traktowania w zatrudnieniu” (...)</p> <p>„Dyskryminacja pracownicy ze względu na jej macierzyństwo jest nieusprawiedliwioną dyskryminacją bezpośrednią.” Cel, który miałby zostać spełniony poprzez wprowadzenie projektowanego art. 18<sup>3f</sup> KP może być zatem spełniony dzięki funkcjonującym już instrumentom.</p> <p>2) Wątpliwość budzi też relacja tego przepisu do art. 8 KP i 5 KC, szczególnie w kontekście bardzo ogólnego sformułowania zawartego w projektowanym przepisie. Może chodzić o sytuacje nadużywania przez pracownika np. okresów usprawiedliwionej nieobecności z powodu choroby. Istnieje ugruntowane orzecznictwo, zgodnie z którym w przypadku częstych, przedłużających się i niedających przewidzieć nieobecności chorobowych, pracodawca może powołać się na dezorganizację pracy przy rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem za wypowiedzeniem. Wprowadzony przepis wydaje się odwracać dotychczasową praktykę i blokować ochronę pracodawcy i stabilności jego działalności gospodarczej, a interesów także pozostałych pracowników, zbyt daleko idącą ochroną pojedynczego pracownika (zakreślona proponowanym przepisem niewprowadzającym żadnych wyjątków). Podobne wątpliwości mogą budzić sytuacje, w których pracownik wyłącznie w celu ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę korzystał będzie np. z uprawnień związkowych lub rodzicielskich (w sposób skrajny): założenie „rodzinnej” organizacji związkowej w celu zapewnienia jej zarządowi ochrony przed wypowiedzeniem; obniżenie przez pracownika-</p>	
--	--	--	--

			<p>rodzica po urlopie macierzyńskim czasu pracy o symboliczną 1/12 etatu w celu uzyskania ochrony przed wypowiedzeniem (a zatem sytuacji, w których pracownik korzysta z uprawnień jedynie w celu uzyskania ochrony, nie realizując celu samego uprawnienia). Mając na uwadze brzmienie Dyrektywy 2019/1158 wydaje się, że nie taki był natomiast cel unijnego ustawodawcy.</p> <p>3) Ponadto - przepis ten jest szerszy niż przepis art. 18<sup>3e</sup> KP, którego dyspozycja mieści się w proponowanym brzmieniu 18<sup>3f</sup> KP – a zatem z perspektywy poprawności legislacyjnej dotychczasowe brzmienie 18<sup>3e</sup> KP mogłoby zostać zastąpione proponowanym brzmieniem 18<sup>3f</sup> KP. Propozycja zmiany: wykreślenie przepisu.</p>	
2.	<p><b>Art. 25 § 2<sup>1</sup> K.p.</b> § 2<sup>1</sup>. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.</p>	<p>Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ</p>	<p>Brak określenia czasookresu możliwości wydłużenia umowy na czas próbny, co może powodować „wymuszanie” przez pracowników i chęć „sztucznego” wydłużania umowy oraz niechęć pracodawców do umieszczenia art. 25 §2<sup>1</sup> w zawieranych umowach.</p> <p>Propozycja: § 2<sup>1</sup>. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności <b>dopisać: jednak nie dłużej niż o 14 dni. Po tym czasie umowa rozwiązuje się zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4.</b></p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Jest to przepis fakultatywny, a więc to strony umowy o pracę będą decydowały, czy wprowadzić ten zapis do umowy o pracę. Nie jest zasadne wprowadzenie proponowanego ograniczenia.</p>
		<p>Olesiński i Wspólnicy sp.k.</p>	<p>1) Aktualna propozycja przewiduje, że jeśli strony zdecydują się zastosować mechanizm przedłużenia okresu próbnego w przypadku wskazanych nieobecności (i uregulują to w umowie o pracę), po spełnieniu wskazanych w przepisie przesłanek, umowa o pracę na okres próbny ulegnie automatycznemu przedłużeniu bez względu na wolę stron w tym zakresie („umowa o pracę na okres próbny przedłuża się”). Wydaje się, że takie rozwiązanie nie jest potrzebne i w praktyce może spowodować więcej problemów - szczególnie, jeśli którakolwiek ze stron umowy nie będzie zainteresowana kontynuowaniem współpracy, umowa będzie musiała zostać wypowiedziana, nie wygaśnie w przewidzianym pierwotnie terminie. Z drugiej strony pomimo wystąpienia pewnego rodzaju nieobecności strony mogą być zainteresowane wcześniejszym podpisaniem umowy o pracę</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Jest to przepis fakultatywny, a więc to strony umowy o pracę będą decydowały, czy wprowadzić ten zapis do umowy o pracę. Nie ma żadnych przeszkód prawnych, aby w razie zamiaru zawarcia umowy na czas określony albo nieokreślony przed zakończeniem okresu próbnego strony umowy zmieniły rodzaj umowy o pracę na mocy porozumienia stron albo na mocy porozumienia stron rozwiązały umowę o pracę na okres próbny i nawiązały umowę na czas określony albo nieokreślony.</p>



		<p>na czas określony/ nieokreślony bez potrzeby przedłużenia okresu próbnego. Decyzje te standardowo podejmowane są jednak dopiero w trakcie zatrudnienia, a nie przy przyjęciu pracownika do pracy, w konsekwencji należałoby zrezygnować z przewidzianego w przepisie automatyzmu.</p> <p>2) Biorąc pod uwagę powyższe, jak również mając na uwadze, że w polskim porządku prawnym (inaczej niż w większości pozostałych krajów europejskich) umowa o pracę na okres próbny stanowi osobny rodzaj umowy o pracę (okres próbny nie jest jedynie częścią definitywnej umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony), w praktyce korzystniejsze dla obu stron byłoby umożliwienie stronom przedłużenie okresu próbnego na podstawie odrębnej, dodatkowej umowy (czy też na podstawie aneksu do umowy o pracę na okres próbny) - na okres odpowiadający urlopowi czy innej nieobecności, która wystąpiła w trakcie trwania pierwotnego okresu próbnego. Takie rozwiązanie jest też w ocenie zgłaszających zgodne z art. 8 ust.3 Dyrektywy 2019/1152, który mówi, że: W przypadkach gdy pracownik był nieobecny w pracy podczas okresu próbnego, państwa członkowskie mogą postanowić, że okres próbny może zostać odpowiednio przedłużony zależnie od czasu trwania nieobecności.</p> <p>3) Byłoby to również rozsądne rozwiązanie mając na uwadze aktualne, bardzo ogólne sformułowania zawarte w projektowanym przepisie. Niejasna jest choćby relacja aktualnego brzmienia przepisu do art. 177 § 3 KP dotyczącego przedłużenia umowy na okres próbny w przypadku pracownicy w ciąży. „Urlop” użyty w proponowanym brzmieniu odnosi się również do urlopu macierzyńskiego itp., co mogłoby powodować przedłużenie krótkiej umowy na okres próbny o długie okresy nieobecności i stać w sprzeczności z przepisem przewidującym, że przedłużenie to ma miejsce jedynie do dnia porodu.</p> <p>4) Ponadto korzystnym z punktu widzenia obu stron stosunku pracy byłoby nieograniczanie możliwości przedłużenia okresu próbnego przez strony jedynie w przypadku nieobecności usprawiedliwionej pracownika (przy założeniu wyłączenia automatyzmu przedłużania). Choć w praktyce w większości przypadków pracodawcy nie będą zapewne zainteresowani przedłużeniem okresu próbnego przy wystąpieniu nieobecności</p>	
--	--	--	--

			<p>nieusprawiedliwionej, nie można wykluczyć, że np. wobec wysokiej klasy specjalistów pojawić się może potrzeba zastosowania takiego wyjątku (jest to jednocześnie zgodne z Dyrektywą 2019/1152 oraz jednoznacznie korzystne dla pracowników).</p> <p>5) Uwaga techniczna: w przypadku pozostawienia propozycji przepisu w aktualnym brzmieniu, konieczne jest doprecyzowanie w zd. 1, że ustalenie może być poczynione w umowie o pracę na okres próbny (tj. przepis powinien brzmieć: "Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny" (...)).</p>	
3.	<p><b>Art. 25 § 2<sup>2</sup> K.p.</b> § 2<sup>2</sup>. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:</p> <p>1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;</p> <p>2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.</p>	Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków	<p>Przepis ten wprowadza maksymalne długości okresu na jaki może być zawarta umowa o pracę na okres próbny, uzależniając je od planowanego przez pracodawcę okresu na jaki umowa na czas określony następująca później ma być zawarta. Przepis ten nie określa jednak ani żadnych sankcji, ani nawet mechanizmu weryfikacji. Jest to tym bardziej zaskakujące, że zmiany w art. 29 k.p. nakładają na pracodawcę obowiązek przekazania pracownikowi wielu różnych informacji. Zasadnym jest zmodyfikowanie proponowanej treści art. 29 § 1 pkt. 6 przez wskazanie, że pracodawca ma także obowiązek wskazać na jaki okres planuje później zatrudnić pracownika.</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona.</p> <p>Przepis art. 29 § 1 pkt 6 K.p. został przeredagowany. W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie wskazany okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony.</p>
		Stowarzyszenie Prawa Pracy	<p>W naszej ocenie jest to regulacja zbędna. Po upływie okresu próbnego jest podejmowana decyzja o ewentualnej kontynuacji zatrudnienia oraz tego na jaki czas określony będzie kolejna umowa na czas określony albo nieokreślony. KP już zawiera limit czasowy zarówno dla umowy na okres próbny jak i umów na czas określony. Relacja wzajemna tych okresów już dziś jest „współmierna”.</p> <p>Propozycja: <del>§ 2<sup>2</sup>. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:</del></p> <p><del>1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;</del></p> <p><del>2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.</del></p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zgodnie z dyrektywą 2019/1152 długość okresu próbnego powinna być współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. W myśl motywu 28 dyrektywy 2019/1152 w przypadku stosunków pracy na czas określony krótszy niż 12 miesięcy państwa członkowskie powinny zapewnić, by długość okresu próbnego była odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy.</p> <p>W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie wskazany okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony.</p> <p>Pojęcie „zamiaru” występuje już obecnie w art. 38 K.p.</p>

			<p>§ 2<sup>3</sup>. Strony mogą 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.”;</p> <p>Projektowany przepis w ocenie zgłaszających nie jest niezbędny do prawidłowego wdrożenia Dyrektywy 2019/1152 do polskiego porządku prawnego, biorąc natomiast pod uwagę ogólne i nieostre sformułowania, może być w praktyce niestosowany. Stąd proponuje się wykreślenie projektowanego przepisu i pozostawienie aktualnych rozwiązań dot. długości okresu próbnego. Przede wszystkim brak jest uzasadnienia prawnego dla skrócenia obecnie obowiązującego okresu próbnego (max. 3 miesiące) – jest to okres mieszczący się w przyjętym unijnym „limicie” 6 miesięcy, a aktualne przepisy dot. okresu próbnego są tak skonstruowane, że nie pozostawiają możliwości jakichkolwiek nadużyć po stronie pracodawcy. Zgodnie z art. 8 Dyrektywy 2019/1152:</p> <p>ust.1: W przypadku gdy stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego określonego w prawie krajowym lub praktyce krajowej, państwa członkowskie zapewniają, aby okres ten nie przekraczał sześciu miesięcy.;</p> <p>ust 2: W przypadku stosunków pracy na czas określony państwa członkowskie zapewniają, aby długość takiego okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy.</p> <p>ust.3: Państwa członkowskie mogą, w drodze wyjątku, przewidzieć dłuższe okresy próbne, jeśli jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika.</p> <p>Zgodnie z motywem 28 ww. Dyrektywy: Znaczna liczba państw członkowskich ustanowiła powszechny maksymalny czas trwania okresu próbnego od trzech do sześciu miesięcy, który należy uznać za rozsądny. (...) W przypadku stosunków pracy na czas określony krótszy niż 12 miesięcy państwa członkowskie powinny zapewnić, by długość okresu próbnego była odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy.</p> <p>Powyższe pokazuje, że Dyrektywa 2019/1152 nie precyzuje jaki jest maksymalny okres próbny w przypadku umów o pracę na czas określony krótszy niż 12 miesięcy, a jedynie wskazuje, że powinien on być współmierny do przewidywanego czasu trwania</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zgodnie z dyrektywą 2019/1152 długość okresu próbnego powinna być współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy, więc konieczne jest wprowadzenie zróżnicowania dopuszczalnego okresu próbnego w zależności od przewidywanego okresu trwania kolejnej umowy o pracę na czas określony. W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie wskazany okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony.</p> <p>Pracodawca zawierając umowę na okres próbny przed zawarciem umowy na czas określony ma wiedzę do jakich prac okresowych potrzebować będzie pracownika i jak długo mogą one potrwać. Od tego uzależniona będzie także długość okresu próbnego.</p> <p>Ponadto pojęcie „zamiaru” występuje już obecnie w art. 38 K.p.</p>
--	--	--	---	---

		<p>umowy i charakteru pracy. Jednocześnie wskazano wprost, że maksymalny okres próbny od 3- 6 miesięcy to okres, który uznać należy za rozsądny. Mając więc na uwadze i tak rygorystyczne polskie przepisy w ocenie zgłaszających bez wątpienia można przyjąć, że ogólny 3- miesięczny okres próbny jest odpowiedni i adekwatny także w stosunku do umów, które docelowo miałyby zostać zawarte na okres krótszy niż 12 miesięcy. Dodatkowo należy zwrócić uwagę na wątpliwości związane z brzmieniem projektowanego aktualnie przepisu:</p> <p>1) Przede wszystkim w polskim Kodeksie pracy (inaczej niż w większości regulacji europejskich) umowa na okres próbny jest osobnym rodzajem umowy o pracę, dopiero po upływie okresu na jaki została zawarta strony decydują, czy chcą zawrzeć kolejną umowę o pracę, a jeśli tak, to czy będzie to umowa o pracę na czas określony, czy też nieokreślony (czego projektowane rozwiązanie nie uwzględnia). W większości przypadków w momencie zawierania umowy o pracę na okres próbny, pracodawca/pracownik nie są w stanie określić jaka jest ich intencja co do dalszej współpracy, jaki rodzaj umowy będą chcieli zawrzeć oraz na jaki czas. W konsekwencji w momencie podpisywania umowy o pracę na okres próbny nie jest znany „zamiar” stron co do zawarcia kolejnej umowy. Projektowany przepis, który uzależnia długość okresu próbnego od bliżej nieokreślonego „zamiaru” odbiega zatem od funkcjonującej i sprawdzonej od lat praktyki;</p> <p>2) Samo sformułowanie „w przypadku zamiaru ...” jest też nieostre, a wobec brzmienia pozostałych przepisów kodeksu pracy - całkowicie nieweryfikowalne. Należy zauważyć, że w umowie o pracę na okres próbny nie ma obowiązku wskazywania jakie są dalsze plany stron, co do kontynuowania współpracy (i jaką umowę strony docelowo chcą zawrzeć), nie ma więc prawnej możliwości sprawdzenia prawidłowości stosowania ww. przepisów i zastosowania konkretnego okresu próbnego przez pracodawcę. Przepis nie wskazuje też, czy chodzi o zamiar stron czy jedynie pracodawcy, co może budzić dodatkowe wątpliwości.</p> <p>3) Brak jest też rozwiązań regulujących, co powinien zrobić pracodawca jeśli w trakcie trwającego już okresu próbnego ostateczny zamiar co do okresu kolejnej umowy ulegnie zmianie</p>	
--	--	---	--

			(np. jeśli wg. pierwotnego zamiaru pracownik po okresie próbnym miał zostać zatrudniony na czas nieokreślony, ze względu jednak na niezależne, obiektywne czynniki zaproponowane zostanie pracownikowi zawarcie umowy na czas określony - 10 miesięcy. Czy w takiej sytuacji pracodawca popełni wykroczenie? Naraża się na jakieś sankcje? Czy konieczne będzie dostosowanie okresu próbnego?). Propozycja zmiany: wykreślenie przepisu i pozostanie przy aktualnych rozwiązaniach prawnych.	
		Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ	W czasie zawarcia umowy na okres próbny trudno przewidzieć zamiar pracodawcy, który nie wiedząc czy pracownik się sprawdzi, będzie planował na jaki okres zostanie zawarta z nim umowa, a zatem zapisy dodanego § 2 <sup>2</sup> są zbędne. Zapis art. 25 § 2 <sup>2</sup> należy wykreślić.  Użycie określenia „zamiaru” jest mało precyzyjnym i mało weryfikowalnym określeniem. Doprecyzować zapis zgodnie z uwagą.	Uwaga nie uwzględniona. Pracodawca zawierając umowę na okres próbny przed zawarciem umowy na czas określony ma wiedzę do jakich prac okresowych potrzebować będzie pracownika i jak długo mogą one potrwać. Od tego uzależniona będzie także długość okresu próbnego. Zgodnie bowiem z dyrektywą 2019/1152 długość okresu próbnego powinna być współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie wskazany okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony. Pojęcie „zamiaru” występuje już obecnie w art. 38 K.p.
4.	<b>Art. 25 § 2<sup>3</sup> K.p.</b> § 2 <sup>3</sup> . Strony mogą wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2 <sup>2</sup> , nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.	Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ	Skoro wyżej w uwadze zakwestionowano zasadność dodanego przepisu to tym samym zapis należy wykreślić.	Uwaga nie uwzględniona. Jest to przepis fakultatywny, a więc to strony umowy o pracę będą decydowały, czy wprowadzić ten zapis do umowy o pracę.
5.	<b>Art. 26<sup>1</sup> K.p.</b> Art. 26 <sup>1</sup> . Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	Przed wszystkim wątpliwości budzi konieczność wprowadzenia dodatkowego postanowienia w ww. zakresie, skoro jak wskazano już w samym uzasadnieniu ustawy, możliwość podejmowania pracy u innego pracodawcy wynika choćby z aktualnego brzmienia art. 10 § 1 KP. Również w doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że z zasady wolności pracy (art. 10 § 1 KP)	Uwaga nie uwzględniona. Art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców, poza harmonogramem czasu pracy

<p>pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu nie stosuje się w przypadku określonym w art. 101<sup>1</sup> § 1.</p>		<p>wynika, iż pracownik ma prawo do podejmowania działalności zarobkowej, w tym dodatkowego zatrudnienia, o ile nie narusza to obowiązku dbałości o dobro pracodawcy/ lojalności wobec pracodawcy. Uprawnienia pracownicze w tym zakresie nie budzą wątpliwości ani w doktrynie, ani w orzecznictwie – stąd dokonywanie jakichkolwiek zmian nie jest potrzebne (zgłaszający proponuje więc wykreślenie projektowanego przepisu). W sytuacji jednak wprowadzenia jednoznacznego postanowienia w ww. zakresie, konieczne jest rozszerzenie katalogu przesłanek, w przypadku których pracodawca ma możliwość zakazania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą, przynajmniej o punkty wskazane wprost w Dyrektywie 2019/1152. Art. 9 ust 2. Dyrektywy 2019/ 1152 wskazuje, że: Państwa członkowskie mogą ustanowić warunki dotyczące stosowania przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktów interesów. Projektowany przepis przewiduje aktualnie wyjątek tylko w przypadku zawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 1 KP, co jest absolutnie niewystarczające.</p> <p>1) W szczególności niezbędne jest rozszerzenie możliwości wprowadzenia zakazu jednoczesnego zatrudnienia u innego pracodawcy ze względu na okoliczności związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem, na co wprost pozwala ww. Dyrektywa 2019/1152. Wykonywanie pracy na rzecz więcej niż jednego podmiotu powoduje choćby, że przestrzeganie dobowych czy też tygodniowych odpoczynków może być iluzoryczne, co w konsekwencji może powodować niebezpieczeństwo zarówno dla zdrowia i życia konkretnego pracownika, jak i osób z jego otoczenia. Aktualnie ustawa o czasie pracy kierowcy przewiduje w art. 12 ust. 3, że wymiar czasu pracy kierowcy obowiązuje także kierowcę zatrudnionego u więcej niż jednego pracodawcy. Trudno wyjaśnić inne traktowanie osób, które wykonują pracę np. na stanowiskach produkcyjnych obsługujących specjalistyczne (ale też potencjalnie niebezpieczne) maszyny, wymagających dużego skupienia. Należy też zauważyć, że sam ustawodawca wyodrębnił stanowiska, które wymagają</p>	<p>ustalonym z tym pracodawcą, ani nie poddawał pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu. Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają wyrażonego wprost zakazu, o którym mowa w art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, co mogłoby w przyszłości skutkować zarzutem Komisji Europejskiej braku właściwej implementacji tej dyrektywy. W związku z tym niezbędne jest wprowadzenie w przepisach krajowych wyraźnej podstawy prawnej, na którą mógłby powołać się pracownik.</p> <p>Przyjęcie mało precyzyjnego sformułowanie „okoliczności związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem” oraz szeroki jego zakres mogłyby prowadzić do nadużyć. Ponadto zgodnie z obecnie obowiązującym art. 100 § 2 pkt 5 K.p. pracownik jest obowiązany przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.</p>
--	--	---	---

			<p>szczególnej sprawności psychofizycznej pracowników (wg. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej). Pomimo to wg. aktualnego brzmienia proponowanego przepisu, pracodawca nie ma możliwości zakazania pracownikowi zatrudnienia u innego podmiotu, nawet jeśli z obiektywnych przyczyn/charakteru stanowiska czy wykonywanej pracy, może być to niebezpieczne.</p> <p>2) Również wątpliwości budzi zastosowanie wyjątku (wyłączenie stosowania projektowanego przepisu) jedynie w przypadku zawarcia umów określonych w art. 101<sup>1</sup> § 1 KP tj. w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Korzystniejsze byłoby wprowadzenie bardziej ogólnych przesłanek (jak to ma miejsce w Dyrektywie 2019/ 1152). Zakaz prowadzenia przez pracowników działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, w zakresie określonym w odrębnej umowie, nie wyłącza ograniczeń zawartych w odrębnych przepisach (art. 101<sup>4</sup> KP). Oznacza to, że ze wskazanymi w odrębnych przepisach osobami nie ma potrzeby zawierania osobnych umów o zakazie konkurencji, chyba że będą one uszczegóławiały zawarte w tych ustawach zapisy. Dodatkowo wg. przeważającego stanowiska sądów i doktryny brak umowy o zakazie konkurencji nie powoduje powstania po stronie pracownika prawa do podejmowania działalności konkurencyjnej wobec własnego pracodawcy. Prowadzenie działalności konkurencyjnej względem własnego pracodawcy może być postrzegane jako naruszenie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). W tym kontekście zakaz konkurencji w trakcie zatrudnienia określony w osobnej umowie stanowi przede wszystkim konkretyzację podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest dbałość o dobro zakładu pracy oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W związku z powyższym nieuzasadnione jest wyłączenie stosowania projektowanego przepisu jedynie, jeśli strony umowy zawrą dodatkową umowę o zakazie konkurencji (wyłączenie powinno być szersze i umożliwiać wprowadzenie zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez pracownika u pracodawców każdorazowo, jeśli mogłoby to</p>	
--	--	--	--	--

			naruszać podstawowe obowiązki pracownika wynikające z art. 100 § 2 KP – w szczególności obowiązek dbania o dobro zakładu pracy przejawiający się choćby w obowiązku zachowania tajemnicy handlowej/ tajemnicy przedsiębiorstwa czy też powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej).	
6.	<p><b>Art. 29 § 1 K.p.</b> § 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:</p> <p>1) rodzaj pracy; 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy; 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;</p>	<p>Krajowa Rada Radców Prawnych</p>	<p>Projektodawca zdecydował się w pewnym zakresie na wyjście poza minimum konieczne dla implementacji dyrektywy 2019/1152 przez obowiązek dookreślenia w umowie o pracę pracodawcy przez podanie jego siedziby, a w przypadku gdy jest on osobą fizyczną, jego miejsca zamieszkania. Przy aprobacie tego rozwiązania zwraca uwagę, że nie przewidziano obowiązku poinformowania pracownika o zmianach, co osłabia jej celowość zmiany.</p> <p>Wadliwy jest sposób sformułowania art. 29 § 1 pkt 6 K.p. w nowym brzmieniu (art. 1 pkt. 5 projektu). Zbędne jest wskazanie, że umowie na okres próbny powinny zostać określone warunki tej umowy, bo to wynika z art. 29 § 1 pkt. 1. Należy zatem skreślić sformułowanie "...warunki takiej umowy, w szczególności". przyjęcie projektu bez zmiany byłoby przejawem ustawowego superfluum.</p> <p>Dyskusyjny jest sposób określenia temporalnego zakresu umowy o pracę na czas określony (art. 29 § 1 pkt 7 K.p.). Zwraca uwagę niespójność z regulacją poświęconą temu samemu aspektowi umowy o pracę na okres próbny (art. 29 § 1 pkt 6 K.p.), w którym przewidziano, że należy określić czas trwania umowy, przez określenie "czasu trwania" umowy. Jest to rozwiązanie, które powinno być zastosowane w obydwu analizowanych przepisach, zwłaszcza że dotyczą one umów o pracę o charakterze terminowym, a zatem umów o zbliżonym charakterze.</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Przepisy zostały preredagowane. Ponadto został dodany przepis dotyczący konieczności poinformowania pracownika o zmianie adresu siedziby pracodawcy lub odpowiednio - adresu zamieszkania pracodawcy.</p>
		<p>Stowarzyszenie Prawa Pracy</p>	<p>Przyznanie pracownikowi swobody określania miejsca wykonywania pracy jest zbyt daleko idące i wiąże się z szeregiem zagrożeń. Wśród nieuniknionych problemów praktycznych, które to wywoła wymienić można m.in. trudności w zapewnieniu BHP i ustaleniu ewentualnej odpowiedzialności za wszelkie naruszenia związane z BHP (za które de iure odpowiada pracodawca), kwestia wypadku w drodze do lub z pracy czy rozliczenie podróży służbowej.</p> <p>Propozycja:</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Przepis projektowanego art. 29 § 1 pkt 2 został preredagowany.</p>



<p>4) wymiar czasu pracy; 5) dzień rozpoczęcia pracy; 6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny – czas trwania i warunki takiej umowy, w szczególności, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy w sytuacji, o której mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup>; 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.</p>	<p>Olesiński i Wspólnicy sp.k.</p>	<p>§ 1. (...) 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy <del>albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy;</del></p> <p>Użycie sformułowania, że umowa o pracę „określa” adres siedziby pracodawcy jest niefortunne. Zgodnie z art. 41 KC siedzibą osoby prawnej jest miejscowość, w której ma siedzibę jej organ zarządzający, chyba że ustawa lub oparty na niej statut nie stanowi inaczej. To zatem ustawa (względnie - statut) określa siedzibę spółki. W umowie jedynie wskazuje się na ten fakt (zapis ma charakter informacyjny, a nie prawotwórczy). Propozycja: „§ 1. Umowa o pracę określa na strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: (...) Umowa o pracę powinna <b>wskazywać</b> adres pracodawcy.</p> <p>Poza projektowanym przepisem w aktualnym brzmieniu Kodeksu pracy nie pojawia się informacja, w jakich okolicznościach „pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy”. O ile umożliwienie takiego sposobu wskazania miejsca pracy w umowie o pracę odpowiada zasadniczo zapotrzebowaniu aktualnego rynku pracy, należałoby przede wszystkim zweryfikować pozostałe przepisy KP i jednoznacznie uregulować, kiedy samodzielne wskazanie przez pracownika miejsca wykonywania pracy jest możliwe i jaki może mieć to wpływ na inne regulacje prawne. Podobne sformułowanie pojawia się aktualnie w projektowanych przepisach dot. pracy zdalnej: Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna) – niemniej przepisy te jeszcze nie obowiązują (trudno przewidzieć kiedy i w jakim kształcie wejdą w życie). Biorąc pod uwagę powyższe konieczna jest szczegółowa weryfikacja wpływu ww. regulacji (umożliwienia pracownikowi samodzielnego ustalania miejsca pracy) np. na regulacje dot. podróży służbowej, zapewnienia bezpiecznych warunków pracy przez pracodawcę itp.</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Przepisy projektowanych art. 29 § 1 pkt 2 i 6 zostały preredagowane.</p>
---	------------------------------------	---	---

		<p>W polskich realiach umowa o pracę na okres próbny stanowi osobny rodzaj umowy o pracę - już więc na podstawie pozostałych przepisów art. 29 KP konieczne jest poinformowanie pracownika o warunkach umowy (dokładnie takich samych, jak w przypadku innych umów o pracę). Przepis art. 29 § 1 pkt 6 jest zatem niepotrzebny. Dyrektywa 2019/ 1152 uwzględniała obowiązek informowania o ww. kwestiach osobno, zapewne ze względu na to, że w większości krajów europejskich okres próbny stanowi element umowy o pracę na czas określony/ nieokreślony (w polskich realiach zostało to jednak uregulowane w inny sposób). Postanowienia dot. dodatkowych informacji (postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy) są natomiast jedynie fakultatywne. Jeśli strony uzgodnią ich wprowadzenie, to już na podstawie art. 25 § 2<sup>1</sup> KP (w projektowanym brzmieniu) powinny dokonać tego w treści samej umowy.</p>	
	Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ	<p>Pracodawca - osoba fizyczna może być podmiotem gospodarczym wpisanym do CEDG, a tam wskazujemy adres siedziby podmiotu do korespondencji i według tych danych podmiot jest wskazywany w sądzie powszechnym. Taka treść niespójna m.in. z ordynacją podatkową będzie rodzić wątpliwości na etapie postępowania sądowego. Zapis należy wykreślić.</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Przeredagowano przepis w ten sposób, aby umowa o pracę określała adres zamieszkania pracodawcy będącego osobą fizyczną tylko w przypadku, gdy nie posiada on siedziby. Natomiast nie jest możliwe uwzględnienie w tym przepisie adresu do korespondencji, ponieważ przepis ten ma na celu identyfikację stron umowy o pracę. Adres do korespondencji nie identyfikuje pracodawcy, który jest osobą fizyczną.</p>
	Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków	<p>Zasadnym jest zmodyfikowanie proponowanej treści art. 29 § 1 pkt. 6 przez wskazanie, że pracodawca ma także obowiązek wskazać na jaki okres planuje później zatrudnić pracownika.</p> <p>Projekt przewiduje zmianę w art. 29 § 1 pkt. 2 k.p. przez wskazanie, że zamiast określać miejsce pracy można w umowie zawrzeć „informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy”. W ten sposób, jednym bardzo krótkim przepisem wprowadza się rozwiązanie zwane jako „Home office”, będące od wielu miesięcy przedmiotem prac w RDS. Przypomnieć należy, że w toku tych prac nie udało się znaleźć sensownego rozwiązania trzech problemów. Pierwszy to kwestia</p>	<p>Uwaga uwzględniona. Został przeredagowany przepis art. 29 § 1 pkt 6 projektu ustawy. W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie wskazany okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony. Przepis projektowanego art. 29 § 1 pkt 2 został również przeredagowany.</p>

			oszczędności jakie pracodawca ponosi wprowadzając Home office oraz dodatkowych kosztów jakie ponoszą pracownicy, drugi to kwestia alienacji pracownika (który nie tworzy żadnych więzi z zespołem; stąd postulaty by praca wyłącznie zdalna była niedopuszczalna), trzeci to kwestie BHP. O ile w przypadku wprowadzania Home office na etapie zawierania umowy problem kosztów może być rozwiązany przez ustalenie odpowiedniego wynagrodzenia (czy w praktyce będzie to miało miejsce – nie wiadomo), to pozostałe dwa problemy pozostają nierozwiązane. Stąd zmiana ta musi budzić opór i stać się przedmiotem dalszej dyskusji.	
7.	<b>Art. 29 § 3 K.p.</b> § 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie: 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	Fundacja Share the Care	Proponujemy dodanie w proponowanym paragrafie 3 artykułu 29 KP również informacji o przysługujących pracownikowi urloпах: macierzyńskim, na warunkach urlopu macierzyńskiego, rodzicielskim i ojcowskim. Propozycja: Dodać podpunkt: „n) przysługujących pracownikowi urloпах: macierzyńskim, na warunkach urlopu macierzyńskiego, rodzicielskim i ojcowskim.”	Uwaga nie uwzględniona. Dyrektywa 2019/1152 w art. 4 ust. 2 lit. i wymaga, aby w informacji przekazywanej pracownikowi znalazły się informacje o długości płatnego urlopu przysługującego pracownikowi lub, jeżeli nie może być ona określona przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu. Zatem informacja przekazywana na podstawie projektowanego art. 29 pkt 1 lit i nie będzie ograniczała się tylko do informacji o urlopie wypoczynkowym, ale będzie dotyczyła także innych płatnych urlopow.
		Polskie Forum HR	Biorąc pod uwagę specyfikę pracy tymczasowej, gdzie pracodawca użytkownika a nie agencja zatrudnienia (będąca formalnym pracodawcą) jest odpowiedzialny za organizację pracy pracownika tymczasowego, obowiązek informacyjny w zakresie wskazanym w podpunktach: c, f, g, h powinien spoczywać na pracodawcy użytkownika. Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 14 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez dodanie pkt 4 w ust. 2: <i>4) jest obowiązany poinformować nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika tymczasowego do pracy o:</i> <i>a) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy</i> <i>b) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,</i> <i>c) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,</i>	Uwaga częściowo uwzględniona. Zgodnie przededagowanym art. 9 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pracodawca użytkownik będzie informował agencję pracy tymczasowej również o: - przysługujących pracownikowi przerwach w pracy; - w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę; - innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych. Zmiana ta spowoduje, że agencja pracy tymczasowej będzie posiadała pełne informacje dotyczące warunków zatrudnienia pracownika, aby mogła wypełnić obowiązek informacyjny wobec pracownika.

<p>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 przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,</p>		<p><i>d) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych.</i></p> <p>Z uwagi na obecny stan prawny jedyną instytucją zabezpieczenia społecznego w Polsce jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zatem przepis art. 29 § 3 pkt 2 wydaje się być niecelowy. Proponuje się jego wykreślenie.</p>	<p>W przypadku osób delegowanych przez pracodawcę z siedzibą w Polsce do innego państwa UE oraz osób równocześnie wykonujących pracę w Polsce i w innym państwie członkowskim, zamieszkałych w Polsce, wniosek o wydanie zaświadczenia A1 składany jest w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z art. 35 kpa, Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustala ustawodawstwo właściwe dla danego pracownika w zakresie zabezpieczenia społecznego i wydaje pracodawcy dokument A1 bez zbędnej zwłoki w przypadku, gdy dysponuje niezbudzącymi wątpliwościami informacjami, wymaganymi dla załatwienia sprawy. W przypadkach, gdy ustalenie ustawodawstwa właściwego dla danego pracownika wymaga przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, wydanie dokumentu A1 następuje nie później niż w ciągu miesiąca, natomiast w przypadku sprawy szczególnie skomplikowanej, nie później niż w ciągu dwóch miesięcy od złożenia wniosku. Z tego względu wprowadza się do K.p. rozwiązania przewidziane w art. 5 ust. 1 dyrektywy nr 2019/1152, zgodnie z którym informacja o nazwie lub nazwach instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz o ochronie związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę powinna zostać przekazana pracownikowi w ciągu jednego miesiąca od pierwszego dnia pracy.</p>
<p>h) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych, i) wymiarze przysługującego</p>	<p>Olesiński i Wspólnicy sp.k.</p>	<p>Art. 29 § 3 KP zawiera wiele nieprecyzyjnych sformułowań, co mając na uwadze kluczowe, praktyczne znaczenie przepisu powinno zostać zmienione: 1) w przypadku pracy zmianowej wprowadza się obowiązek informowania o „zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę” - zalecane byłoby sprecyzowanie jakie konkretnie informacje są tu wymagane (czy informacja o zmianach taka jak liczba zmian w zakładzie pracy, godziny rozpoczynania/ kończenia poszczególnych zmian) czy też niezbędne są bardziej szczegółowe dane; 2) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy należy podać informację o „zasadach przemieszczania się między miejscami</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Przepis art. 29 ust. 3 lit. k został przeredagowany. Zgodnie z nową redakcją pracodawca będzie informował o prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy. Pracodawca będzie informował o polityce szkoleniowej, jeżeli taka istnieje u danego pracodawcy. W pozostałym zakresie – przepisy także zapewniają prawidłowe wdrożenie dyrektywy 2019/1152.</p>

<p>pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,</p> <p>j) obowiązującej procedurze 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, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia,</p> <p>k) prawie pracownika do</p>		<p>wykonywania pracy” – co również powinno być skonkretyzowane;</p> <p>3) należy także informować o „prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy”. Nie zostało jednak sprecyzowane, co należy rozumieć pod sformulowaniem „polityki szkoleniowej”. Wątpliwości budzi również sformułowanie o konieczności wskazania liczby przysługujących pracownikowi dni szkoleniowych w sytuacji, w której inne przepisy Kodeksu pracy nie przewidują ani obowiązku sporządzenia polityki/regulaminu szkoleń, ani tym bardziej określenia liczby dni szkoleń przysługujących pracownikowi. W związku z powyższym należałoby zmienić przepis w tym zakresie w sposób odzwierciedlający fakultatywność tych ustaleń, tzn.: „(...) k) prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy, o ile pracodawca określił taką liczbę dni szkoleń lub przyjął politykę szkoleniową”. Jednocześnie pracodawca odpowiedzialny jest zgodnie z art. 237<sup>3</sup> KP do zapewnienia pracownikowi szkoleń w zakresie BHP przed dopuszczeniem do pracy, o adekwatnej liczbie dni szkoleniowych decyduje zatem w praktyce pracodawca i nieuzasadnione wydaje się określanie ich liczby jako dni „przysługujących pracownikowi” skoro skorzystanie z nich nie leży w sferze uprawnień, ale obowiązków pracownika. Niejednoznaczna pozostaje również relacja obowiązku informacyjnego pracodawcy o liczbie dni szkoleń do przepisu art. 103<sup>2</sup> KP, który posługuje się terminologią „urlopu szkoleniowego”, przy czym urlop ten przysługuje wyłącznie pracownikowi, o którym mowa w art. 103<sup>1</sup> § 1 K.P., a zatem podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą, wymagane jest również zawarcie umowy z takim pracownikiem (w myśl art. 103<sup>4</sup> KP). Brak zatem jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, o jakiego rodzaju dniach szkoleniowych przysługujących pracownikowi ma być mowa w komentowanym przepisie wprowadzającym obowiązek informacyjny. Jeżeli chodzi o wspomniany „urlop szkoleniowy”,</p>	
--	--	---	--

<p>szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce 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</p>	<p>Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ</p>	<p>to dostosowana powinna zostać terminologia komentowanego przepisu i dodane zastrzeżenie, że dotyczy on wyłącznie pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy (pod warunkiem zawarcia z nim stosownej umowy szkoleniowej).</p> <p>Brak podstawy prawnej do tworzenia przez pracodawcę polityki szkoleniowej. Wykreślić zdanie „oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy”.</p> <p>Zbędny obowiązek przy jednoznaczności instytucji zabezpieczenia społecznego w Polsce. Nadmierny formalizm. Wykreślić ten zapis.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Przepis art. 29 ust. 3 lit. k został przeredagowany. Zgodnie z nową redakcją pracodawca będzie informował o prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy. Pracodawca będzie informował o polityce szkoleniowej, jeżeli taka istnieje u danego pracodawcy.</p> <p>W przypadku osób delegowanych przez pracodawcę z siedzibą w Polsce do innego państwa UE oraz osób równocześnie wykonujących pracę w Polsce i w innym państwie członkowskim, zamieszkałych w Polsce, wniosek o wydanie zaświadczenia A1 składany jest w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z art. 35 kpa, Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustala ustawodawstwo właściwe dla danego pracownika w zakresie zabezpieczenia społecznego i wydaje pracodawcy dokument A1 bez zbędnej zwłoki w przypadku, gdy dysponuje niebudzącymi wątpliwośći informacjami, wymaganymi dla załatwienia sprawy. Z tego względu wprowadza się do K.p. rozwiązania przewidziane w art. 5 ust. 1 dyrektywy nr 2019/1152, zgodnie z którym informacja o nazwie lub nazwach instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz o ochronie związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę powinna zostać przekazana pracownikowi w ciągu jednego miesiąca od pierwszego dnia pracy.</p>
---	--	---	--

<p>nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzenia przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy;</p> <p>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</p>			
--	--	--	--

	zabezpieczenia społecznego.			
8.	<b>Art. 29 § 3<sup>3</sup> K.p.</b> § 3 <sup>3</sup> . Informacje, o których mowa § 3–3 <sup>2</sup> pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.	Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ	Dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowania...czy to oznacza, że pracodawca ma odpowiadać za „posiadanie przez pracownika drukarki, tuszu i papieru a nadto szuflady. Wykreślić ten fragment zdania.	Uwaga nie uwzględniona. Brzmienie proponowanego przepisu uwzględnia wymagania zawarte w art. 3 dyrektywy 2019/1152.
9.	<b>Art. 29<sup>3</sup> § 1 K.p.</b> Art. 29 <sup>3</sup> . § 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Dyrektywa 2019/ 1152 mówi o formie zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy (co należy rozumieć jako pełny wymiar lub czas nieokreślony). Polski przepis dodatkowo mówi o możliwości wnioskowania o zmianę rodzaju pracy (co można też rozumieć jako stanowisko pracy), co stanowi nieuzasadnione zwiększenie uprawnień pracowników, przy jednoczesnym obciążeniu pracodawcy. Wg. aktualnego brzmienia każdy pracownik, nawet ten zatrudniony na czas nieokreślony i pełen etat będzie mógł występować raz na rok kalendarzowy z wnioskiem o zmianę rodzaju pracy (stanowiska), a pracodawca	Uwaga nie uwzględniona. Zgodnie z art. 12 ust. 1 zd. 1 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Nie chodzi więc tylko o bardziej przewidywalne, ale także bezpieczniejsze warunki pracy. Postać papierowa lub elektroniczna nie jest tożsama z formą papierową lub elektroniczną (dokumentową) w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego. Projekt przewiduje wniosek w postaci elektronicznej, którą może być ”zwykły mail”. Z jego treści musi wynikać, kto jest autorem, tj. od kogo pochodzi wniosek.



	pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.		1) w miarę możliwości powinien wyrazić zgodę na taką zmianę 2) w przypadku odmowy - uzasadnić ją. Taki obowiązek może stanowić bardzo duże obciążenie organizacyjne i finansowe pracodawców, nie jest natomiast konieczne z punktu widzenia wdrożenia Dyrektywy 2019/ 1152. Dodatkowo w Dyrektywie 2019/ 1152 nie wskazano, że pracodawca musi w miarę możliwości uwzględnić wnioski. Postanowienie wydaje się zbyt daleko ingerujące w sferę decyzyjności pracodawcy (szczególnie jeśli pozostawić możliwość wnioskowania o zmianę rodzaju pracy). Należy też doprecyzować co należy rozumieć przez sformułowanie "postać" papierowa lub elektroniczna - czy jest to odpowiednik formy pisemnej lub elektronicznej (dokumentowej?) z KC.	
		Polskie Forum HR	Przepis ten z uwagi na charakter pracy tymczasowej i ograniczony katalog umów, wskazany w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, na podstawie których pracownik tymczasowy może zostać zatrudniony (brak możliwości zatrudniania pracowników tymczasowych w oparciu o umowy na czas nieokreślony), nie powinien mieć zastosowania do pracowników tymczasowych. Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 21 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych: <i>Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25(1), art. 29<sup>3</sup> § 1 art. 30 § 4 i art. 38 § 1 Kodeksu pracy.</i>	Uwaga częściowo uwzględniona. Zgodnie z art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika. W związku z tym proponowany przepis art. 29 <sup>3</sup> § 1 będzie stosowany w przypadku pracy tymczasowej m.in. w zakresie wniosku o zmianę rodzaju pracy i o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Do pracowników tymczasowych nie będą miały natomiast zastosowania przepisy dotyczące obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, obowiązku konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy (propozycja zmiany brzmienia art. 21 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych).
10.	Art. 29 <sup>3</sup> § 2 K.p. § 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o	Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ	Z art. 29 <sup>3</sup> § 2, wynika że pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1. Czy w § 2 nie powinno być tu terminu na udzielenie pracownikowi odpowiedzi? Tym bardziej że pracownikowi będzie zależało na szybkiej odpowiedzi jeżeli będzie miał inne propozycje pracy.	Uwaga nie uwzględniona. Nie zawsze uwzględnienie wniosku przez pracodawcę jest możliwe. Stąd przepis uzależniający pozytywne rozpatrzenie wniosku od możliwości pracodawcy. Natomiast regulacja, zgodnie z którą pracodawca będzie udzielał pracownikowi odpowiedzi na wniosek najpóźniej w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku, jest zawarta w § 3 art. 29 <sup>3</sup> .

	którym mowa w § 1.		<p>Jakie w praktyce skutki prawne może przynieść taki miękki zapis? Czy w przypadku gdy pracodawca nie uwzględni takiego wniosku to pracownikowi przysługuje roszczenie? W § 4 jest termin tylko na uzasadnienie.</p> <p>Należy określić termin oraz zobowiązać pracodawcę do udzielenia odpowiedzi, zamiast stosować miękkie sformułowanie, że powinien się przychylić do wniosku pracownika.</p>	
11.	<p><b>Art. 29<sup>4</sup> § 1 K.p.</b>  Art. 29<sup>4</sup>. § 1.  Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29<sup>3</sup> § 1, jednocześnie pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy lub dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3<sup>1</sup>, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie</p>	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	<p>1) Nadmiarowa regulacja, szczególnie jeśli wprowadzony miałby zostać art. 18<sup>3f</sup> KP (którego zakres stosowania byłby znacznie szerszy). Dodatkowo należy zauważyć, że w polskim porządku prawnym istnieją już skuteczne środki ochrony pracownika przed wszelką dyskryminacją. Mając też na uwadze treść art. 30 § 4 KP w zw. art. 45 § 1 KP, uznać należy, że pracownik jest wystarczająco chroniony przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem mu umowy o pracę (w polskim porządku prawnym wdrożone są już w tym zakresie wytyczne z Dyrektywy 2019/ 1152). Aktualne orzecznictwo bardzo szeroko traktuje na temat przyczyn umożliwiających złożenie pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu mu umowy o pracę i nie ma wątpliwości, że korzystanie z jakichkolwiek uprawnień pracowniczych nie może stanowić podstawy wypowiedzenia. Dodawanie dodatkowej regulacji w tym zakresie jest zatem niepotrzebne. Dodatkowo wprowadzenie regulacji wymagałoby też skonkretyzowania zawartych w niniejszym artykule sformułowań. Co należy rozumieć przez „przygotowanie do takiego wypowiedzenia” (czy dokonanie konsultacji wypowiedzenia z organizacją związkową, która jednak nie będzie skutkowała wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, spełnia już dyspozycje tego przepisu i może doprowadzić do zapłaty przez pracodawcę odszkodowania?), czym jest „działanie mające skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę” – czy można jako takie rozumieć przykładowo odmowę zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony po zakończeniu okresu trwania aktualnej umowy?</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Przepis ten wdraża art. 18 ust. 1 i 2 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważników oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Natomiast pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.</p> <p>Z roboczych kontaktów z Komisją Europejską wynika, że musi być wdrożony zapis dotyczący tego, że dochodzenie wymienionych uprawnień przez pracownika nie może być przyczyną zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę. Uzasadnienie do projektu ustawy zostało uzupełnione o wyjaśnienie kwestii działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</p> <p>Koncepcja przygotowań do zwolnienia pojawiła się w wyroku TSUE w sprawie C-460/06 Paquay na tle dyrektywy macierzyńskiej (92/85/EWG) i zakazu zwolnienia z pracy od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego. W wyroku w motywie 33 Trybunał stwierdził, że „W świetle celów realizowanych przez dyrektywę 92/85, a w szczególności celów realizowanych przez jej art. 10, należy zwrócić uwagę, że zakaz zwolnienia kobiety w ciąży, kobiety, która</p>

<p>umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo</p>			<p>niedawno rodziła, i kobiety karmiącej piersią w okresie ochronnym nie ogranicza się do doręczenia decyzji o zwolnieniu. Ochrona przyznana przez ten przepis wspomnianym wyżej pracownikom wyklucza zarówno powzięcie decyzji o zwolnieniu, jak i podjęcie działań przygotowawczych do zwolnienia, takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy z powodu jej ciąży lub narodzenia dziecka.”.</p>
<p>przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</p>	<p>Stowarzyszenie Prawa Pracy</p>	<p>Regulacja jest zbyt restrykcyjna. Występują szczególne sytuacje (potwierdzone przez orzecznictwo), które uzasadniają ograniczenie pracy u innego pracodawcy. Nie można więc zasadności takiego mechanizmu całkowicie wykluczyć. Panuje pełna zgoda co do tego, że sam fakt pozostawania w drugim stosunku zatrudnienia co do zasady nie może być podstawą rozwiązania stosunku pracy. Może nią być jednak naruszenie interesów pracodawcy wywołany brakiem dyspozycyjności pracownika, a przejawiający się np. brakiem możliwości powierzenia mu pracy w godzinach nadliczbowych (co jest oczywistą konsekwencją pozostawania w kilku stosunkach pracy jednocześnie).</p> <p>Propozycja:</p> <p>§ 1. Jednoczesne pozostawanie (...) nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, <b>chyba, że prowadzi albo może prowadzić do naruszenia interesów pracodawcy (względnie - co ten zobowiązany jest wykazać).</b></p> <p>Wprowadzenie sankcji za przygotowanie do dokonania wypowiedzenia lub rozwiązania umowy jest nadmiernym obciążeniem pracodawcy. Uchwalenie przepisu w proponowanym kształcie może prowadzić do absurdałnej sytuacji, w których pracownicy występować będą z roszczeniem o niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, gdy tylko powezmą informację, że pracodawcy chociażby rozważał taki scenariusz (choć nigdy nie przystąpił, do jego realizacji). Niezależnie od materialnoprawnej oceny takich roszczeń, sam fakt otworzenia do nich drogi może dać źródło lawinie bezpodstawnych powództw, co stanowić będzie obciążenie</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona.</p> <p>Przepis art. 29<sup>4</sup> § 1 K.p. został przeredagowany. Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyną zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę nie będzie mogło być 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.</p> <p>Przepis ten wdraża art. 18 ust. 1 i 2 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważników oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Natomiast pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.</p>

			<p>finansowe i organizacyjne zarówno dla pracodawców, jak również i tak już obciążonych sądów.</p> <p>Propozycja:</p> <p>§ 1. Jednoczesne pozostawanie (...) nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. <del>przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</del></p>	
12.	<p><b>Art. 29<sup>4</sup> § 2 K.p.</b></p> <p>§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.</p>	Stowarzyszenie Prawa Pracy	<p>Wprowadzenie pojęcia „skutku równoważnego do rozwiązania umowy o pracę” jest nieuzasadnione. Art. 30 KP wskazuje na zamknięty katalog okoliczności, które prowadzą do rozwiązania umowy o pracę. Nie istnieją inne okoliczności (zdarzenia prawne), które mogą wywołać analogiczny skutek. Nie można wyobrazić sobie stanu faktycznego, który dałoby się dopasować w drodze subsumpcji do przepisu w takim kształcie.</p> <p>Propozycja:</p> <p>§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę <del>lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę</del> kierował się obiektywnymi powodami.**</p> <p>Niezależnie od powyższych zarzutów i ostatecznego zakresu przedmiotowego przepisu, obowiązki dowodowe pracodawcy są tutaj zbyt daleko idące. Uchwalenie przepisu w takim kształcie sprawi, że pracodawca rozwiązując umowę z jakimkolwiek pracownikiem pozostającym jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą, będzie musiał wykazywać przed nim, że kierował się obiektywnymi powodami. Umożliwienie pracownikowi, który uważa, że jego rozwiązanie umowy było wadliwe, wstąpienia na drogę sądową gwarantuje wystarczającą ochronę jego interesów. W postępowaniu sądowym pracodawca oczywiście zobowiązany będzie wykazać zasadność i zgodność z prawem dokonanego rozwiązania umowy o pracę.</p> <p>**Mając na względzie powyższe, postulujemy całkowitą rezygnację z tego przepisu. Z ostrożności jednak, gdyby niniejszy zarzut nie spotkał się z aprobatą, podtrzymujemy powyższą propozycję zmiany.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Z roboczych kontaktów z Komisją Europejską wynika, że musi być wdrożony zapis dotyczący tego, że dochodzenie wymienionych uprawnień przez pracownika nie może być przyczyną zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</p> <p>Wyjaśnienie dotyczące tego, co to są środki równoważne znajduje się w motywie 43 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym pracownicy korzystający z praw określonych w niniejszej dyrektywie powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy lub równoważnym uszczerbkiem takim jak - w przypadku pracownika na żądanie - nieprzydzielanie mu już pracy. Zdaniem KE Polska musi wdrożyć ochronę przed zwolnieniem i jego równoważnikami - nie ma znaczenia, że w Polsce nie ma umów na żądanie. KE przykład umów na żądanie traktuje jako właśnie przykładowe pokazanie jednej z umów, której ta sytuacja może dotyczyć. Wg KE mogą tu jednak wchodzić w grę także inne umowy o podobnie niestabilnym charakterze, takie jak umowy na czas określony, umowy sezonowe, które nie zostały odnowione, mimo wcześniejszych znaków, że umowa zostanie odnowiona i zatrudnienie zostanie przez pracownika utrzymane, a nie stało się tak, bo pracownik skorzystał z praw zapewnionych niniejszą dyrektywą.</p> <p>Na gruncie polskim działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę będzie dotyczyło np. sytuacji, w której nie została zawarta ponowna umowa na czas określony, mimo wcześniejszych sugestii pracodawcy, że zatrudnienie pracownika będzie</p>

			<p>Propozycja:  <del>§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.</del></p>	kontynuowane, a nie stało się tak, bo pracownik skorzystał z praw zapewnionych dyrektywą 2019/1152.
13.	<p><b>Art. 29<sup>4</sup> § 3 K.p.</b>  § 3. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu wystąpienia z wnioskiem, o którym mowa w art. 29<sup>3</sup> § 1, jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3<sup>1</sup>, lub skorzystania z</p>	Olesiński i Wspólnicy sp.k.	<p>1) § 3 odnosi się w zd. pierwszym do umowy o pracę na okres próbny co jest sprzeczne z projektowanym art. 29<sup>3</sup> § 1, zgodnie z którym ma on nie dotyczyć pracowników na okresie próbnym.  2) Jeśli intencją było, aby § 3 dotyczył ogólnie umów o pracę, to również jest to ponownie regulacja nadmiarowa. Zgodnie z art. 30 § 4 KP (który wg. projektowanych zmian będzie dotyczył także umów o pracę na czas określony): W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pracownik już w momencie wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zna więc dokładną przyczynę tego wypowiedzenia – a jeśli z tą przyczyną się nie zgadza, ma możliwość złożenia odwołania do sądu pracy (art. 44 KP).</p>	<p>Uwaga uwzględniona.  Przepis został preredagowany. Przepis ten dotyczy wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie albo zastosowanie działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę na okres próbny.</p>

	<p>praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.</p>			
14.	<p><b>Art. 30 § 4 K.p.</b> § 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu</p>	<p>Krajowa Rada Radców Prawnych</p>	<p>Nie sposób odnieść się do pisma Komisji Europejskiej na jakie powołuje się projektodawca, tym niemniej wydaje się, że wniosek, wywodzony z wyroku TSUE w sprawie C-38/13 Nierodzik, o konieczności zmiany przepisów Kodeksu pracy w zakresie obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony, obowiązku konsultacji oraz zrównaniu zakresu roszczeń przysługujących pracownikowi zatrudnionemu na tej podstawie z tymi, z których może skorzystać pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, jest nieuprawniony. O ile wypada się zgodzić z odpowiedzią TSUE na pytanie prejudycjalne zadane przez Sąd Rejonowy w Białymstoku (C 38/13), że polska regulacja w tamtym czasie spełniała wymogów</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Proponowane zmiany pozostają w związku z pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej i w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (w sprawie C-38/13 Nierodzik). W związku z powyższym przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypowiedzenia umów na czas określony stanowią wyraz dostosowania ich do wymagań prawa Unii Europejskiej. Proponowane zmiany usuną nierówności w Kodeksie pracy między umowami o pracę</p>

<p>umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.</p>		<p>prawa unijnego, przez to, że nie uzależniała okresów wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony od zakładowego stażu pracy pracownika, to uznanie, iż konsekwencją orzeczenia TSUE musi być identyczny zakres ochrony prawnej trwałości umowy o pracę na czas określony i nieokreślony nie może zostać zaaprobowany.</p> <p>Z uzasadnienia wynika, że zdaniem projektodawcy prawem europejskim, z którym miałyby być niezgodne przepisy polskiego prawa pracy jest dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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) wraz z załącznikiem (Dz.U.UE.L.1999.175.43). Sygnatariusze Porozumienia wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenia sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony, ale nie sposób uznać, że ich wolą było przekreślenie wszystkich różnic pomiędzy umową na czas określony i na czas nieokreślony.</p> <p>W doktrynie prawa pracy trafnie zauważono, że w przypadku umowy o pracę na czas określony pierwszoplanowym celem pracownika nie jest kontynuowanie pracy, skoro z góry wiadomo, że skończy się ono najpóźniej z pływem określonego terminu. Wskazuje się równocześnie, że podstawowym narzędziem ochrony interesów pracownika zatrudnionego na czas określony powinno być roszczenie z art. 471 Kodeksu cywilnego, a nie roszczenia o uznanie wypowiedzenia umowy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy jak przy umowie o pracę na czas nieokreślony.</p>	<p>na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony, leżące u podstaw zarzutów Komisji.</p>
	<p>Stowarzyszenie Prawa Pracy</p>	<p>Umowy na czas określony nie powinny być związane z obowiązkiem podawania przyczyny wypowiedzenia – spowoduje to jeszcze większą niechęć do nawiązywania stosunku pracy w Polsce, strony będą wybierać umowy cywilnoprawne.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Proponowane zmiany pozostają w związku z pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej i w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (w sprawie C–</p>

			Proponujemy, aby aktualne brzmienie przepisu zostało utrzymane.	38/13 Nierodzik). W związku z powyższym przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypowiedzania umów na czas określony stanowią wyraz dostosowania ich do wymagań prawa Unii Europejskiej. Proponowane zmiany usuną nierówności w Kodeksie pracy między umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony, leżące u podstaw zarzutów Komisji.
		Polskie Forum HR	Charakter pracy tymczasowej, zgodnie z przesłankami wskazanymi w art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, wskazuje na brak zasadności wprowadzania obowiązku uzasadniania wypowiedzania umów na czas określony w przypadku pracowników tymczasowych. Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 21 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych: <i>Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25(1), art. 29<sup>3</sup>. § 1 art. 30 § 4 i art. 38 § 1 Kodeksu pracy.</i>	Uwaga uwzględniona. Zmieniono art. 21 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Do pracowników tymczasowych nie będą miały zastosowania przepisy dotyczące obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, obowiązku konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.
		Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ	W zaproponowanym przepisie zrównano skutki rozwiązania umowy zawartej na czas określony z umową zawartą na czas nieokreślony. Czyż zatem umowy te będą się różniły? Pracodawca chcąc rozwiązać umowę zawartą na czas określony będzie musiał ją uzasadnić i skonsultować ze związkami zawodowymi. Ograniczy to swobodę prowadzenia polityki zatrudnienia pracodawcy. W związku ze zgłoszoną uwagą należy pozostawić niezmienną treść art. 30 § 4, art.38 § 1 i art. 45 § 1.	Uwaga nie uwzględniona. Proponowane zmiany pozostają w związku z pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzania umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej i w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (w sprawie C-38/13 Nierodzik). W związku z powyższym przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypowiedzania umów na czas określony stanowią wyraz dostosowania ich do wymagań prawa Unii Europejskiej. Proponowane zmiany usuną nierówności w Kodeksie pracy między umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony, leżące u podstaw zarzutów Komisji.
15.	<b>Art. 94<sup>2</sup> K.p.</b> Art. 94 <sup>2</sup> . Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:	Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ	Brak wskazania częstotliwości i rygoru. Należy doprecyzować zgodnie z uwagą.	Uwaga nie uwzględniona. Informacje mają być pracownikom przekazywane na bieżąco, tak jak informacje z art. 94 <sup>1</sup> K.p. Dyrektywa 2019/1158 nie wymaga wprowadzenia sankcji w tym przypadku. W Kodeksie pracy nie każde niedopełnienie obowiązku przez pracodawcę jest sankcjonowane.



	<p>1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;</p> <p>2) procedurach awansu;</p> <p>3) wolnych stanowiskach pracy.</p>			
16.	<p><b>Art. 94<sup>13</sup> K.p.</b> Art. 94<sup>13</sup>. W przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo</p>	<p>Krajowa Rada Radców Prawnych</p>	<p>Projektodawca (art. 1 pkt 15) zdecydował się wyjść poza określony art. 13 dyrektywy 2019/1152 katalog źródeł obowiązku szkoleń, w taki sposób, że rozszerzył ten katalog o postanowienia umowy o pracę oraz polecenie pracodawcy. O ile zrównanie obowiązku uczestniczenia w szkoleniu wynikającym z przepisów prawa powszechnie obowiązującego i postanowień umowy o pracę można w świetle art. 11 K.p. uznać za uzasadnione, to nie sposób uznać, że obowiązek pracownika uczestniczenia w szkoleniu na polecenie pracodawcy służy transpozycji art. 13 dyrektywy 2019/1152. Niezależnie od intencji prawodawcy unijnego dochodzi do rozszerzenia zakresu obowiązku pracownika przez konieczność udziałów szkoleniu na polecenie pracodawcy. Warto tu zauważyć, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 kwietnia 2006 roku (I UK 260/05, OSNP 2007/9-10/140) uznał, że obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie należy do istoty stosunku pracy. Co prawda z argumentu <i>a rubrica</i> mogłoby wynikać, że nie chodzi o szkolenia służące podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, które określają przepisy rozdziału III działu czwartego K.p. ale nie można wykluczyć nieuzasadnionego w świetle celów dyrektywy 2019/1152 kierunku oddziaływania projektowanego art. 94<sup>13</sup> K.p.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Projektowany przepis dotyczy również szkoleń odbywanych na polecenie przełożonego tak, aby wszystkie szkolenia do których zobowiązany jest pracownik były wliczane do jego czasu pracy. Ma to na celu zapewnienie spójności rozwiązań prawnych.</p>
		<p>Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ</p>	<p>Ratownicy medyczni mają obowiązek ustawicznego szkolenia, lekarze, pielęgniarki i radcowie prawni również. Czy zatem obowiązek płynący z tego przepisu będzie zobowiązywał pracodawcę do pokrywania kosztów tych szkoleń, a będą to zaiste szkolenia niezbędne z wykonywaniem określonego rodzaju pracy?</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Powyższy przepis stanowi wdrożenie art. 13 dyrektywy 2019/1152. Stosownie do jego brzmienia państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia</p>

	<p>gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z 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 po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.</p>		<p>Wykreślić ten zapis.</p>	<p>pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy.</p> <p>Proponowany przepis dotyczy szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, do przeprowadzenia których pracodawca jest zobowiązany na podstawie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- układu zbiorowego pracy,</li> <li>- innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników,</li> <li>- przepisów prawa,</li> <li>- umowy o pracę</li> </ul> <p>oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego.</p>
<p>17.</p>	<p><b>Art. 148<sup>1</sup> § 1 K.p.</b> Art. 148<sup>1</sup>. § 1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych</p>	<p>Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ</p>	<p>W zaproponowanej zmianie przyznano pracownikowi dodatkowe dni wolne od pracy w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych itp. Jednocześnie stwierdzono, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. Jest to niewątpliwie obciążenie pracodawcy. Nie określono również, co uznaje się za siłę wyższą. Przepis ten w praktyce będzie budził wiele kontrowersji.</p> <p>Wykreślić zapis art.148<sup>1</sup>.</p> <p>Konieczność określenia pojęcia „siła wyższa” w kontekście kodeksu pracy i stosunku pracy. W chwili obecnej takie pojęcie funkcjonuje w kodeksie cywilnym i wykorzystywane jest w</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Rozumienie „siły wyższej” jest wyjaśniane w orzecznictwie. Dyrektywa 2019/1158 nie definiuje ani nie doprecyzowuje tego pojęcia.</p>

<p>spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.</p>		<p>umowach cywilnych do zwolnienia z odpowiedzialności za nie wywiązanie się z umowy w wyniku działania „siły wyższej”. Zapisać definicję siły wyższej.</p>	
	<p>Polskie Forum HR</p>	<p>Przepis mało precyzyjny. Proponuje się doprecyzowanie zdania 2 paragrafu 1 poprzez dodanie: "...w wysokości połowy wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Celem przepisu jest ustalanie wysokości tego wynagrodzenia zgodnie z § 5 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Z przepisu tego wynika, że przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.</p>
	<p>Olesiński i Wspólnicy sp.k.</p>	<p>1) Funkcjonujący w polskim prawie urlop na żądanie (art. 167<sup>2</sup> KP) wypełnia już wytyczne art. 7 Dyrektywy 2019/1158 – stąd wprowadzanie dodatkowych dni wolnych nie jest konieczne. Projektowany przepis jest w tym zakresie nadmiarowy. 2) W przypadku gdy intencją jest rozszerzenie uprawnień pracowników, konieczne jest przynajmniej sprecyzowanie użytych w przepisie sformułowań (np. „siła wyższa”). Dodatkowo należałoby skonkretyzować jak należy rozumieć przesłankę/ przesłanki umożliwiające skorzystanie z dnia wolnego. Na podstawie aktualnego sformułowania można mieć wątpliwości, czy pracownikowi przysługuje dodatkowe zwolnienie od pracy „z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika (a zatem łączne spełnienie wszystkich ww. elementów jest niezbędne), czy też uzyskanie dodatkowego dnia wolnego możliwe jest niezależnie w trzech sytuacjach: 1) z powodu działania siły wyższej; 2) w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą 3) w pilnych sprawach rodzinnych</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Projektowana regulacja zawarta w dodawanym art. 148<sup>1</sup> Kodeksu pracy stanowi wdrożenie art. 7 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego pracownika. Może on być wykorzystany w trybie „na żądanie” lub w zwykłym trybie. Nie można wymagać, aby część urlopu wypoczynkowego pracownika przeznaczona była na załatwienie spraw związanych z działaniem siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem. Prawo do urlopu wypoczynkowego wynika z dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4</p>

			<p>spowodowanych wypadkiem, jeśli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.</p> <p>3) Niezależnie od powyższej uwagi, wątpliwości budzi sformułowanie proponowanego np. 148<sup>1</sup> § 2 KP, zgodnie z którym pracownik decyduje o sposobie wykorzystania zwolnienia w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w roku kalendarzowym. Takie sformułowanie sugeruje, że pracownik teoretycznie ma możliwość złożenia kilku wniosków o skorzystanie ze zwolnienia w roku kalendarzowym (np. przez podzielenie 2-dniowego zwolnienia na 2 oddzielne dni), ale jednocześnie powinien z góry, składając pierwszy wniosek, przewidzieć w jaki sposób skorzysta w roku kalendarzowym z obu tych dni. Celem przepisu wydaje się zapewnienie możliwości korzystania ze zwolnienia w sytuacjach nagłych, nieprzewidywalnych i wyjątkowych (siła wyższa, pilna sprawa rodzinna), stąd komentowany wymóg określenia przeznaczenia zwolnienia w pierwszym składanym w roku kalendarzowym wniosku wydaje się w jaskrawy sposób kłócić z tą ideą. Rekomendowane byłoby określenie, że pracownik wskazuje każdorazowo cel zwolnienia w składanym wniosku (najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, zgodnie z proponowanym § 3 komentowanej propozycji artykułu KP.)</p>	<p>listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Jak podkreślał wielokrotnie Trybunał Sprawiedliwości UE, cel urlopu jest dwojaki: umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu. Jak zostało wyżej wskazane uprawnienie do czasu wolnego z powodu siły wyższej ma inny cel, a tym samym wymaga odrębnego wprowadzenia do prawa polskiego.</p> <p>Rozumienie „siły wyższej” zostało wyjaśnione w orzecznictwie.</p> <p>W tym przepisie występują 3 przesłanki, które muszą wystąpić łącznie: działanie siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.</p> <p>To zwolnienie od pracy będzie przysługiwało w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia (w wymiarze 2 dni, czy w wymiarze 16 godzin) będzie decydował pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. W pierwszym wniosku pracownik będzie decydował więc o sposobie wykorzystania zwolnienia – w wymiarze godzin, albo dni, nie zaś o przeznaczeniu, czy celu zwolnienia.</p>
18.	<p><b>Art. 148<sup>1</sup> § 2 K.p.</b></p> <p>§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia</p>	<p>Krajowa Rada Radców Prawnych</p>	<p>W świetle tego przepisu o sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Jak się wydaje "sposób wykorzystania zwolnienia" należy łączyć z przesłankami skorzystania ze zwolnienia, a zatem rozumieć jako czynności podejmowane przez pracownika w czasie zwolnienia. Zwolnienie nie stanowi bowiem swoistego dodatkowego urlopu ale ma charakter stricte celowy i uzasadnione jest by pracownik składając wniosek o zwolnienie wskazał przyczynę wniosku oraz określił czynności, jakie planuje wykonywać w trakcie zwolnienia. Trudno ustalić jaki sens miałoby mieć określenie sposobu wykorzystania zwolnienia w pierwszym wniosku złożonym w roku</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>To zwolnienie od pracy będzie przysługiwało w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia (w wymiarze 2 dni, czy w wymiarze 16 godzin) będzie decydował pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. W pierwszym wniosku pracownik będzie decydował więc o sposobie wykorzystania zwolnienia – w wymiarze godzin, albo dni, nie zaś o przeznaczeniu, czy celu zwolnienia.</p>

	złożonym w danym roku kalendarzowym.		<p>kalendarzowym, jeżeli ze swej natury uprawnienia przewidziane w projektowanym art. 148<sup>1</sup> K. p. aktualizują się w związku ze zdarzeniami nieplanowanymi i nagłymi. Nie można przecież wykluczyć, że drugie zwolnienie z pracy, o które pracownik występowałby w roku kalendarzowym miałyby inną przyczynę niż ta, która została określona w pierwszym wniosku. Stąd też należy postulować zmianę proponowanego art. 148<sup>1</sup> § 2 K.p. w zasygnalizowanym kierunku.</p>	
		Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ	<p>Jeżeli zwolnienie od pracy zgodnie z art. 148<sup>1</sup> § 1 jest wynikiem nagłej nieprzewidzianej sytuacji rodzinnej, życiowej pracownika to wydaje się nie zasadne, aby pracownik musiał zaplanować wolne z tego art. To nie jest wolne tożsame np. z art 188 KP (opieka nad dzieckiem). Wykreślić zapis.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. To zwolnienie od pracy będzie przysługiwało w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia (w wymiarze 2 dni, czy w wymiarze 16 godzin) będzie decydował pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. W pierwszym wniosku pracownik będzie decydował więc o sposobie wykorzystania zwolnienia – w wymiarze godzin, albo dni, nie zaś o przeznaczeniu, czy celu zwolnienia.</p>
19.	<p><b>Art. 148<sup>1</sup> § 3 K.p.</b> § 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.</p>	Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ	<p>Kiedy wniosek ma być złożony - w dniu korzystania z urlopu, czy przed rozpoczęciem pracy w danym dniu? Czy pracownik ma wskazać ilość godzin we wniosku? W ratownictwie medycznym obsada zespołu ratownictwa medycznego musi odpowiadać określonej liczbie pracowników by, zespół mógł realizować zlecenia wyjazdu. Złożenie wniosku bezpośrednio przed dyżurem będzie stwarzać zagrożenie dla ciągłości pracy ZRM. Wykreślić zapis.</p>	<p>Wyjaśnienie: Tak jak w przypadku urlopu na żądanie - żądanie dotyczącego tego zwolnienia będzie zgłaszane najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia. Jeżeli zwolnienie będzie wykorzystywane w wymiarze godzinowym, pracownik będzie określał we wniosku ilość godzin wykorzystywanego zwolnienia. Należy zauważyć, że już obecnie istnieje szereg przyczyn nagłej nieobecności pracownika w pracy, np. urlop na żądanie, choroba własna lub dziecka.</p>
20.	<p><b>Art. 148<sup>1</sup> § 6 K.p.</b> § 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 183<sup>2</sup>.</p>	Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ	<p>Odwołanie do art. 183<sup>2</sup> jest bezzasadne, gdyż mowa jest tylko o krótkim okresie, jakim są 2 dni a nie tygodniach czy miesiącach. Wykreślić zapis.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Do pracownika korzystającego ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej odpowiednie zastosowanie będzie miał przepis art. 183<sup>2</sup> (obecnie art. 186<sup>4</sup>) Kodeksu pracy dotyczący obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy po urlopiach związanych z urodzeniem dziecka.</p>

				Projektowany § 6 w art. 148 <sup>1</sup> Kodeksu pracy stanowi wdrożenie art. 10 ust. 1 i 3 dyrektywy 2019/1158.
21.	<p><b>Art. 173<sup>1</sup> § 1 K.p.</b>  Art. 173<sup>1</sup>. § 1.  Pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 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 znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p>	<p>Krajowa Rada Radców Prawnych</p> <p>Projektodawca przewidział wprowadzenie do K.p w dziale siódmym rozdziału Ia zatytułowanego "Urlopy opiekuńcze" (art. 1 pkt 17 projektu). Umieszczenie tych przepisów nie w systematyce K.p. nie budzi zastrzeżeń, ale zasadna wydaje zmiana projektowanego tytułu przez zastąpienie liczby mnogiej liczbą pojedynczą, W warstwie normatywnej tworzących ten rozdział przepisów brak podstaw do wyróżnienia więcej niż jednej postaci tego urlopu.</p> <p>Uprawnienie do urlopu opiekuńczego będzie przysługiwało nie tylko pracownikom ale i żołnierzom zawodowym oraz funkcjonariuszom zatrudnionym w stosunkach administracyjnoprawnych, z wyłączeniem funkcjonariuszy ABW i AW. Zważywszy na charakter tego uprawnienia trudno znaleźć uzasadnienie wykluczenia z kręgu uprawnionych funkcjonariuszy wskazanych formacji.</p>	<p>Uwaga uwzględniona.  Przepisy zostały przereferowane.</p>	
		<p>Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków</p> <p>Przesłanką udzielenia urlopu (art. 173[1] § 1) jest to, że inna osoba wymaga „znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych”. Jest to pojęcie bardzo nieostre, ocenne i trudne do zweryfikowania. Co więcej, z zastrzeżenia zawartego na końcu definicji zawartych w art. 3 ust. 1 lit c i d dyrektywy unijnej 2019/1158 wynika, że określenie o jakie „poważne względy medyczne” chodzi należy do państw członkowskich. A zatem polskie prawo może (i powinno) dookreślać te przesłanki.</p> <p>Jest to urlop bezpłatny, nie przysługuje też żaden zasiłek. Przepisy dyrektywy 2019/1158 na to pozwalają (art. 8 a contrario), ale nie zabraniają wprowadzenia czy to wynagrodzenia, czy też świadczenia z ubezpieczenia chorobowego w takim przypadku. Można postulować dodanie prawa do takiego świadczenia.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.  Pracodawca będzie udzielał zwolnienia od pracy na podstawie wniosku pracownika. Dodatkowo zgodnie z opinią Ministerstwa Zdrowia nie należałoby opierać przesłanek do udzielenia tego świadczenia wyłącznie na zaświadczeniu wydawanym w systemie ochrony zdrowia. Obowiązek wydawania odnośnych zaświadczeń stanowiłyby kolejne obciążenie biurokratyczne, co najpewniej w największym stopniu dotknęłoby lekarzy POZ. Mając na względzie sytuację epidemiczną, która utrudniła dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej dla wielu Polaków, zasadniejszym byłoby wprowadzanie rozwiązań, które odciążą system opieki zdrowotnej i zoptymalizują jego wydajność, a nie obciążą go obowiązkiem wykonywania usług niezwiązanych bezpośrednio z udzielaniem świadczeń opieki zdrowotnej. MZ podkreśliło także, że każdorazowo zgłaszanie się do lekarza o wydanie takiego zaświadczenia skutkowałoby tworzeniem fikcji, że dana osoba (opiekun) będzie chciała skorzystać ze świadczeń opieki zdrowotnej, gdyż korzystałaby ona z tych samych</p>	

			<p>kolejek oczekiwania na świadczenia jak regularni pacjenci.</p> <p>W polskim systemie prawnym są regulacje umożliwiające płatne zwolnienia z tytułu osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny w wymiarze dłuższym niż 5 dni.</p>
	Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ	<p>Nie wiadomo czym są „poważne względy medyczne” Czy to decyduje sam pracownik? Czy pracodawca ma prawo oceny, czy w danej sytuacji są poważne względy medyczne? Należy doprecyzować zgodnie z uwagami.</p> <p>Art. 173<sup>1</sup> § 5 stanowi: ..... <b>lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny</b> – adres zamieszkania tej osoby. Natomiast w § 1 jest zapisane, że pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej <b>członkiem rodziny</b> lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Wydaje się, że kategoria „osoby zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym” nie jest w tym przypadku adekwatna – gdyż nie chodzi tutaj o wspólne prowadzenie gospodarstwa domowego, a więc jakąś głębszą relację pomiędzy pracownikiem a osobą, którą się on zajmuje. Z brzmienia przepisu można wnioskować, że to może być każda osoba, która nawet krótkotrwale zamieszkuje z pracownikiem. Z tych względów regulacja ta może być nadużywana. Należy zapewnić spójność regulacji zgodnie z uwagą.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Dyrektywa 2019/1158 nie definiuje ani nie doprecyzowuje tego pojęcia. Pracodawca będzie udzielał zwolnienia od pracy na podstawie wniosku pracownika. Zamieszkiwanie w tym samym gospodarstwie domowym nie oznacza krótkotrwałego zamieszkiwania z pracownikiem.</p>
	Fundacja Share the Care	<p>Rekomendujemy w polskiej transpozycji poszerzenie 2 dniowego zwolnienia od wykonywania pracy do 40 godzin lub 5 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za pierwsze 2 dni wykorzystanego urlopu w danym roku kalendarzowym, a w kolejnych 3 dniach w danym roku kalendarzowym pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy wypłacany za okres zwolnienia od wykonywania pracy. Podstawą udzielenia urlopu pracownikowi dla sprawowania opieki nad wstępnymi lub rodzeństwem może być zaświadczenie wystawione przez lekarza sprawującego opiekę nad wstępnymi lub rodzeństwem pracownika, wskazujące na konieczność sprawowania opieki, w</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Regulacje zawarte w projektowanym art. 173<sup>1</sup> Kodeksu pracy stanowią wdrożenie art. 6 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Dyrektywa nie przewiduje więc udzielenia tego urlopu w wymiarze godzinowym. Zgodnie z opinią Ministerstwa Zdrowia nie należałoby opierać przesłanek do udzielenia tego świadczenia</p>

		<p>którym lekarz określa na jaki zaświadczenie jest wydane, bądź stwierdza, że jest wydane bezterminowo.</p> <p>Naszym zdaniem przysługujące obecnie pracownikowi dwa dni na opiekę nad dzieckiem na podstawie art. 188 KP realizujący częściowo wynikający z dyrektywy postulat 5 dni urlopu opiekuńczego, i wystarczyłoby dodać jedynie kolejne 3 dni. W toku konsultacji z pracodawcami postulowano aby wynagrodzenie za dodane 3 dni było wypłacane w formie zasiłku opiekuńczego wypłacanego za okres zwolnienia od wykonywania pracy. Proponowane w ustępie 17) projektu ustawy artykuły 173<sup>2</sup> i 173<sup>3</sup> mogłyby być kolejnymi paragrafami (§5 i §6) artykułu 188 KP po zmianach proponowanych w ustępie 35) artykułu 1 projektu ustawy. Na marginesie, proponowane w konsultowanym projekcie brzmienie artykułu 173<sup>3</sup> KP „Do pracownika, o którym mowa w §1, stosuje się...” powinno brzmieć: „Do pracownika, o którym mowa w 173<sup>1</sup>, stosuje się...”</p> <p>W miejsce ustępu 17) projektu ustawy zawierającego nowy rozdział Ia, proponujemy:</p> <p>W art. 188 § 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§1. Pracownikowi:</p> <p>1. wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat albo</p> <p>w przypadku konieczności sprawowania opieki nad małżonkiem, wstępnymi lub rodzeństwem</p> <p>– przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 40 godzin albo 5 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za pierwsze 2 dni wykorzystanego urlopu w danym roku kalendarzowym.” W art. 188 po § 1 dodaje się § 1a oraz § 1 b w brzmieniu: „§1a Podstawą udzielenia urlopu pracownikowi dla sprawowania opieki nad małżonkiem, wstępnymi lub rodzeństwem jest zaświadczenie wystawione przez lekarza sprawującego opiekę nad małżonkiem, wstępnymi lub rodzeństwem pracownika, wskazujące na konieczność sprawowania opieki. W treści zaświadczenia lekarz określa okres na jaki zaświadczenie jest wydane, bądź stwierdza, że jest wydane bezterminowo.”</p> <p>„1b Za okres sprawowania opieki nad dziećmi, wstępnymi oraz rodzeństwem w kolejnych 3 dniach w danym roku</p>	<p>wyłącznie na zaświadczeniu wydawanym w systemie ochrony zdrowia. Obowiązek wydawania odnośnych zaświadczeń stanowiłby kolejne obciążenie biurokratyczne, co najpewniej w największym stopniu dotknęłoby lekarzy POZ. Mając na względzie sytuację epidemiczną, która utrudniła dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej dla wielu Polaków, zasadniejszym byłoby wprowadzanie rozwiązań, które odciążą system opieki zdrowotnej i zoptymalizują jego wydajność, a nie obciążą go obowiązkiem wykonywania usług niezwiązanych bezpośrednio z udzielaniem świadczeń opieki zdrowotnej. MZ podkreśliło także, że każdorazowo zgłaszanie się do lekarza o wydanie takiego zaświadczenia skutkowałoby tworzeniem fikcji, że dana osoba (opiekun) będzie chciała skorzystać ze świadczeń opieki zdrowotnej, gdyż korzystałaby ona z tych samych kolejek oczekiwania na świadczenia jak regularni pacjenci.</p> <p>W polskim systemie prawnym są regulacje umożliwiające płatne zwolnienia z tytułu osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny w wymiarze dłuższym niż 5 dni.</p> <p>Proponowany art. 173<sup>3</sup> K.p. będzie odnosił się do art. 173<sup>1</sup> § 1 K.p.</p>
--	--	--	---



			<p>kalendaryzowym pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy wypłacany za okres zwolnienia od wykonywania pracy, określony w odrębnych przepisach.”</p> <p>W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2021 r, poz. 1133) w art. 32 dodaje się w ust. 1a w brzmieniu:</p> <p>„1a) Zasiłek opiekuńczy przysługuje również osobie ubezpieczonej, która została zwolniona od wykonywania pracy na podstawie art. 188 § 1 Kodeksu pracy, za okres od 3 do 5 dnia takiego zwolnienia.”</p> <p>3) w art. 35 po ust. 1 dodaje się ust. 1a i 1b w brzmieniu: „2a. Zasiłek opiekuńczy, o którym mowa w art. 32 ust. 1a wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.</p> <p>2b. Zasiłek, o którym mowa w art. 32 ust. 1a 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.”</p>	
22.	Art. 173 <sup>1</sup> § 2 K.p. § 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.	Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków	Za członka rodziny (art. 173[1] § 2) powinny być uznane również dzieci pozostające pod opieką w razie ustanowienia rodziny zastępczej. Ich sytuacja powinna być zrównana z sytuacją „syna i córki”, choć przy braku adopcji nimi nie są.	Uwaga nie uwzględniona. Przepis zapewnia wdrożenie art. 3 ust. 1 lit. e dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie.
		Polska Spółka Gazownictwa sp. z o. o.	Propozycja rozszerzenia katalogu osób wymienionych jako członek rodziny o babcię, dziadka oraz innego członka najbliższej rodziny. Propozycja: § 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca, babcię, dziadka lub małżonka oraz teściów.	Uwaga nie uwzględniona. Przepis zapewnia wdrożenie art. 3 ust. 1 lit. e dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie.
		Związek Pracodawców Ratownictwa Medycznego SP ZOZ	Zgodnie z § 2 za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka – nie uwzględnia to relacji typu kuratela lub stosunków w rodzinie zastępczej (gdzie nie ma pokrewieństwa). Projektowane rozwiązanie dyskryminuje stosunki nieoparte na stosunku pokrewieństwa (§ 5). Wydaje się, że kategoria „osoby zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym” nie jest w tym przypadku adekwatna. Należy uzupełnić zgodnie z uwagą.	Uwaga nie uwzględniona. Przepis zapewnia wdrożenie art. 3 ust. 1 lit. e dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie.

23.	<p><b>Art. 173<sup>1</sup> § 4 K.p.</b> § 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek złożony przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.</p>	Stowarzyszenie Prawa Pracy	<p>Zaproponowane – sztywne brzmienie art. 173<sup>1</sup> § 4 KP – będzie utrudniało korzystanie z tego urlopu. Pracownik nie będzie mógł złożyć tego wniosku wcześniej niż 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z niego np. 4 dni przed rozpoczęciem. Przepis nie stanowi bowiem, że możliwość złożenia wniosku będzie co najmniej 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.</p> <p>Również interesie pracodawcy jest, aby pracownik powiadomił go o tym z większym wyprzedzeniem - może odpowiednio rozplanować pracę uwzględniając nieobecność pracownika idącego na urlop opiekuńczy. Organizowanie pracy jest kodeksowym obowiązkiem pracodawcy – wprowadzenie przepisu w takim kształcie utrudni jego realizację.</p> <p>Propozycja: § 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek złożony przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie <b>co najmniej 3 dni</b> przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Przepis został preredagowany. Wniosek będzie składany w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.</p>
24.	<p><b>Art. 173<sup>1</sup> § 5 K.p.</b> § 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego 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</p>	Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków	<p>Dyskusyjny jest obowiązek przekazania pracodawcy informacji o przyczynie „konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika” (art. 173[1] 5), bowiem sprowadza się to do konieczności ujawnienia pracodawcy informacji o stanie zdrowia tej osoby, a także o istniejącym pokrewieństwie czy (co bardziej delikatne) o wspólnym zamieszkanu (co może świadczyć o pozostawaniu w nieformalnym związku, także osób tej samej płci). Wydaje się, że lepszym rozwiązaniem byłoby gdyby lekarz wystawiał osobie wymagającej wsparcia/opieki zaświadczenie o konieczności takiej opieki, które mogłoby trafiać do pracodawcy bez wskazania szczegółów typu kto dokładnie i na co jest chory. Wydaje się, że istniejący system informatyczny NFZ mógłby wykonać to zadanie.</p> <p>Dalsze uwagi do art. 173[1] § 5 wydają się wynikać z faktu niedostosowania go do wcześniejszych jednostek redakcyjnych (zapewne ulegały one zmianom). Biorąc pod uwagę definicję rodziny z § 2 bezsensowny jest obowiązek podania stopnia pokrewieństwa. Kwestię tę reguluje art. 61[7] k.r.o. i wynika z niego, że małżonek nie jest krewnym, natomiast rodzice i dzieci to zawsze pierwszy stopień pokrewieństwa. W efekcie podanie stopnia pokrewieństwa nie spełnia żadnej funkcji informacyjnej.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. We wniosku nie będą podawane szczegółowe informacje o stanie zdrowia osoby, której pracownik zapewnia osobistą opiekę, a jedynie przyczyna konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika.</p> <p>Zgodnie z opinią Ministerstwa Zdrowia nie należałoby opierać przesłanek do udzielenia tego świadczenia wyłącznie na zaświadczeniu wydawanym w systemie ochrony zdrowia. Obowiązek wydawania odnośnych zaświadczeń stanowiłby kolejne obciążenie biurokratyczne, co najpewniej w największym stopniu dotknęłoby lekarzy POZ. Mając na względzie sytuację epidemiczną, która utrudniła dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej dla wielu Polaków, zasadniejszym byłoby wprowadzanie rozwiązań, które odciążą system opieki zdrowotnej i zoptymalizują jego wydajność, a nie obciążą go obowiązkiem wykonywania usług niezwiązanych bezpośrednio z udzielaniem świadczeń opieki zdrowotnej. MZ podkreśliło także, że każdorazowo zgłaszanie się do lekarza o wydanie takiego zaświadczenia skutkowałoby tworzeniem fikcji, że dana</p>

	osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.		Podobnie pozbawiony sensu jest obowiązek podania adresu zamieszkania osoby niebędącej członkiem rodziny – zgodnie z § 1 w grę może wchodzić tylko osoba „zamieszkująca w tym samym gospodarstwie domowym”, a zatem będzie to ten sam adres. Dodatkowo sformułowanie „zamieszkująca w tym samym gospodarstwie domowym” wydaje się językowo niepoprawne.	osoba (opiekun) będzie chciała skorzystać ze świadczeń opieki zdrowotnej, gdyż korzystałaby ona z tych samych kolejek oczekiwania na świadczenia jak regularni pacjenci. Urlop opiekuńczy przysługuje w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym. Wskazując stopień pokrewieństwa pracownik potwierdza, że dana osoba jest członkiem rodziny w rozumieniu § 2 tego przepisu. Natomiast wskazując we wniosku adres zamieszkania, pracownik potwierdza, że osoba nie będąca członkiem rodziny zamieszkuje w tym samym gospodarstwie domowym co pracownik.
25.	<b>Art. 173<sup>2</sup> K.p.</b> Art. 173 <sup>2</sup> . Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.	Polska Spółka Gazownictwa sp. z o. o.	Brak informacji o wynagrodzeniu dla pracownika za czas urlopu opiekuńczego – zapis wymaga doprecyzowania w kwestii dotyczącej wynagrodzenia.	Uwaga nie uwzględniona. Jak wynika z art. 80 K.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Przepis art. 173 <sup>2</sup> K.p. nie przewiduje zachowania przez pracownika prawa do wynagrodzenia, zatem jest to urlop niepłatny.
26.	<b>Art. 173<sup>3</sup> K.p.</b> Art. 173 <sup>3</sup> . Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, § 1 <sup>1</sup> i § 4 <sup>1</sup> , art. 183 <sup>2</sup> i art. 188 <sup>1</sup> .	Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków	Odesłanie z art. 173[3] nakazuje do takiego pracownika stosować odpowiednio szereg przepisów. Wymieniony został wśród nich art. 177 § 1[1], który z racji zawartych w treści licznych odesłań, nie wiadomo jak stosować. Wydaje się, że zamiast tego odesłania powinno dojść do zmiany projektowanego art. 177 w taki sposób, by obejmował on również urlop opiekuńczy. Problematyczne może być również odpowiednie stosowanie art. 188[1], dotyczącego elastycznego czasu pracy – widoczna intencja ustawodawcy (zapewnić prawo do elastycznych warunków pracy osobom które muszą zajmować się członkiem rodziny) nie daje się przełożyć na szczegółowe rozwiązania.	Uwaga nie uwzględniona. Takie odesłanie najbardziej precyzyjnie oddaje cel tego przepisu, którym jest odpowiednie stosowanie do pracownika, któremu przysługuje urlop opiekuńczy, szeregu przepisów ochronnych, czy przepisów umożliwiających skorzystanie z elastycznej organizacji pracy.
27.	<b>Art. 177 § 1 K.p.</b> § 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z	Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków	a) Obecnie przepis ten dotyczy okresu ciąży i okresu urlopu macierzyńskiego. Proponowane zmiany mają doprowadzić do tego, że ochroną objęte będą również inne kategorie pracowników. Niestety przepis jest w tej części bardzo źle sformułowany. O ile nie ma wątpliwości, że ochroną objęta jest	Uwaga nie uwzględniona. Przepis wyraźnie wskazuje, że ochrona obejmuje okres od dnia złożenia wniosku o wymienione w tym przepisie urlopy (z zastrzeżeniem § 1 <sup>1</sup> ) do dnia zakończenia tych urlopów.

<p>którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, oraz wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188<sup>1</sup> § 2 – do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy, pracodawca nie może:</p> <p>1) prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania</p>	<p>Stowarzyszenie Prawa Pracy</p>	<p>kobieta w ciąży, pracownik korzystający z urlopu macierzyńskiego oraz pracownik, który złożył wniosek o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, o tyle pozostała część przepisu jest, na skutek zbyt wielu alternatyw, niejasna. Nie wiadomo konkretnie, czy słowa „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części” należy łączyć z pierwszymi słowami przepisu i uznać że chroniony jest pracownik „W okresie” jak wyżej, czy też z dalszą częścią, co oznacza, że chroniony jest pracownik „od dnia złożenia wniosku o udzielenie (...)„urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części”. W tym drugim przypadku powstaje pytanie, czy pracownik ma być chroniony tylko w okresie między złożeniem wniosku (z zastrzeżeniem z §1[1]) a datą rozpoczęcia danego okresu, a w czasie samego urlopu już nie? Dosłowna wykładnia przepisu, który osobno wymienia okres urlopu macierzyńskiego i okres między złożeniem wniosku o niego a jego rozpoczęciem sugeruje, że tak właśnie miałyby być, co jest rezultatem absurdalnym. Drugi kierunek wykładni również jest niezadawalający, bowiem nie ma powodu by pracownika mającego udać się na urlop macierzyński traktować lepiej niż pracownika udającego się na urlop „na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części”. Oba kierunki wykładni prowadzą przy tym do rezultatów sprzecznych z celem nowelizacji, którym jest zapewnienie równości tych różnych urlopów. b) Proponowany art. 177 powinien być także zmodyfikowany w ten sposób, by obejmować także urlop opiekuńczy o którym mowa w art. 173[1]-173[3]. Pozwoli to uniknąć niefortunnego odesłania z art. 173[3]. c) Wydaje się, że art. 177 § 1 k.p. powinien być rozbity na dwie jednostki redakcyjne. Jedna będzie zawierała listę, w formie numerowanych punktów, wszystkich sytuacji objętych ochroną, a druga będzie, również w formie punktów, wskazywała na czym polega ochrona.</p> <p>Przyznanie pracownikom mającym elastyczną organizację czasu pracy ochrony równej kobietom w ciąży wydaje się być działaniem nieproporcjonalnym i niezgodnym z celem unijnej</p>	<p>Uwaga uwzględniona.</p>
--	-----------------------------------	--	----------------------------

	<p>stosunku pracy z tym pracownikiem; 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.</p>		<p>legislacji. Przepis niezasadnie zrównuje sytuację osób objętych elastyczną organizacją czasu pracy z kobietami w ciąży, których sytuacja (prawna i faktyczna) jest w istocie z goła odmienna. Propozycja: § 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, <del>a także od dnia złożenia przez pracownika (...) wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188<sup>1</sup> § 2 (...) do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy</del>, pracodawca nie może (...)</p>	<p>Przepis został przeredagowany. Ochrona będzie przysługiwała w związku ze złożeniem wniosku o elastyczną organizację pracy. Regulacja stanowi wdrożenie art. 12 pkt 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.</p>
28.	<p><b>Art. 178 § 2 K.p.</b> wyrazy „4. roku życia” zastępuje się wyrazami „8. roku życia</p>	<p>Stowarzyszenie Prawa Pracy</p>	<p>Brak możliwości wykonywania pracy w nadgodzinach u pracowników z dzieckiem aż przez 8 lat może zniechęcać do zatrudniania takich pracowników oraz prowadzić do nadmiernego utrudnienia dla pracodawców w zakresie zarządzania czasem pracy. Proponujemy pozostawienie dotychczasowego brzmienia przepisu.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. W obowiązującym stanie prawnym wiek dziecka został już tak określony w przypadku korzystania z takiego uprawnienia np. przez członków korpusu służby cywilnej. Proponowana zmiana jest zgodna z art. 1 dyrektywy 2019/1158 i ma na celu ułatwienie pracownikom godzenia życia zawodowego i rodzinnego.</p>
29.	<p><b>Art. 182<sup>1a</sup> § 1 K.p.</b> § 1. Pracownik – rodzic dziecka ma prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad</p>	<p>Fundacja Naukowa Instytut Badań Strukturalnych</p>	<p>W projekcie nie określono jednoznacznie do jakiego wymiaru urlopu rodzice mają prawo – do całych 41 tygodni każdy z rodziców?</p>	<p>Uwaga uwzględniona. Przepis został przeredagowany. Pracownicy – rodzice dziecka będą mieli prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze określonym tym przepisem. Należy także zauważyć, że § 2 tego przepisu, który nie jest zmieniany stanowi, że urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.</p>

	<p>dzieckiem w wymiarze do:</p> <p>1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;</p> <p>2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.</p>			
30.	<p><b>Art. 182<sup>1a</sup> § 2<sup>1</sup> K.p.</b></p> <p>§ 2<sup>1</sup>. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.</p>	<p>Fundacja Share the Care</p>	<p>Należy wprowadzić indywidualne prawo dla ojca – to znaczy jego prawo do urlopu rodzicielskiego nie może zależeć od statusu zatrudnienia matki, a wyłącznie od statusu zatrudnienia jego samego.</p> <p>W projekcie ustawy nie określono do jakiego wymiaru rodzice mają prawo indywidualne do urlopu – do całych 41 tygodni każdy z rodziców? (może to oznaczać, że wówczas zarówno matka jak i ojciec dziecka mają do wykorzystania po 41 tygodniu urlopu rodzicielskiego, albo jeśli matka nie ma prawa do urlopu (brak ubezpieczeniu w dniu porodu) ojciec ma prawo do całego nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego – 41 tyg).</p> <p>W dyrektywie jest mowa o przynajmniej 4 miesiącach dla każdego z rodziców. W naszym projekcie ustawy i rekomendacjach proponujemy wydłużenie urlopu o 8 tygodni z 32 tygodni do 40 tygodni (przy ciąży pojedynczej, a przy mnogiej do 42 tygodni) i nadanie prawa indywidualnego każdemu z rodziców do 20 tygodni urlopu (ciąża mnoga do 21 tygodni). W ten sposób zachowujemy równość rodzicielską i prawo dziecka do bycia z każdym rodzicem przez taką samą ilość czasu. Być może warto w ten sposób rozwiązać kwestię indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego (przy czym można zatrzymać wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego o 9 tygodni, nie jak w naszej propozycji o 8 tygodni).</p> <p>Jednocześnie należy doprecyzować to, czy urlop rodzicielski w wymiarze nieprzenoszalnym na drugiego rodzica powinien być wybrany bezpośrednio po urlopie rodzicielskim matki, czy można tego dokonać po przerwie.</p>	<p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Zgodnie ze zmienianymi przepisami prawo pracownika – ojca wychowującego dziecko do urlopu rodzicielskiego (oraz ubezpieczonego – ojca dziecka prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu) nie będzie uzależnione od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu. Przepis został doprecyzowany, dodatkowo § 2 tego przepisu, który nie jest zmieniany stanowi, że urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.</p> <p>Projekt przewiduje urlop rodzicielski w wymiarze 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka, w tym 9 tygodniową nieprzenoszalną część urlopu.</p> <p>Po zmianach przepisów pracownicy będą mogli korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.</p> <p>Zgodnie z projektowanymi regulacjami kobieta w ciąży 21 dni miałaby prawo złożyć do pracodawcy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o wypłacanie jej 81,5% zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, przy czym za okres 9 tygodniowej nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca dziecka przysługiwałby zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku; w przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani</p>

		<p>Powinna być zachowana zasada, jaka funkcjonuje obecnie, czyli w momencie, kiedy matka dziecka jest na wniosku długim i dzieli się urlopem z ojcem dziecka – płatność za urlop rodzicielski dziecka jest na poziomie 80%.</p> <p>Uelastycznienie wniosku długiego/urlop „z góry” pozwalające na wykorzystanie urlopu rodzicielskiego w częściach. (w naszym projekcie ustawy przekazanym do MRiPS takie zapisy się znalazły), aby wniosek z góry był praktyczny życiowo (dawał możliwość wykorzystania urlopu wypoczynkowego matki przed częścią urlopu rodzicielskiego ojca) i finansowo wystarczający – czyli płatność na poziomie 80% (81,5%) – polskie rodziny musi być na to stać.</p>	<p>jednego dnia urlopu rodzicielskiego – na wniosek pracownika/ubezpieczonego następowaloby wyrównanie zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego do 100% podstawy zasiłku macierzyńskiego, a zasiłek macierzyński za urlop rodzicielski wykorzystywany w kolejnych latach życia dziecka byłby płatny na poziomie 70% dla obojga rodziców.</p>
	Fundacja Naukowa Instytut Badań Strukturalnych	<p>Należy doprecyzować to, czy urlop rodzicielski w wymiarze nieprzenoszalnym na drugiego rodzica powinien być wybrany bezpośrednio po urlopie rodzicielskim poprzednim, czy można tego dokonać po przerwie?</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Po zmianach przepisów pracownicy będą mogli korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.</p>
	Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków	<p>Analiza całej regulacji dotyczącej nieprzenoszalnej części urlopu wskazuje na to, że w procesie tworzenia i ustawy, i dyrektywy, pominięty został problem samotnego rodzicielstwa, który zresztą należy rozbić na dwie dalsze podgrupy. Pierwsza obejmować będzie sytuację porzucenia rodziny przez jednego z rodziców, druga zaś przypadki kiedy tego drugiego rodzica naprawdę nie ma, bowiem przykładowo nie udało się ustalić ojcostwa, doszło do sztucznej inseminacji spermą anonimowego dawcy, jedno z rodziców nie żyje albo nastąpiło przysposobienie dziecka przez jedną osobę. W tych przypadkach odebranie samotnemu rodzicowi prawa do wykorzystania całości urlopu wydaje się rozwiązaniem kontrowersyjnym. Zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy 2019/1158 „Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu.” Z kolei zgodnie z motywem (46) tej dyrektywy „Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymagania, tym samym pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania przepisów korzystniejszych dla pracowników. Umożliwienie jednemu z rodziców przeniesienia na rzecz drugiego rodzica więcej niż dwóch z czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego przewidzianego w niniejszej dyrektywie</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Przy ocenie jakichkolwiek propozycji transpozycji dyrektywy należy mieć na uwadze jej cel. Celem dyrektywy 2019/1158 jest (zgodnie z jej art. 1) ustanowienie minimalnych wymagań mających na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Jak stanowi motyw 20 preambuły, celem zapewnienia, aby co najmniej dwa miesiące urlopu rodzicielskiego były dostępne dla każdego rodzica wyłącznie i aby nie mogły one zostać przeniesione na drugiego z nich, jest zachęcenie ojców do korzystania z przysługującego im prawa do takiego urlopu.</p> <p>W tym świetle nie ma możliwości "przeniesienia" części nieprzenoszalnej na samotnego rodzica w przypadku śmierci drugiego rodzica czy pozbawienia go praw rodzicielskich. Ponadto sytuacja zawsze może ulec zmianie - projektowany przedział czasowy na wykorzystanie urlopu rodzicielskiego jest stosunkowo</p>

			nie stanowi przepisu korzystniejszego dla pracownika niż przepisy minimalne ustanowione w niniejszej dyrektywie.” Wydaje się, że te fragmenty mogą stanowić podstawę do wprowadzenia regulacji pozwalającej jednemu rodzicowi na wykorzystanie całości urlopu rodzicielskiego – jest to rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika (zd. I motywu (19) powyżej), a zarazem nie dochodzi do przeniesienia prawa do urlopu przez jednego rodzica na drugiego (zd. II motywu (19) oraz art. 5 ust. 2) – bo nie może dojść do niego w sytuacji gdy jest tylko jeden rodzic. Warto też zauważyć, że zasada niedyskryminacji powinna odnosić się także do dzieci. Dziecko które ma dwoje rodziców może „liczyć” na to, że łącznie spędzą z nim o 9 tygodni dłużej niż dziecko które, nie z własnej przecież winy, ma tylko jednego rodzica. A to przecież właśnie dziecko mające tylko jednego rodzica powinno podlegać szczególnej ochronie, tym bardziej, jeżeli za samotnym rodzicielstwem kryje się tragiczne wydarzenie typu śmierci jednego czy obojga rodziców, porzucenie dziecka czy urodzenie dziecka ze zgwałcenia przez nieustalonego sprawcę.	długi, zawsze istnieje możliwość odzyskania przez drugiego rodzica praw rodzicielskich czy też pojawienia się drugiego rodzica (adopcji) przez co uzyska on także prawo do urlopu rodzicielskiego.
31.	<b>Art. 182<sup>1a</sup> § 2<sup>2</sup> K.p.</b> § 2 <sup>2</sup> . Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 2 <sup>1</sup> .	Fundacja Share the Care	Wydaje się, że proponowane brzmienie paragrafu 2 <sup>2</sup> w art. 182 <sup>1a</sup> KP jest obciążone błędem logicznym – w uproszczeniu przepis mówi o tym, że skorzystanie z urlopu oznacza wykorzystanie urlopu. Proponujemy alternatywny zapis, w którym zamiast proponowanych nowych paragrafów 2 <sup>1</sup> i 2 <sup>2</sup> , zmianie ulega obecny paragraf 2 i dodaje się paragraf 2 <sup>1</sup> : § 2 otrzymuje brzmienie: „§ 2. Urlop, w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka, z zastrzeżeniem § 2a.”; dodaje się § 2a w brzmieniu: „§ 2a. Wymiar urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w §1, przypadający wyłącznie każdemu z rodziców dziecka, nie może być mniejszy niż 9 tygodni.”	Uwaga nie uwzględniona. Redakcja przepisu dotycząca nieprzenoszalnej części urlopu jest taka sama, jak w przypadku urlopu wychowawczego.
32.	<b>Art. 188<sup>1</sup> § 2 K.p.</b> § 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w telepracę, system	Stowarzyszenie Prawa Pracy	Posługiwanie się pojęciem „telepracy” jest niekonsekwentne wobec planowanej nowelizacji kodeksu pracy, która ma całkowicie usunąć z kodeksu instytucję telepracy i zastąpić ją pracą zdalną.	Uwaga nie uwzględniona. Projekt odwołuje się do obecnego stanu prawnego. Przepis ten będzie skorygowany w przypadku uchwalenia projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UD 318), w której przewiduje się zastąpienie telepracy pracą zdalną.



	<p>czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup> lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.</p>		<p><b>*Uwaga ta ma zastosowanie do projektu nowelizacji w ogólności (całości). Wskazanie jednostki redakcyjnej i propozycja zmian przepisu mają charakter pogładowy.</b>  Propozycja:  § 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się <b>pracę zdalną</b>, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup> lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.</p>	
33.	<p><b>Art. 8 ustawy</b>  Art. 8. W ustawie 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)</p>	<p>Fundacja Share the Care</p>	<p>Ustawienie płatności dla ojca na poziomie 70% jest tak naprawdę uniemożliwieniem mu możliwości skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a dzieciom możliwości spędzenia dodatkowych 9 tygodni z ojcem (i tym samym opóźnienie momentu, kiedy dziecko zostaje zapisane do żłobka).</p> <p>Poniżej kilka potencjalnych rozwiązań do wykorzystania, aby zapewnić ojcom możliwość skorzystania z ich nieprzenaszalnej części z płatnością na poziomie przynajmniej 80% przez min. 9 tyg.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wprowadzenie dodatkowej gratyfikacji finansowej dla rodziców za równy podział urlopu rodzicielskiego (rozwiązanie stosowane w Szwecji) – w ten sposób nie wprowadzamy nierównościowego rozwiązania polegającego na tym, że za urlop rodzicielski ojcom płacimy więcej niż matkom. Gratyfikacja byłaby wyrównaniem zasiłku do 80% (81,5%) ojca, ale byłaby przyznawana rodzinie, a nie ojcu.</li> <li>• Przy zapisie w projekcie ustawy „§ 2<sup>2</sup> (podpunkt 2 „do kwadratu). Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 2<sup>1</sup>” (zapis nielogiczny, ale rozumiemy, że intencją było uściślenie, że jak ojciec korzysta z urlopu rodzicielskiego to zawsze najpierw naliczana jest mu ta część nieprzenaszalna), można wprowadzić, że zawsze pierwsze 9 tygodni urlopu rodzicielskiego jest z zasiłkiem 81,5% (czyli w przypadku kobiet przy wniosku długim mamy – 100% 26 tygodni, 9 tygodni na poziomie 81,5% i pozostała liczba tygodni 70%). W ten sposób gwarantujemy, że 9 tygodni nieprzenaszalnego urlopu ojców (czyli ich pierwsze 9 tygodni z wymiaru urlopu rodzicielskiego) jaki zdecydują się</li> </ul>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zgodnie z projektowaną zmianą w art. 30a i art. 31 ustawy, co do zasady, miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70% podstawy wymiaru zasiłku.</p> <p>Jednocześnie proponuje się, aby pracownica miała możliwość wyboru wysokości zasiłku macierzyńskiego, który będzie pobierany w okresie urlopu rodzicielskiego. I tak proponuje się, aby:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) kobieta otrzymywała 100% zasiłek za cały okres korzystania z urlopu macierzyńskiego, natomiast za okres korzystania z urlopu rodzicielskiego oboje rodzice mieliby prawo do 70% zasiłku albo</li> <li>b) kobieta w ciągu 21 dni miałaby prawo złożyć do pracodawcy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o wypłacanie jej 81,5% zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, przy czym za okres 9 tygodniowej nieprzenaszalnej części tego urlopu dla ojca dziecka przysługiwałby zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.</li> </ol> <p>W tym drugim przypadku matka dziecka będzie mogła dzielić się z ojcem dziecka korzystaniem z zasiłku w wysokości 81,5%. Jedynie przez pierwsze 9 tygodni korzystania z zasiłku przez ojca dziecka, będzie on otrzymywał go w wysokości 70% (wynika to z projektowanego art. 30a ust. 3 ustawy). Rozwiązanie to nie wprowadza więc rozróżnienia ze względu na płęć</p>

		<p>wziąć) jest liczone na zasiłku macierzyńskim w wysokości 81,5%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Podwyższenie płatności za cały urlop rodzicielski do poziomu 80% (poziom najniższy z możliwych, gwarantujący, że ojcowie (przynajmniej jakaś ich część) będą z tego korzystać, bo będzie ich na to stać. W sytuacji, kiedy brakuje nam środków w budżecie można rozważyć dodanie jednego miesiąca do obecnego wymiaru i zablokowanie jednego miesiąca z obecnego wymiaru (wariant 11+2), w ten sposób generujemy oszczędności odnośnie jednego miesiąca (wariant ten został opisany w rekomendacjach Fundacji - <a href="https://sharethecare.pl/projekty/dyrektwa-work-life-balance/">https://sharethecare.pl/projekty/dyrektwa-work-life-balance/</a>).</li> </ul> <p>W opinii Fundacji zasiłek na poziomie 70% wynagrodzenia jest za niski. W zasadzie jedyną niekorzystną konsekwencją urlopów rodzicielskich dla dziecka może być czasowe obniżenie wysokości środków finansowych na zaspokajanie jego potrzeb, związane z niepełną odpłatnością za okres urlopu. Zazwyczaj ojcowie zarabiają więcej niż matki. Uśredniona luka płacowa w Polsce wynosiła w 2019 r. wg Eurostatu 8,5% (a skorygowana luka płacowa to 16%). W rzeczywistości różnice w zarobkach zależą od wykształcenia, stanowiska i wahają się do 764 zł do 4000 zł brutto miesięcznie. Uszczuplenie pensji ojców ma więc większe znaczenie dla budżetu rodziny. W sytuacji, gdy wynagrodzenie matki może średnio wynieść 81.5%, ojciec powinien móc otrzymać wynagrodzenie na tym samym poziomie. Do rozważenia pozostaje, czy nie premiować, wzorem innych krajów, np. Szwecji, wyższego pułapu świadczenia dla obydwójga rodziców jeśli urlopem rodzicielskim podzielą się po równo.</p>	<p>pracownika - rodzica w wysokości przysługującego zasiłku macierzyńskiego.</p>
	<p>Marcin Szmanda</p>	<p>Pracownik – matka dziecka, za okres nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego ma możliwość otrzymać 81,5% podstawy. Pracownik – ojciec dziecka nie ma takiej możliwości. Jest to nieuzasadniona dyskryminacja ze względu na płeć. Pracodawca odprowadza za Pracownika – ojca dziecka i Pracownicę – matkę dziecka składki do ZUS wg takich samych zasad. Nie ma zatem powodu, aby zasiłek dla Pracownika - ojca był niższy. Zwracam uwagę, że zgodnie z aktualnymi przepisami Pracownik – ojciec dziecka za pierwsze 6 tygodni urlopu rodzicielskiego może otrzymać 100% podstawy. Rodzice mogą alternatywnie</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Zgodnie z projektowaną zmianą w art. 30a i art. 31 ustawy, co do zasady, miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70% podstawy wymiaru zasiłku. Jednocześnie proponuje się, aby pracownica miała możliwość wyboru wysokości zasiłku macierzyńskiego, który będzie pobierany w okresie urlopu rodzicielskiego. I tak proponuje się, aby:</p>

		<p>podjąć decyzję, że zasiłek dla ojca będzie wynosił 80% podstawy przez cały okres wykorzystanego przez niego urlopu rodzicielskiego. Projekt zakłada, że w okresie pierwszych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego ojciec dziecka otrzyma 70% podstawy, co jest istotnym zmniejszeniem atrakcyjności urlopów rodzicielskich dla Pracownika – ojca dziecka a tym samym idzie w przeciwnym kierunku niż cele dyrektywy PEiR 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019.</p> <p>Propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyeliminowanie dyskryminacji ze względu na płeć.</li> <li>2. Wyeliminowanie mechanizmów zmniejszających atrakcyjność urlopów rodzicielskich dla Pracownika – ojca dziecka, względem przepisów aktualnie obowiązujących.</li> </ol> <p>W projekcie nowego kodeksu pracy nie jest dla mnie jasne, czy lub za jaki okres Pracownik – ojciec dziecka otrzyma za czas urlopu rodzicielskiego zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% podstawy.</p>	<p>a) kobieta otrzymywała 100% zasiłek za cały okres korzystania z urlopu macierzyńskiego, natomiast za okres korzystania z urlopu rodzicielskiego oboje rodzice mieliby prawo do 70% zasiłku albo</p> <p>b) kobieta w ciągu 21 dni miałaby prawo złożyć do pracodawcy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosek o wypłacanie jej 81,5% zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, przy czym za okres 9 tygodniowej nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca dziecka przysługiwałyby zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.</p> <p>W tym drugim przypadku matka dziecka będzie mogła dzielić się z ojcem dziecka korzystaniem z zasiłku w wysokości 81,5%. Jedynie przez pierwsze 9 tygodni korzystania z zasiłku przez ojca dziecka, będzie on otrzymywał go w wysokości 70% (wynika to z projektowanego art. 30a ust. 3 ustawy). Rozwiązanie to nie wprowadza więc rozróżnienia ze względu na płeć pracownika - rodzica w wysokości przysługującego zasiłku macierzyńskiego.</p>
	<p>Stowarzyszenie Prawa Pracy</p>	<p>Niższa wysokość zasiłku macierzyńskiego, który miałyby przysługiwać w części nieprzenoszalnej urlopu – 70% (podczas gdy w sytuacji, gdy kobieta składa tzw. długi wniosek to przysługuje im wymiar 81,5%) jest nieuzasadniona.</p> <p>Cel dyrektywy (tj. zrównanie szans kobiet i mężczyzn i zachęcenie tych drugich do korzystania z urlopów rodzicielskich) zostaje tutaj wypaczony.</p> <p>Nie wydaje się uzasadnione przypuszczenie, że ew. podwyższenie (zrównanie) tych dwóch kwot, tj. zastosowanie 81,5% także w przypadku ojców sprawi, że ci będą korzystać z tego mechanizmu w sposób nadmierny.</p> <p>Propozycja:</p> <p>Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi <b>81,5 %</b> podstawy wymiaru zasiłku.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zgodnie z projektowaną zmianą w art. 30a i art. 31 ustawy, co do zasady, miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70% podstawy wymiaru zasiłku.</p> <p>Jednocześnie proponuje się, aby pracownica miała możliwość wyboru wysokości zasiłku macierzyńskiego, który będzie pobierany w okresie urlopu rodzicielskiego. I tak proponuje się, aby:</p> <p>a) kobieta otrzymywała 100% zasiłek za cały okres korzystania z urlopu macierzyńskiego, natomiast za okres korzystania z urlopu rodzicielskiego oboje rodzice mieliby prawo do 70% zasiłku albo</p> <p>b) kobieta w ciągu 21 dni miałaby prawo złożyć do pracodawcy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosek o wypłacanie jej 81,5% zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego,</p>

				<p>przy czym za okres 9 tygodniowej nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca dziecka przysługiwałby zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.</p> <p>W tym drugim przypadku matka dziecka będzie mogła dzielić się z ojcem dziecka korzystaniem z zasiłku w wysokości 81,5%. Jedyne przez pierwsze 9 tygodni korzystania z zasiłku przez ojca dziecka, będzie on otrzymywał go w wysokości 70% (wynika to z projektowanego art. 30a ust. 3 ustawy). Rozwiązanie to nie wprowadza więc rozróżnienia ze względu na płć pracownika - rodzica w wysokości przysługującego zasiłku macierzyńskiego.</p>
		<p>Fundacja Naukowa Instytut Badań Strukturalnych</p>	<p>Uważamy, że ustalenie wysokości zasiłku dla ojca na urlopie rodzicielskim nieprzenoszalnym na poziomie 70% de facto wykluczy to rozwiązanie z praktyki. Na urlop taki zdecyduje się bardzo niewielu ojców, mając na uwadze koszt finansowy. Włączanie ojców w opiekę nad dzieckiem jest ważnym rozwiązaniem wspierającym nie tylko przyszłe relacje ojców i dzieci, ale także poprawiającym sytuację kobiet na rynku pracy (umożliwienie im szybszego powrotu do pracy) i sprzyjającym decyzjom o rodzicielstwie – zwiększaniu dzietności.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zgodnie z projektowaną zmianą w art. 30a i art. 31 ustawy, co do zasady, miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70% podstawy wymiaru zasiłku.</p> <p>Jednocześnie proponuje się, aby pracownica miała możliwość wyboru wysokości zasiłku macierzyńskiego, który będzie pobierany w okresie urlopu rodzicielskiego. I tak proponuje się, aby:</p> <p>a) kobieta otrzymywała 100% zasiłek za cały okres korzystania z urlopu macierzyńskiego, natomiast za okres korzystania z urlopu rodzicielskiego oboje rodzice mieliby prawo do 70% zasiłku albo</p> <p>b) kobieta w ciągu 21 dni miałaby prawo złożyć do pracodawcy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o wypłacanie jej 81,5% zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, przy czym za okres 9 tygodniowej nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca dziecka przysługiwałby zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.</p> <p>W tym drugim przypadku matka dziecka będzie mogła dzielić się z ojcem dziecka korzystaniem z zasiłku w wysokości 81,5%. Jedyne przez pierwsze 9 tygodni korzystania z zasiłku przez ojca dziecka, będzie on</p>

				otrzymywał go w wysokości 70% (wynika to z projektowanego art. 30a ust. 3 ustawy). Rozwiązanie to nie wprowadza więc rozróżnienia ze względu na płć pracownika - rodzica w wysokości przysługującego zasiłku macierzyńskiego.
	Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków	<p>Uwagi należy zgłosić także do proponowanych (art. 8 nowelizacji) zmian w przepisach ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa:</p> <p>a) W końcowej części art. 30a ust. 2, dotyczącego przypadków przyjęcia dziecka do adopcji, pada standardowe zastrzeżenie że część urlopu przysługuje tylko „drugiemu rodzicowi dziecka”. Problem w tym, że przepis ten dotyczy dzieci przysposobionych i w niektórych konfiguracjach mogą powstać wątpliwości kim ten „drugi rodzic” miałby być. Należy tu przypomnieć, że osobami przysposabiającymi mogą być małżonkowie (wtedy zapewne drugim rodzicem będzie „drugi z nich”), ale możliwe są inne sytuacje. Po pierwsze, może dojść do przysposobienia dziecka małżonka (art. 115 k.r.o.). Wtedy drugim rodzicem jest rodzic biologiczny, który nie może w tej sytuacji uzyskać prawa do urlopu. Po drugie, może dojść do adopcji przez osobę samotną. W tym przypadku nie ma nikogo kto mógłby wykorzystać pozostałą część urlopu.</p> <p>b) Krytycznie ocenić należy przepisy art. 31 ust. 3g i ust. 4, które są po prostu niezrozumiałe. Również uzasadnienie projektu nie wyjaśnia dostatecznie jasno o jakie przypadki chodzi w tych przepisach i dlaczego przyjęto właśnie takie, a nie inne rozwiązanie.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Proponowany zapis art. 30a ust. 2 ustawy zasiłkowej wskazuje na możliwość wnioskowania przez ubezpieczonego, o zasiłek macierzyński w ciągu 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, co będzie skutkowało wypłatą zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru za cały wnioskowany okres. Proponowany zapis uwzględnia zmiany wprowadzane w przepisach Kodeksu pracy, które przyznają prawo do części urlopu wyłącznie drugiemu rodzicowi dziecka. Projektowany art. 30 ust. 2 ustawy zasiłkowej wskazuje drugiego rodzica, któremu przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego.</p> <p>W zakresie ustawy zasiłkowej nie leży kwestia prawa do urlopu rodzicielskiego przysługującego rodzicowi dziecka w przypadku adopcji przez osobę samotną. Prawo do zasiłku macierzyńskiego w przypadku pracowników jest zależne od uzyskania prawa do urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.</p> <p>W projektowanym art. 31 ust. 3g oraz ust. 4 ustawy zasiłkowej wskazano w jakich sytuacjach zapis ten będzie miał zastosowanie, tj. w przypadkach, kiedy ubezpieczony nie wykorzysta ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka. Wówczas ubezpieczonemu będzie przysługiwał zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego w wysokości 70% podstawy wymiaru i jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku.</p>	

34.	<b>Dodatkowa propozycja-urlop okolicznościowy dla ojców adopcyjnych</b>	Fundacja Share the Care	Nadanie ojcom adoptującym dzieci prawa do 2 dni urlopu okolicznościowego z okazji urodzenia się dziecka (tak jak w przypadku ojców biologicznych). Coraz częstsza sytuacja, wymagająca uwzględnienia w prawie.	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158.
35.	<b>Dodatkowa propozycja-art. 180<sup>1</sup> K.p.</b>	Fundacja Share the Care	Postulujemy o dodatnie do art. 180 (1) prawa do skróconego urlopu macierzyńskiego w przypadku poronienia.	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158.
36.	<b>Uwagi ogólne</b>	Unia Producentów i Pracodawców Przemysłu Mięsnego (UPEMI)	W sytuacji gdy proponowane zmiany w Kodeksie pracy faktycznie wprowadzają dla pracodawców kolejne obciążenia finansowe i organizacyjno-administracyjne zasadna jest konieczność jednoczesnego opracowania i wdrożenia uregulowań prawnych: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ zmniejszających obciążenia finansowe pracodawców,</li> <li>✓ zmniejszających wymogi formalne prowadzenia przez pracodawców zagadnień pracowniczych, w tym dokumentacji pracowniczej,</li> <li>✓ opracowania przez MRiPS wzorów dokumentów, związanych z zmianami przepisów Kodeksu pracy.</li> </ul>	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158.

**Uwagi zgłoszone w ramach opiniowania projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)**

Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/ pkt Uzasadnienia/ pkt OSR	Podmiot zgłaszający	Uwaga	Odniesienie
1.	Art. 18 <sup>3f</sup> § 1 K.p. Art. 18 <sup>3f</sup> . § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.	Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności	Kodeks pracy jest podstawowym, ale nie jest jedynym źródłem prawa pracy. Zob. art. 9 Kodeksu pracy. Proponuje się zastąpienie wyrazów „Kodeks pracy” wyrazami „prawa pracy”.	Uwaga uwzględniona. Przepis został przeredagowany.
		Konfederacja Lewiatan	Proponujemy <b>wykreślenie proponowanego przepisu z projektu</b> . Jest to zbędna regulacja. Zmiany przepisów rozdziału IIa Kodeksu pracy <b>Równe traktowanie w zatrudnieniu</b> , w szczególności art. 18 <sup>3a</sup> , powodują, iż pracownikom przysługuje bardzo szeroka ochrona, spełniająca wymagania wdrażanych obecnie dyrektyw unijnych. Wprowadzanie kolejnych rozwiązań w rozdziale IIa każe stawiać w wątpliwość cel i zakres zastosowania obowiązujących przepisów tego rodzaju Kp.	Uwaga częściowo uwzględniona. Przepis wdraża art. 11 i 14 dyrektywy 2019/1158 oraz art. 17 dyrektywy 2019/1152. Niekorzystne traktowanie, o którym mowa w art. 17 dyrektywy 2019/1152 nie jest tożsame z równym traktowaniem, o którym mowa w art. 18 <sup>3a</sup> K.p.
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Zgodnie z dyrektywą niekorzystne traktowanie oraz negatywne konsekwencje nie mogą wynikać „ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie.”, nie zaś z korzystania z uprawnień wynikających z Kodeksu pracy. Może to rodzić problemy interpretacyjne negatywnych konsekwencji. Propozycja: Złożenie przez pracownika skargi wewnątrz przedsiębiorstwa lub wszczęcie postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w przepisach prawa pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego	Uwaga uwzględniona. Zrezygnowano z tego przepisu; art. 17 dyrektywy 2019/1152 i art. 14 dyrektywy 2019/1158 zostaną wdrożone w przeredagowanym art. 18 <sup>3e</sup> K.p.

			traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.	
		Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Zapis jest odmienny od Dyrektywy 2019/1152. Art. 17 tej dyrektywy wskazuje, że pracownik, który złożył skargę nie może z tego tytułu ponieść negatywnych konsekwencji, nie zaś pracownik, który „skorzystał z uprawnień pracowniczych”. Proponuje się zmianę treści art. 18 <sup>3f</sup> § 1 na: „Złożenie przez pracownika skargi przeciwko pracodawcy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.”	Uwaga uwzględniona. Zrezygnowano z tego przepisu; art. 17 dyrektywy 2019/1152 i art. 14 dyrektywy 2019/1158 zostaną wdrożone w przereadowanym art. 18 <sup>3e</sup> K.p.
2.	<b>Art. 18<sup>3f</sup> § 2 K.p.</b> § 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Brak wymogu takiej regulacji wynikającego z dyrektywy. Przepis może rodzić wątpliwości interpretacyjne w zakresie pojęcia „udzielenia wsparcia”. Propozycja usunięcia przepisu.	Uwaga nie uwzględniona. Art. 18 <sup>3f</sup> Kodeksu pracy wdraża postanowienia art. 14 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którymi państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne w celu ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie. Pojęcie „udzielenia wsparcia” występuje już w obecnym brzmieniu Kodeksu pracy w art. 18 <sup>3e</sup> § 2 K.p.
3.	<b>Art. 18<sup>3f</sup> § 3 K.p.</b> § 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność	Należy również zauważyć, że art. 18 <sup>3f</sup> § 3 k.p. przewidujący roszczenie o zasądzenie odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z pewnością nie można uznać za odstraszającą sankcję. Natomiast art. 19 dyrektywy 2019/1152 stanowi, że państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące	Uwaga nie uwzględniona. Przepis wprowadza minimalną kwotę odszkodowania. O faktycznej kwocie będzie decydował sąd biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy. Ponadto przepis ten dotyczy wszystkich pracodawców, w tym zatrudniających kilku pracowników.



	niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.		praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Sankcje te są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Warto zatem zastanowić się nad tym, czy sankcja określona w art. 18 <sup>3f</sup> k.p. będzie wystarczająco skuteczna.	
		FZZ Zarząd Krajowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Bloku Operacyjnego Anestezjologii i Intensywnej Terapii	Uznać należy, iż jest to kierunek właściwy, niemniej w praktyce istotną trudnością może się okazać wykazanie szkody, zaś niskie ustawowe minimum oraz nakład pracy, a co za tym idzie koszty jakie należy ponieść na prowadzenie sprawy sądowej i czas jej trwania istotnie ograniczy liczbę sytuacji, w których przepis stanie się podstawą dochodzenia powództwa.	Uwaga nie uwzględniona. Jest do przepis wdrażający art. 17 dyrektywy 2019/1152 i art. 14 dyrektywy 2019/1158.
		Forum Związków Zawodowych	Proponujemy wprowadzenie minimalnej kwoty odszkodowania jako kwoty trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zwiększenie minimalnej kwoty sankcji za naruszenie praw pracowników w bardziej kompleksowy sposób spełni założenie dyrektywy dotyczące skutecznej, proporcjonalnej i odstraszającej funkcji sankcji za przedmiotowe naruszenia. Pracodawcy, często dokonujący rachunku zysków i strat w kontekście realizacji praw pracowniczych (w miejsce norm aksjologicznych), bardziej będą skłonni owe prawa zabezpieczać, jeżeli sankcja będzie odpowiednio powiększona. Odnosi się to również do innych regulacji kodeksu pracy dotyczących minimalnej wysokości odszkodowań (np. odszkodowanie za nierówne traktowanie - art. 18 <sup>3d</sup> d kodeksu pracy i odszkodowanie za mobbing - art. 94 <sup>3</sup> § 4 kodeksu pracy), które nie były objęte zakresem przedmiotowego projektu ustawy. Postulujemy zatem podwyższenie minimalnej wysokości odszkodowań również w innych przypadkach przewidzianych przepisami kodeksu pracy.	Uwaga nie uwzględniona. Przepis wprowadza minimalną kwotę odszkodowania. O faktycznej kwocie będzie decydował sąd biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy. Ponadto przepis ten dotyczy wszystkich pracodawców, w tym zatrudniających kilku pracowników. Natomiast postulat w zakresie podwyższenia minimalnej wysokości odszkodowań również w innych przypadkach – wykracza poza cel projektu, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.
<b>4.</b>	<b>Art. 25 § 2 K.p.</b> § 2. Umowę o pracę na okres	Konfederacja Lewiatan	Wydłużyć okres próbny do 6 miesięcy, a 9 miesięcy dla szczególnych kategorii pracowników. Postulat ten pojawia się od wielu lat stanowiskach organizacji	Uwaga nie uwzględniona. Nie jest zasadne wydłużenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres

	<p>próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2<sup>1</sup>–2<sup>3</sup>, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.</p>		<p>pracodawców i ma na celu odzwierciedlenia aktualnej sytuacji na rynku pracy kiedy weryfikacja umiejętności, podejścia pracownika wymaga dłuższego okresu.  Propozycja:  „§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.  § 2. Umowę o pracę na okres próbny, <b>nieprzekraczający 6 miesięcy</b>, z zastrzeżeniem § 2(1) – 2(2), zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.”,  b) po § 2 dodaje się § 2(1)–2(2) w brzmieniu:  „§ 2(1). Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.  § (2) W przypadku zatrudniania:  1) pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy  2) kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej lub pracownika zatrudnionego na stanowisku związanym z kierowaniem grupą pracowników,  3) zatrudniania pracownika na stanowiskach związanych z koniecznością posiadania szczególnych kwalifikacji zawodowych  umowa na okres próbny okres próbny nie może przekroczyć <b>9 miesięcy</b>.</p>	<p>próbny z 3 do 6 miesięcy. Jest to spójne z zakazem regresji (art. 20 dyrektywy 2019/1152), zgodnie z którym dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich oraz nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie. Przemawia za tym również dopuszczenie możliwości uzgodnienia przez strony w umowie o pracę na okres próbny jej przedłużenia o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.</p>
		<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Dyrektywa określa maksymalny okres zawierania umów na okres próbny na sześć miesięcy, a nawet dłużej, gdy jest to uzasadnione rodzajem zatrudnienia, np. na stanowiskach (motyw 28 dyrektywy o warunkach zatrudnienia).  Propozycja wydłużenia maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny do 6 miesięcy.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.  Nie jest zasadne wydłużenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny z 3 do 6 miesięcy. Jest to spójne z zakazem regresji (art. 20 dyrektywy 2019/1152), zgodnie z którym dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich oraz nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania</p>

				lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie. Przemawia za tym również dopuszczenie możliwości uzgodnienia przez strony w umowie o pracę na okres próbny jej przedłużenia o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.
5.	<p><b>Art. 25 § 2<sup>2</sup> K.p.</b> § 2<sup>2</sup>. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:</p> <p>1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;</p> <p>2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.</p>	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”	Zaproponowana w projekcie ustawy nowelizacyjnej regulacja uzależniająca maksymalną długość okresu, na który może być zawarta umowa o pracę na okres próbny od długości okresu, na który strony zamierzają zawrzeć umowę na czas określony nie spełni zakładanych celów społecznych. Zawierając umowę o pracę na okres próbny strony nie muszą mieć zgodnego zamiaru późniejszego zawarcia jakiegokolwiek umowy o pracę. Tym bardziej nie muszą planować późniejszego zawarcia umowy na ściśle określony czas. Regułą zatem będzie tak, jak i do tej pory, zawieranie umów o pracę na okres próbny na maksymalny możliwy czas tj. na 3 miesiące. Posiadanie zgodnego zamiaru zawarcia późniejszej umowy na ściśle określony czas będzie zresztą w praktyce nie do udowodnienia.	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Pracodawca zawierając umowę na okres próbny przed zawarciem umowy na czas określony ma wiedzę do jakich prac okresowych potrzebować będzie pracownika i jak długo mogą one potrwać. Od tego uzależniona będzie także długość okresu próbnego. Zgodnie bowiem z dyrektywą 2019/1152 długość okresu próbnego powinna być współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy.</p> <p>W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie wskazany okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony.</p>
		Konfederacja Lewiatan	<p>Opowiadamy się za wykreśleniem proponowanego przepisu.</p> <p>Wynika to ze specyfiki polskich rozwiązań. W Polsce umowa na okres próbny stanowi odrębny rodzaj umowy terminowej. Nie jest zatem elementem umowy na czas określony. Jak wskazano w roboczym opracowaniu dot. stosowania dyrektywy 2019/1152 <i>Śłużby Komisji odpowiedziały że art. 8 ust. 2 ograniczyłby okres próbny w ramach indywidualnego stosunku pracy w ramach indywidualnego stosunku pracy do rozsądnej długości.</i></p> <p>Tym samym nie spełniamy warunku określonego w art. 8 ust. 1, iż <i>W przypadku gdy stosunek pracy jest</i></p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zgodnie z motywem 28 dyrektywy 2019/1152 w przypadku stosunków pracy na czas określony krótszy niż 12 miesięcy państwa członkowskie powinny zapewnić, by długość okresu próbnego była odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy.</p> <p>Zaproponowana interpretacja przepisów dyrektywy 2019/1152 jest zbyt wąska.</p> <p>Ponadto pracodawca zawierając umowę na okres próbny przed zawarciem umowy na czas określony ma wiedzę do jakich prac okresowych potrzebować będzie pracownika i</p>

		<p><i>uzależniony od okresu próbnego ...</i>”, okres próbny nie jest elementem umowy na czas określony.</p> <p>Ponadto posłużenie się konstrukcją „zamiaru” wywoła w praktyce szereg wątpliwości odnośnie stosowania tego przepisu. Co w przypadku zawierania kolejnych umów na czas określony?</p>	<p>jak długo mogą one potrwać. Od tego uzależniona będzie także długość okresu próbnego.</p> <p>W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie wskazany okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony.</p> <p>Należy także stwierdzić, że pojęcie „zamiaru” występuje już w obecnym brzmieniu Kodeksu pracy - w art. 38 K.p.</p>
	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	<p>Nie należy wprowadzać do kodeksu pojęcia „zamiaru” jako pojęcia nieostrego, zasadniczo trudno mierzalnego, który z założenia będzie wywoływał wątpliwości co do badania tego zamiaru. Ponadto istnieje możliwość, że zamiar się zmieni, ulegnie zmianie.</p> <p>Dyrektywa wymaga współmierności, w ustawie zaś narzucono konkretne terminy. Wątpliwości budzi również sytuacja, w której strony zmieniają zamiar zawarcia umowy na krótszy niż początkowo miesiąc to zbyt mało, aby zweryfikować umiejętności pracownika.</p> <p>Postulujemy rezygnację z tej zmiany, która ma się znaleźć w art. 25 § 2<sup>2</sup> KP.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zgodnie z motywem 28 dyrektywy 2019/1152 w przypadku stosunków pracy na czas określony krótszy niż 12 miesięcy państwa członkowskie powinny zapewnić, by długość okresu próbnego była odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. To państwo, a nie pracodawca ma zapewnić współmierność okresu próbnego.</p> <p>Pracodawca zawierając umowę na okres próbny przed zawarciem umowy na czas określony ma wiedzę do jakich prac okresowych potrzebować będzie pracownika i jak długo mogą one potrwać. Od tego uzależniona będzie długość okresu próbnego.</p> <p>W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie wskazany okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony.</p> <p>Należy także stwierdzić, że pojęcie „zamiaru” występuje już w obecnym brzmieniu Kodeksu pracy - w art. 38 K.p.</p>
	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	<p>Wątpliwości budzą zapisy zawarte w art. 1 pkt 2 lit. b projektu, zgodnie z którymi długość umowy o pracę na okres próbny będzie uzależniona od zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony oraz okresu jej trwania. Przedłożona propozycja może w praktyce wywołać poważne problemy interpretacyjne, również z tego względu, że strony nie muszą mieć zgodnego zamiaru zawarcia kolejnej terminowej umowy o pracę. Ponadto przepis nie zawiera sankcji oraz mechanizmu weryfikacji, ani nie odnosi się do katalogu obowiązków informacyjnych pracodawcy, zawartych w zmianach do art. 29 Kodeksu pracy.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Pracodawca zawierając umowę na okres próbny przed zawarciem umowy na czas określony ma wiedzę do jakich prac okresowych potrzebować będzie pracownika i jak długo mogą one potrwać. Od tego uzależniona będzie także długość okresu próbnego. Zgodnie bowiem z dyrektywą 2019/1152 długość okresu próbnego powinna być współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy.</p> <p>W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie wskazany okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony.</p> <p>Wprowadzenie sankcji w tym przepisie nie byłoby celowe.</p>

			Należy zatem dokonać stosownej modyfikacji zapisu, który powinien być jasny i zrozumiały dla stron stosunku pracy.	
	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Dyrektywa 2019/1152 przewiduje, że umowa na czas określony powinna być współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy na czas określony i do charakteru pracy. Zaproponowana zmiana wychodzi poza dyrektywę i wprowadza sztywne ramy czasowe, podczas gdy dyrektywa posługuje się klauzulami generalnymi. Proponuje się wykreślenie zmiany i pozostawienie maksymalnie 3 miesięcznego okresu umowy na okres próbny. Ewentualnie nadanie art. 25 § 2 <sup>2</sup> następującej treści: „§ 2 <sup>2</sup> Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres współmierny do charakteru pracy i do przewidywanego czasu trwania umowy na czas określony”.		Uwaga nie uwzględniona. Zgodnie z dyrektywą 2019/1152 długość okresu próbnego powinna być współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. Dyrektywa wprowadza ogólne ramy w tym zakresie. To państwo, a nie pracodawca ma zapewnić współmierność okresu próbnego.
	FZZ Porozumienie Związków Zawodowych „KADRA”	Umowa na okres próbny w dotychczasowym stanie prawnym zostały uregulowane w sposób prosty i bardzo czytelny, tak dla pracowników, jak i pracodawców. Zaproponowane zmiany znacznie komplikują ten rodzaj umowy. Wprowadzenie zapisu określającego, że długość omawianej umowy zależy od długości umowy na czas określony, jaką pracodawca zamierza zawrzeć po zakończeniu umowy na okres próbny, w naszej ocenie nie zasługuje na poparcie. Umowa na okres próbny ma za zadanie sprawdzenie umiejętności pracownika oraz jego przydatności do pracy na określonym stanowisku i z reguły decyzję o dalszym zatrudnieniu, rodzaju umowy i jej długości pracodawca podejmuje po zakończeniu umowy na okres próbny. Należy również mieć na uwadze, że w polskim systemie prawnym przyjęto, że umowa o pracę na okres próbny może trwać maksymalnie 3 miesiące, kiedy zgodnie z dyrektywami unijnymi okres trwania takiej umowy może wynosić maksymalnie 6 miesięcy. Pracodawca ma również pełną swobodę w określaniu długości umowy na okres próbny z		Uwaga nie uwzględniona. Przepis wdraża art. 8 ust. 2 zd. 1 dyrektywy 2019/1152. Pracodawca zawierając umowę na okres próbny przed zawarciem umowy na czas określony ma wiedzę do jakich prac okresowych potrzebować będzie pracownika i jak długo mogą one potrwać. Od tego uzależniona będzie także długość okresu próbnego. Zgodnie bowiem z dyrektywą 2019/1152 długość okresu próbnego powinna być współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie wskazany okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony.

			ograniczeniem jedynie maksymalnego okresu jej trwania. Wszystkie przedstawione powyżej argumenty przemawiają przeciwko omawianej zmianie.	
		FZZ Zarząd Krajowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Bloku Operacyjnego Anestezjologii i Intensywnej Terapii	Zarząd Krajowy pragnie zauważyć, iż wydają się, że stosowanie nieczytelnego i nieprecyzyjnego kryterium „zamiaru” i uzależnienia od niego okresu trwania umowy na okres próbny nie jest dobrym kierunkiem ustawodawczym. Nadto, nie zrozumiałe jest stosowanie dłuższych okresów zatrudnienia na okres próbny w sytuacji gdy pracodawca ma zamiar zatrudnić na dłuższy okres czasu, przecież po upływie miesiąca pracodawca już wie czy dany pracownik sprawdza się na zajętym stanowisku czy też nie. Zastosowanie 2 miesięcznego okresu tworzy podstawę do niepotrzebnych nadużyć i z tej to przyczyny przepis powinien zostać usunięty.	Uwaga nie uwzględniona. Pojęcie „zamiaru” występuje już w obecnym brzemieniu Kodeksu pracy - w art. 38 K.p. Pracodawca zawierając umowę na okres próbny przed zawarciem umowy na czas określony ma wiedzę do jakich prac okresowych potrzebować będzie pracownika i jak długo mogą one potrwać. Od tego uzależniona będzie także długość okresu próbnego. Zgodnie bowiem z dyrektywą 2019/1152 długość okresu próbnego powinna być współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie wskazany okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony.
6.	Art. 25 § 2 <sup>3</sup> K.p. § 2 <sup>3</sup> . Strony mogą wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2 <sup>2</sup> , nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.	Forum Związków Zawodowych	Z projektu ustawy ani z uzasadnienia nie wynika, w jaki sposób ustalić, czy dany rodzaj pracy uzasadnia przedłużenie okresu umowy zawartej na okres próbny w trybie proponowanego art. 25 § 2 <sup>3</sup> . W naszej ocenie może to prowadzić do nadużyć pracodawców w postaci zbyt swobodnego przedłużania okresu próbnego, a co za tym idzie, utraty przywilejów wynikających z umowy na czas określony. Proponujemy, chociaż przykładowe, wyliczenie przypadków/kryteriów (np. „w szczególności, itp.”) kierujących na jednoznaczne rozumienie przedmiotowego sformułowania.	Uwaga nie uwzględniona. Proponowany art. 25 § 2 <sup>2</sup> i 2 <sup>3</sup> K.p. wdraża art. 8 ust. 2 zd. 1 dyrektywy 2019/1152. Ten przepis dyrektywy nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby w przypadku stosunków pracy na czas określony długość takiego okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. Dyrektywa nie precyzuje jak rozumieć pojęcie „charakter pracy”. Postanowienie dotyczące przedłużenia umowy o pracę na okres próbny zawarte będzie w umowie o pracę, zatem będzie objęte wolą stron umowy (na etapie zawierania umowy strony będą godziły się na takie przedłużenie umowy). Natomiast przepis został przeredagowany tak, aby wynikało z niego, że umowę o pracę na okres próbny można przedłużyć tylko jeden raz.
		Konfederacja Lewiatan	Usunąć w związku z propozycją wydłużenia okresu próbnego.	Uwaga nie uwzględniona. Przepis ten wynika z fakultatywnego zapisu w dyrektywie 2019/1152.
		Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	W przypadku nieuwzględnienia zaproponowanej zmiany w art. 25 §2 <sup>2</sup> konieczne jest dokonanie zmiany w §2 <sup>3</sup> . Charakter pracy może wymagać	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowany zapis nie zapewni współmierności okresu próbnego, gdyż w każdym przypadku będzie

			<p>dokładniejszego sprawdzenia umiejętności pracownika, stąd zasadne jest w uzasadnionych przypadkach przedłużenie okresu próbnego. Jest to zgodne z postanowieniami Dyrektywy 2019/1152 nakładającej obowiązek zapewnienia, by długość okresu umowy na okres próbný była współmierna do charakteru pracy.</p> <p>Proponuje się zmianę treści art. 25 § 2<sup>3</sup> na:  „Strony mogą wydłużyć w umowie o pracę na okres próbný okresy, o których mowa w § 2<sup>2</sup>, do:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 2 miesięcy, w przypadku o którym mowa w § 2<sup>2</sup> pkt 1;</li> <li>2) 1 miesiąca, w przypadku o którym mowa w § 2<sup>2</sup> pkt 2</li> </ol> <p>jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.”</p>	<p>proceedził do przedłużenia umowy o pracę na okres próbný do 3 miesięcy. Natomiast zgodnie z motywem 28 dyrektywy 2019/1152 w przypadku stosunków pracy na czas określony krótszy niż 12 miesięcy państwa członkowskie powinny zapewnić, by długość okresu próbnego była odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy.</p>
7.	<p><b>Art. 25 § 3 K.p.</b>  „§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbný z tym samym pracownikiem jest możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.</p>	<p>FZZ  Zarząd Krajowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Bloku Operacyjnego Anestezjologii i Intensywnej Terapii</p>	<p>Podkreślenia wymaga, iż ustawodawca nie wprowadza sankcji za naruszenie tego zakazu, jaka by mogła polegać na przekształceniu się takiej umowy z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony. W praktyce będzie występowała istotna pokusa zatrudniania do analogicznej lub minimalnie zmienionej pracy tego samego pracownika przy zastosowaniu tylko innej nazwy stanowiska.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.  Orzecznictwo wskazuje konsekwencje zastosowania dłuższego, niż określony w przepisie, okresu trwania umowy na okres próbný (por. wyrok SN z 26.08.1999 r., I PKN 215/99, OSNP 2000 nr 24, poz. 890)..</p>
		<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Z dyrektywy nie wynika konieczność zmiany § 3. Artykuł 8 ust. 2 ostatnie zdanie dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż <i>W przypadku odnowienia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego.</i> Umieszczenie tego przepisu wskazuje, iż ograniczenie ma zastosowanie do odnawiania umów terminowych a nie do generalnego zakazu stosowania w przyszłości umowy na okres próbný w warunkach określonych obecnie w paragrafie 3.  Propozycja:</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.  Art. 8 ust. 2 (zdanie drugie) dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż w przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego. W celu dostosowania brzmienia obowiązujących przepisów do tej regulacji zmianie musi ulec brzmienie obowiązującego art. 25 § 3 Kodeksu pracy, który przewiduje także możliwość ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbný z tym samym pracownikiem po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy</p>

			<p>„§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:</p> <p>1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;</p> <p>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.</p>	<p>o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.</p> <p>Natomiast po upływie kilku lat na tym samym stanowisku pracy mogą zmieć się wymagania dotyczące umiejętności i kwalifikacji pracownika, zmienić się technologia, w związku z tym będzie to zatrudnienie w celu wykonywania innego rodzaju pracy.</p>
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	<p>Aktualne brzmienie art. 25 § 3 KP odpowiada wymogom stawianym przez dyrektywę.</p> <p>Ze względu na zmianę/rozwój technologii/inżynierii/ innowacji konieczne wręcz staje się ponowne sprawdzenie pracownika przy tym samym rodzaju pracy poprzez okres próbny po upływie 3 lat.</p> <p>Propozycja rezygnacji ze zmiany przepisu i pozostawienie dotychczasowej regulacji.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Art. 8 ust. 2 (zdanie drugie) dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż w przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego. W celu dostosowania brzmienia obowiązujących przepisów do tej regulacji zmianie musi ulec brzmienie obowiązującego art. 25 § 3 Kodeksu pracy, który przewiduje także możliwość ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem 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.</p> <p>Natomiast po upływie kilku lat na tym samym stanowisku pracy mogą zmieć się wymagania dotyczące umiejętności i kwalifikacji pracownika, zmienić się technologia, w związku z tym będzie to zatrudnienie w celu wykonywania innego rodzaju pracy.</p>
		Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	<p>Wykreślenie art. 25 § 3 może doprowadzić do braku możliwości odpowiedniego sprawdzenia umiejętności pracownika przed powierzeniem mu pracy na czas określony bądź nieokreślony. Współcześnie do niemal każdego zawodu wkraczają nowe technologie i metody pracy. Jeżeli pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę więcej niż 3 lata wcześniej, to obecnie ponowne sprawdzenie jego umiejętności może być całkowicie uzasadnione. Przez ten okres może bowiem</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Art. 8 ust. 2 (zdanie drugie) dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż w przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego. W celu dostosowania brzmienia obowiązujących przepisów do tej regulacji zmianie musi ulec brzmienie obowiązującego art. 25 § 3 Kodeksu pracy, który przewiduje także możliwość ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z</p>



			<p>dojść do znaczących zmian w danej dziedzinie działalności gospodarczej.</p> <p>Zaleca się pozostawienie dotychczasowego brzmienia art. 25 § 3.</p>	<p>tym samym pracownikiem 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.</p> <p>Natomiast po upływie kilku lat na tym samym stanowisku pracy mogą zmieć się wymagania dotyczące umiejętności i kwalifikacji pracownika, zmienić się technologia, w związku z tym będzie to zatrudnienie w celu wykonywania innego rodzaju pracy.</p>
8.	<p><b>Art. 26 K.p.</b> Art. 26. Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli tego dnia nie określono – w dniu zawarcia umowy.</p>	Związek Pracodawców i Przedsiębiorców	<p>Proponowana zmiana dotychczasowego brzmienia art. 26 polegająca na zastąpieniu zwrotu „termin określony w umowie” zwrotem „dzień określony w umowie”, wydaje się niezasadna. Są to terminy stosowane zamiennie, zaś samo słownikowe znaczenie słowa „termin” odpowiada jego znaczeniu kodeksowemu.</p> <p>Zaleca się pozostawienie dotychczasowego brzmienia art. 26.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zmiana ma na celu doprecyzowanie przepisu. Zaproponowany przepis koresponduje ze zmienianym art. 29 § 1 Kodeksu pracy, który określając, co zawiera umowa o pracę, wskazuje m.in. dzień rozpoczęcia pracy.</p>
9.	<p><b>Art. 26<sup>1</sup> K.p.</b> Art. 26<sup>1</sup>. 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. Przepisu nie stosuje się w przypadku</p>	Związek Pracodawców i Przedsiębiorców	<p>Niektóre zawody np. medyczne, czy związane z kwestią bezpieczeństwa wymagają zachowania koncentracji i uwagi. Być może zasadnym byłoby ograniczenie tego przepisu nie tylko w zakresie zakazu konkurencji, ale także do przypadków związanych także z kwestiami bezpieczeństwa.</p> <p>Proponuje się zmianę art. 26<sup>1</sup> na:</p> <p>„§ 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.</p> <p>Przepisu nie stosuje się w przypadku określonym w art. 101 § 1.</p> <p>§ 2 W uzasadnionych przypadkach, w szczególności przy powierzaniu pracownikowi pracy związanej z bezpieczeństwem osób i mienia oraz zapewnieniem usług medycznych, Pracodawca może w umowie zastrzec zakaz pozostawania w stosunku pracy z innym</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Przyjęcie przepisu w zaproponowanym brzmieniu mogłoby prowadzić do nadużyć. Zakres zaproponowanego przepisu jest bardzo szeroki, a ograniczenie w nim występujące bardzo rygorystyczne.</p>

	określonym w art. 101 <sup>1</sup> § 1.		pracodawcom, jeśli łączny czas pracy u tego i innych pracodawców przekraczałby pełen wymiar czasu pracy przewidziany dla pracownika.”.	
		Konfederacja Lewiatan	<p>Proponuje się dostosowanie przepisu do warunków określonych w dyrektywie 2019/1152. Pkt 29 preambuły „Pracodawca nie powinien zakazywać pracownikowi podejmowania zatrudnienia u innych pracodawców poza rozkładem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani niekorzystnie traktować pracownika z tego powodu. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość określenia warunków stosowania ograniczeń w łączeniu stanowisk, które należy rozumieć jako ograniczenia możliwości pracy na rzecz innych pracodawców wynikające z przyczyn obiektywnych, takich jak ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym poprzez ograniczenia czasu pracy, ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, rzetelności służby cywilnej lub unikania konfliktów interesów.”</p> <p>Propozycja: Art. 26(1) § 1 Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia wykonywania pracy innym niż stosunek pracy. §2 Przepisu § 1 nie stosuje się w przypadku określonym w art. 101(1) § 1 oraz w sytuacjach, gdy <u>ograniczenie jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami, takimi jak ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w tym poprzez ograniczenia czasu pracy, ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa lub unikanie konfliktów interesów.”;</u></p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Przyjęcie przepisu w zaproponowanym brzmieniu, ze względu na mało precyzyjne sformułowanie „gdy ograniczenie jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami, takimi jak ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników” i szeroki jego zakres, mogłoby prowadzić do nadużyć.</p> <p>Ponadto zgodnie z obecnie obowiązującym art. 100 § 2 pkt 5 K.p. pracownik jest obowiązany przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.</p>
10.	Art. 29 § 1 K.p. § 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby	Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności	Skorespondowanie przepisu z przepisami określającymi wymogi informacyjne określonych podmiotów, zob. np. art. 34 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz. U. z	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zgodnie z art. 34 ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym podmioty wpisane do Rejestru są obowiązane umieszczać w oświadczeniach pisemnych, skierowanych, w zakresie swojej działalności, do oznaczonych osób i organów dane</p>

<p>pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:</p> <p>1) rodzaj pracy;</p> <p>2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy;</p> <p>3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;</p> <p>4) wymiar czasu pracy;</p> <p>5) dzień rozpoczęcia pracy;</p> <p>6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny – czas trwania i warunki takiej umowy, w</p>		<p>2021 r. poz. 112 z późn. zm.). Zdaje się, że znaczna część pracodawców jest wpisana do KRS – u.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby <i>pracodawcy i inne informacje wymagane przez przepisy odrębne</i>, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:</p>	<p>określone w tym przepisie. Umowa o pracę nie jest jednostronnym oświadczeniem pracodawcy.</p>
	<p>Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych</p>	<p>Projekt przewiduje zmianę w art. 29 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy poprzez wskazanie, że zamiast określenia miejsca lub miejsc wykonywania pracy będzie można w umowie o pracę zawrzeć informację, że „<i>pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy</i>”.</p> <p>Miejsce wykonywania pracy powinno zostać uzgodnione przez strony stosunku pracy. W ocenie OPZZ przyjęcie zaproponowanego rozwiązania może niekorzystnie wpłynąć na kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uprawnienia pracownicze, w szczególności w razie wypadku przy pracy.</p> <p>Ponadto pojawiają się wątpliwości, czy przy tak sformułowanym zapisie, do Kodeksu pracy nie zostanie wprowadzona praca zdalna, która od wielu miesięcy jest przedmiotem negocjacji stron zasiadających w Radzie Dialogu Społecznego.</p>	<p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Przepis został preredagowany.</p>
	<p>Związek Przedsiębiorców i Pracodawców</p>	<p>Projektowany art. 29 w całości wprowadza bardzo istotne zwiększenie obowiązków pracodawców w zakresie informowania pracowników. Tak duża ilość informacji nie tylko nie jest wymagana przez Dyrektywę, ale również może spowodować, że pracownik otrzymując bardzo dużą ilość materiałów informacyjnych tym bardziej się z nimi nie zapozna.</p> <p>Zaleca się ograniczenie obowiązków informacyjnych do tych ujętych w Dyrektywie.</p> <p>Zapis art. 29 § 1 pkt 2 określa, że w umowie o pracę może znaleźć się zapis, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy. Nie jest jasny cel wprowadzenia tego zapisu i jego konsekwencje.</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona.</p> <p>Rozszerzenie zakresu obowiązków informacyjnych wynika z dyrektywy 2019/1152.</p> <p>Przepis projektowanego art. 29 § 1 pkt 2 został preredagowany.</p> <p>Zmiana w proponowanym art. 29 § 1 pkt 5 K.p. ma na celu doprecyzowanie przepisu.</p>

	<p>szczególności, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy w sytuacji, o której mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup>; 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Ponadto nie jest on wymagany Dyrektywą UE, do której zapisy KP mają być dostosowane. Zaleca się zmianę przepisu art. 29 § 1 pkt 2) na: „2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy;”</p> <p>Do art. 29 § 1 pkt 5 - proponowana zmiana dotychczasowego brzmienia art. 26 polegająca na zastąpieniu zwrotu „termin określony w umowie” zwrotem „dzień określony w umowie”, wydaje się niezasadna. Są to terminy stosowane zamiennie, zaś samo słownikowe znaczenie słowa „termin” odpowiada jego znaczeniu kodeksowemu. Zaleca się pozostawienie dotychczasowego brzmienia art. 29 § 1 pkt 5.</p> <p>Użycie sformułowania, że umowa o pracę „określa” adres siedziby pracodawcy jest niefortunne. Zgodnie z art. 41 KC siedzibą osoby prawnej jest miejscowość, w której ma siedzibę jej organ zarządzający, chyba że ustawa lub oparty na niej statut nie stanowi inaczej. To zatem ustawa (względnie - statut) określa siedzibę spółki. W umowie jedynie wskazuje się na ten fakt (zapis ma charakter informacyjny, a nie prawotwórczy). Propozycja: „§ 1. Umowa o pracę określa na stronie umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: (...) Umowa o pracę powinna <b>wskazywać</b> adres pracodawcy.</p> <p>Zgodnie z art. 4 ust. 2 pkt b dyrektywy o warunkach zatrudnienia pracodawca ma obowiązek poinformowania o „miejscu pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Sformułowanie „określa” w tym przypadku oznacza podanie w umowie o pracę adresu siedziby pracodawcy. Przepisy projektowanego art. 29 § 1 pkt 2 i 6 zostały preredagowane.</p>
--	--	---	--	--

			<p>siedzibę pracodawcy lub, w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy;” Przyznanie pracownikowi swobody określania miejsca wykonywania pracy jest zbyt daleko idące i wiąże się z szeregiem zagrożeń. Prima facie jest również sprzeczne z art. 22 KP. Wśród nieuniknionych problemów praktycznych, które to wywoła wymienić można m.in. trudności w zapewnieniu BHP i ustaleniu ewentualnej odpowiedzialności za wszelkie naruszenia związane z BHP (za które de iure odpowiada pracodawca), kwestia wypadku w drodze do lub z pracy czy rozliczenie podróży służbowej. § 1. (...) 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy;</p> <p>Określenie „warunki takiej umowy” może prowadzić do wątpliwości w rozumieniu tego pojęcia, czy jeszcze inne warunki muszą być uwzględnione niż postanowienie o przedłużeniu umowy na okres próbny o odpowiedni okres. Proponowane brzmienie: „W przypadku umowy o pracę na okres próbny – czas trwania oraz gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy w sytuacji, o której mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup>”.</p>	
		<p>Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”</p>	<p>W ramach proponowanych zmian w art. 29 k.p. przewiduje się, że § 1 będzie brzmiał „Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: ... pkt 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy (...)”. Za niepokojące należy</p>	<p>Uwaga uwzględniona. Przepis został preredagowany.</p>

			uznać rozwiązanie przewidujące umieszczenie w treści umowy o pracę, iż w umowie o pracę będzie można zawrzeć informację o miejscu wykonywania pracy określoną przez pracownika. Miejsce wykonywania pracy powinno zostać uzgodnione przez strony stosunku pracy. Określanie miejsca wykonywania pracy przez pracownika może negatywnie wpływać na kwestię bezpieczeństwa i higieny pracy, a w konsekwencji na jego uprawnienia w późniejszym czasie (np. w razie wypadku przy pracy może się okazać, że z powodu określenia miejsca pracy przez pracownika samodzielnie, utrudnione będzie przeprowadzenia postępowania powypadkowego). Określenie miejsca wykonywania pracy przez samego pracownika według art. 4 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2019/1152 zostało wskazane jako alternatywa w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy, gdy pracownik będzie zatrudniony w różnych miejscach. Tymczasem sformułowanie art. 29 § 1 pkt 2) k.p. dopuszcza określenie w umowie miejsca pracy w liczbie mnogiej, czyli ich wymienienie w umowie o pracę, co przyczyni się chociażby do trudności w określeniu właściwości miejscowej sądu pracy w przypadku, gdy pracownik nie będzie chciał lub mógł pozywać pracodawcę mającego siedzibę na drugim końcu Polski. Art. 461 § 1 kodeksu postępowania cywilnego mówi o właściwości według wyboru powoda: sąd właściwy dla pozwanego lub sąd, w którego obszarze właściwości praca była wykonywana.	
11.	<b>Art. 29 § 3 K.p.</b> § 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie: 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia	FZZ Porozumienie Związków Zawodowych „KADRA”	W projekcie znacznie rozbudowano ilość informacji jakie pracodawca jest zobowiązany przekazać pracownikowi w terminie 7 dni od zawarcia umowy o pracę. W dotychczasowych przepisach było to 5 pozycji, w projekcie aż 13. Zdaniem Porozumienia nie ma potrzeby do tak znacznego rozbudowywania obowiązku informacyjnego. Ponadto niektóre informacje, które jest obowiązany przekazać pracodawca zostały sformułowane w sposób niejasny	Uwaga nie uwzględniona. Rozszerzenie zakresu obowiązków informacyjnych wynika z dyrektywy 2019/1152. W świetle dyrektywy 2019/1152 konieczne jest przekazanie pracownikowi przez pracodawcę informacji, o których mowa w projektowanym art. 29 § 3 w terminie, o którym mowa w tym przepisie.

<p>pracownika do pracy, co najmniej o:</p> <p>a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,</p> <p>b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,</p> <p>c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,</p> <p>d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,</p> <p>e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,</p> <p>f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,</p> <p>g) w przypadku kilku miejsc</p>		<p>np. obowiązująca pracownika dobową i tygodniową normą czasu pracy oraz obowiązujący pracownika dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy. Rozgraniczenie ww. pojęć będzie wymagało specjalistycznej wiedzy. Nie znajduje również logicznego wytłumaczenia obowiązek informowania pracownika w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o terminach odwołania się do sądu w przypadku jej rozwiązania, tym bardziej, że pracodawca ma obowiązek przekazania tej informacji w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.</p>	
	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Wymaga rozważenia czy w przypadku kiedy stosowne informacje wynikające z projektowanych przepisów są przewidziane w regulaminie pracy lub regulaminie wynagradzania, wymogi wynikające z dyrektywy nie byłyby zrealizowane o ile pracodawca zapewniłby dostęp do treści regulaminów w wersji elektronicznej z możliwością ich wydrukowania? Rozwiązanie te mogłyby realizować wymagania informacyjne w zakresie lit a,c,d,e,f, i.</p> <p>Opowiadamy się za usunięciem punktu b). Z informacji będzie już wynikała kwestia norm mających zastosowanie, a pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.</p> <p>Odnośnie lit. f), sformułowanie „zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę” jest niezrozumiałe. Proponujemy wykreślenie tego punktu, Polskie przepisy bardziej korzystnie kształtują sytuację pracownika wymagając przekazywania rozkładu czasu pracy co miesiąc. Proponuje się wykreślenie bądź nadanie brzmienie pkt f): f) o pracy zmianowej, tam gdzie ma to zastosowanie,</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Dostęp do treści regulaminów nie zapewnia przekazania informacji w świetle dyrektywy 2019/1152.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona. W świetle dyrektywy 2019/1152 konieczne jest przekazanie pracownikowi informacji, o których mowa w projektowanym art. 29 § 3 pkt 2 lit. a-d w terminie, o którym mowa w tym przepisie.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona. Informacja dotycząca przechodzenia ze zmiany na zmianę będzie podawana tylko w przypadku pracy zmianowej. Jeżeli taka praca nie będzie wykonywana, informacja ta nie będzie przekazywana. Uzasadnienie do projektu ustawy zostało uzupełnione o wyjaśnienie tej kwestii.</p>

<p>wykonywania pracy – zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,</p> <p>h) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,</p> <p>i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,</p> <p>j) obowiązującej procedurze rozwiązywania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów</p>		<p>g) proponujemy usunąć. Obowiązek ten związany jest z niestandardowymi formami pracy i nie wynika z treści dyrektywy, a jest sugerowany treścią preambuły (motyw 16). W Polsce pracownik ma zawsze określone miejsce wykonywania pracy.</p> <p>h) Należy doprecyzować zakres zastosowania tego przepisu. Wątpliwości budzi pojęcie „świadczeń” nie będących wynagrodzeniem? Czy dotyczy to np. świadczeń z ZFŚS? Dyrektywa wydaje się odnosić tylko do pojęcia wynagrodzenia. Propozycja: h) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia <del>oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych</del>, przewidzianych w układzie zbiorowym bądź regulaminie wynagradzania. Jeżeli mielibyśmy, zgodnie z dyrektywą, na uwadze tylko wynagrodzenie to pytanie czy punkt ten jest potrzebny w związku z wymogiem wskazywania w umowach o pracę <i>wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;</i></p> <p>Propozycja dot. pkt i: i) wymiarze przysługującego pracownikowi <del>płatnego urlopu, w szczególności</del> urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,</p> <p>Należy doprecyzować, iż lit. k) ma zastosowanie do szkoleń wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących, bądź zakładowych źródeł prawa. Ponadto przepisy Kodeksu pracy nie określają obowiązku opracowywania „polityki szkoleniowej”</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Motyw ma moc wyjaśniającą przepisy dyrektywy.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona. W dziale III Kodeksu pracy znajdują się przepisy dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Zgodnie z motywem 20 dyrektywy 2019/1152 informacja o wynagrodzeniu, którą należy przekazać, powinna obejmować wszystkie elementy wynagrodzenia ujęte oddzielnie, w tym, jeżeli ma to zastosowanie, świadczenia pieniężne lub rzeczowe, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, premie i inne świadczenia, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio z racji zatrudnienia.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona. Dyrektywa 2019/1152 w art. 4 ust. 2 lit. i wymaga, aby w informacji przekazywanej pracownikowi znalazły się informacje o długości płatnego urlopu przysługującego pracownikowi lub, jeżeli nie może być ona określona przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu. Nie ma zatem możliwości ograniczenia tych informacji tylko do urlopu wypoczynkowego.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona. Dyrektywa 2019/1152 w art. 4 ust. 2 lit. h wymaga, aby w informacji przekazywanej pracownikowi znalazły się informacje o prawie do ewentualnych szkoleń</p>
---	--	---	---



<p>wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia, k) prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy, l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w</p>		<p>zatem o jakiego rodzaju polityce w tym przepisie jest mowa? Proponujemy wykreślić sformułowanie „o polityce szkoleniowej pracodawcy”.</p> <p>Co więcej, projektowany przepis nie uwzględni brzmienia dyrektywy, która stanowi „<i>uprawnienia do szkolenia zapewnione przez pracodawcę, jeśli takie są przewidziane</i>”.</p> <p>Propozycja:</p> <p>k) prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, a których obowiązek zapewnienia przez pracodawcę wynika z przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych, jeżeli takie są przewidziane.</p> <p>Z uwagi na obecny stan prawny jedyną instytucją zabezpieczenia społecznego w Polsce jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zatem przepis ten wydaje się być niecelowy. Proponuje się go wykreślić.</p>	<p>zapewnianych przez pracodawcę. Przepis ten odnosi się więc do wszystkich szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, a nie tylko tych wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących bądź zakładowych źródeł prawa. Przepis art. 29 ust. 3 lit. k został przeredagowany. Zgodnie z nową redakcją tego przepisu pracodawca będzie informował o prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>W przypadku osób delegowanych przez pracodawcę z siedzibą w Polsce do innego państwa UE oraz osób równocześnie wykonujących pracę w Polsce i w innym państwie członkowskim, zamieszkałych w Polsce, wniosek o wydanie zaświadczenia A1 składany jest w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z art. 35 kpa, Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustala ustawodawstwo właściwe dla danego pracownika w zakresie zabezpieczenia społecznego i wydaje pracodawcy dokument A1 bez zbędnej zwłoki w przypadku, gdy dysponuje niezbędnymi wątpliwościami informacjami, wymaganymi dla załatwienia sprawy. Z tego względu wprowadza się do K.p. rozwiązania przewidziane w art. 5 ust. 1 dyrektywy nr 2019/1152, zgodnie z którym informacja o nazwie lub nazwach instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz o ochronie związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę powinna zostać przekazana pracownikowi w ciągu jednego miesiąca od pierwszego dnia pracy.</p>
---	--	---	--

<p>przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,</p> <p>m) w przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy;</p> <p>2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o nazwie instytucji</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>W Kodeksie pracy wielokrotnie pojawia się pojęcie „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” podczas gdy Kodeks cywilny definiuje formę pisemną i formę elektroniczną. W praktyce rodzi to problemy, czy „na piśmie” oznacza to samo co „forma pisemna”.</p> <p>Należy uwzględnić postęp technologiczny przez dopuszczenie formy dokumentowej (np. mail).</p> <p>Propozycja: Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszania w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).</p> <p>W przepisie nie zawarto dopuszczonego w dyrektywie wyłączenia obowiązku w przypadku wcześniejszego przekazania informacji (art. 5 ust. 1 dyrektywy).</p> <p>Propozycja: Dodanie postanowienia odpowiadającego dyrektywie, zgodnie z którym część informacji nie musi być udzielana jeżeli zostały przekazane wcześniej.</p> <p>Termin „od dnia dopuszczenia pracownika do pracy” należy zastąpić „od dnia rozpoczęcia pracy”.</p> <p>Propozycja: „Pracodawca informuje pracownika na piśmie: 1) nie później niż w terminie 7 dni <b>od dnia rozpoczęcia pracy</b>, co najmniej o:”</p> <p>Katalog informacji, które pracodawca musi przekazać pracownikowi jest zbyt rozbudowany. Zwłaszcza obowiązek aktualizacji tych informacji przy dużej</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Przepis został przeredagowany. Pracodawca będzie przekazywał informacje pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona. Wyłączenie obowiązku informacyjnego w przypadku wcześniejszego przekazania informacji, o którym mowa w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, dotyczy informacji, które generalnie są przekazywane pracownikowi w umowie o pracę.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona. Sformułowanie „dopuszczenie pracownika do pracy” występuje już w obecnym brzmieniu Kodeksu pracy - w art. 29 § 2, 229 § 4, 237<sup>3</sup> § 1 i 2 K.p.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona. Rozszerzenie zakresu obowiązków informacyjnych wynika z dyrektywy 2019/1152.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona.</p>
---	---	---	---

	<p>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.</p>		<p>liczbie pracowników będzie bardzo pracochłonny i zwiększy koszty administracyjne pracodawców.</p> <p>Dot. art. 29 § 3 pkt 1 lit. b - dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy nie został uwzględniony w dyrektywie jako informacja niezbędnie przekazywana pracownikowi.</p> <p>Ponadto w projekcie użyto sformułowania „wymiar”, które odnosi się do etatu. W kontekście dobowego i tygodniowego czasu pracy mówimy o normie, a nie o wymiarze.</p> <p>Propozycja usunięcia z katalogu informacji o dobowej i tygodniowej normie czasu pracy.</p> <p>Dot. art. 29 § 3 pkt 1 lit. f - cel ten realizują harmonogramy czasu pracy.</p> <p>Propozycja usunięcia przepisu.</p> <p>Dot. art. 29 § 3 pkt 1 lit. k - dyrektywa nie odnosi się do tak szczegółowego zakresu informacji na temat szkoleń zapewnianych przez pracodawcę.</p> <p>Realizacja przepisu w tym brzmieniu będzie trudna, a niejednokrotnie wręcz niemożliwa. Ilość dostępnych szkoleń wynika z bieżących potrzeb pracodawcy i pracowników, Ponadto firmy zatrudniające wielu pracowników prowadzą politykę szkoleniową, która często formułowana jest w postaci obszernych dokumentów.</p> <p>Propozycja usunięcia przepisu.</p> <p>Dot. art. 29 § 3 pkt 2 - sztuczne dostosowanie do postanowień dyrektywy, podczas gdy całość systemu zabezpieczenia społecznego jest w Polsce zmonopolizowana.</p> <p>Propozycja usunięcia przepisu.</p>	<p>Informacje zawarte w projektowanym art. 29 § 3 pkt 2 lit. a-d składają się na informacje o systemie czasu pracy, którym pracownik został objęty.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Dyrektywa 2019/1152 w art. 4 ust. 2 lit. l wymaga, aby w informacji przekazywanej pracownikowi znalazły się w przypadku pracy zmianowej - ustalenia dotyczące informacji o przejściu ze zmiany na zmianę. Zgodnie z art. 5 ust. 1 tej dyrektywy informacja ta powinna być przekazana w okresie rozpoczynającym się pierwszego dnia pracy, a kończącym nie później niż w siódmym dniu kalendarzowym.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona. Przepis art. 29 ust. 3 lit. k został preredagowany. Zgodnie z nową redakcją pracodawca będzie informował tylko o prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona. W przypadku osób delegowanych przez pracodawcę z siedzibą w Polsce do innego państwa UE oraz osób równocześnie wykonujących pracę w Polsce i w innym państwie członkowskim, zamieszkałych w Polsce, wniosek o wydanie zaświadczenia A1 składany jest w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z art. 35 kpa, Zakład</p>
--	---	--	---	---

				<p>Ubezpieczeń Społecznych ustala ustawodawstwo właściwe dla danego pracownika w zakresie zabezpieczenia społecznego i wydaje pracodawcy dokument A1 bez zbędnej zwłoki w przypadku, gdy dysponuje niebudzącymi wątpliwośći informacjami, wymaganymi dla załatwienia sprawy. Z tego względu wprowadza się do K.p. rozwiązania przewidziane w art. 5 ust. 1 dyrektywy nr 2019/1152, zgodnie z którym informacja o nazwie lub nazwach instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz o ochronie związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę powinna zostać przekazana pracownikowi w ciągu jednego miesiąca od pierwszego dnia pracy.</p>
		<p>Związek Przedsiębiorców i Pracodawców</p>	<p>Dyrektywa UE nie wprowadza obowiązku w zakresie informowania o obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu. Zmiana wprowadza jedynie większą ilość formalności, co jest całkowicie nieuzasadnione. Zaleca się skreślenie przepisu art. 29 § 3 pkt 1 lit. b).</p> <p>Obowiązek określony w art. 29 § 3 pkt 1 lit. k może być trudny do zrealizowania. Czasem polityka szkoleniowa jest obszerna. Być może lepszym rozwiązaniem byłoby umieszczanie takich informacji do zapoznania się np. na stronie internetowej albo w łatwo dostępnym miejscu w biurze pracodawcy. Proponuje się zmianę obowiązku informacyjnego w taki sposób, aby był on realizowany przez zapoznanie się z informacjami np. na stronie internetowej bądź w biurze pracodawcy.</p> <p>Do projektowanego art. 29 § 3 pkt 1) lit. l) i projektowanego art. 29 § 3<sup>1</sup> - proponowany przepis został wprost przepisany z dyrektywy 2019/1152 (art. 4 ust. 2 lit. N). W polskim porządku prawnym, kiedy jest mowa „o innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Informacje zawarte w projektowanym art. 29 § 3 pkt 2 lit. a-d składają się na informacje o systemie czasu pracy, którym pracownik został objęty.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona. Dyrektywa 2019/1152 w art. 4 ust. 2 lit. h wymaga, aby w informacji przekazywanej pracownikowi znalazły się informacje o prawie do ewentualnych szkoleń zapewnianych przez pracodawcę. Przepis art. 29 ust. 3 lit. k został przeredagowany. Zgodnie z nową redakcją pracodawca będzie informował o prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona. Zgodnie z art. 4 ust. 1 i 2 lit. n dyrektywy 2019/ pracodawca informuje pracownika o zasadniczych aspektach stosunku pracy, w tym o umowach zbiorowych regulujących warunki pracy pracownika lub, w przypadku zawarcia umowy zbiorowej poza przedsiębiorstwem</p>

			<p><i>porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy</i>” należy raczej rozumieć ponadzakładowe układy zbiorowe pracy.</p> <p>Proponuje się zmianę przepisów:  Art. 29 § 3 pkt 1 lit. l)  „l) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,”  art. 29 § 3<sup>1</sup>.</p> <p>„Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy 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, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów lub układów zbiorowych pracy.”</p>	<p>przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę takich organów lub instytucji, w ramach których umowy zostały zawarte.</p> <p>Pod terminem „umowy zbiorowe” należy rozumieć układy zbiorowe pracy oraz inne porozumienia zbiorowe. Jeżeli chodzi o przepisy prawa pracy, to podstawowym (i zarazem preferowanym przez ustawodawcę) porozumieniem zbiorowym jest układ zbiorowy pracy. Układy zbiorowe pracy są zawierane na poziomie zakładowym (pracodawca i związki działające na poziomie zakładu pracy) oraz ponadzakładowym (organizacja pracodawców i ponadzakładowe organizacje związkowe). W przypadku układów ponadzakładowych można uznać, że są zawierane poza przedsiębiorstwem (pracodawcą).</p> <p>Obok układów zbiorowych pracy prawa i obowiązki pracowników mogą być regulowane przez porozumienia zbiorowe oparte na ustawie, o których mowa w art. 9 KP. Wachlarz tych porozumień jest bardzo szeroki. Takimi porozumieniami zbiorowymi są m.in.: porozumienie zawierane w procedurze rozwiązywania sporów zbiorowych, porozumienie w sprawie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, porozumienie w sprawie zwolnień grupowych.</p> <p>W przypadku prowadzenia sporu wielozakładowego stroną pracodawców mogą reprezentować łącznie wszyscy pracodawcy albo organizacja pracodawców; stroną pracowniczą – wspólna reprezentacja związkowa (art. 2 i 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Można zatem przyjąć, że zawarte w ramach prowadzenia wielozakładowego sporu zbiorowego pracy porozumienie będzie zawarte poza przedsiębiorstwem.</p> <p>W przypadku porozumienia zawieranego w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę jest możliwe zawarcie porozumienia ze starym lub/i nowym pracodawcą. Porozumienie to może być zawierane jeszcze przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę i wtedy jedna z jego stron (nowy przyszły pracodawca) formalnie nie jest stroną indywidualnych</p>
--	--	--	---	--

				<p>stosunków pracy. Może także dojść do zawarcia porozumień w poszczególnych zakładach pracy przez pracodawców nowego lub dotychczasowego ze związkami zawodowymi działającymi w ich zakładach pracy. Takie porozumienia mogą być uznane za zawierane poza przedsiębiorstwem.</p> <p>Niezależnie od możliwości prawnych wynikających z przepisów zbiorowego prawa pracy, praktyka stosunków zbiorowych pokazuje, że są zawierane porozumienia na poziomie grupy kapitałowej. Szczególne są one widoczne w sektorze energetycznym, paliwowym czy górniczym. Porozumienia te mogą być zawierane w związku z procesami konsolidacji danego sektora (grupy kapitałowej), restrukturyzacji. Stroną tych porozumień mogą być spółki – córki w grupie kapitałowej albo spółka – matka.</p> <p>Mając na względzie powyższe zastąpienie sformułowania „porozumienie zbiorowe poza zakładem pracy” sformułowaniem „ponadzakładowe układy zbiorowe pracy” spowoduje zawężenie obowiązku informacyjnego i pominięcie części porozumień zbiorowych, które mogą być uznane za źródło prawa pracy (vide: porozumienie kończące spór zbiorowy wielozakładowy). Pełne wdrożenie przepisu dyrektywy wymaga posłużenia się bardziej ogólną formułą, która pozwoli uwzględnić całokształt okoliczności dotyczących zawierania szeroko rozumianych porozumień zbiorowych w Polsce.</p>
12.	Art. 29 § 3 <sup>1</sup> K.p. § 3 <sup>1</sup> . Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	<p>Użycie sformułowania „nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika jest nieprecyzyjne.”.</p> <p>Proponuje się zmianę w treści art. 29 § 3<sup>1</sup> i użycie sformułowania „nie później jednak niż w dniu, w którym zmiana wejdzie w życie”.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Sformułowania „nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika” bardziej odpowiada sformułowaniu zawartym w dyrektywie 2019/1152. Zgodnie z art. 6 ust. 1 tej dyrektywy zmiana w odniesieniu do zasadniczych aspektów stosunku pracy powinna być przekazywana pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna.</p>

	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, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.			
13.	<b>Art. 29 § 3<sup>3</sup> K.p.</b> § 3 <sup>3</sup> . Informacje, o których mowa § 3–3 <sup>2</sup> pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania	Forum Związków Zawodowych	Brzmienie nowelizowanych przepisów, jak również aktualny stan prawny nie pozwala na jednoznaczne zrozumienie terminu „postać elektroniczna”. Zachowanie przepisów w projektowanym kształcie w dalszym ciągu będzie powodować wystąpienie wątpliwości u przeciętnego odbiorcy co do jego znaczenia. Zwłaszcza, że w kodeksie pracy obecnie występuje zamiennie sformułowanie „forma elektroniczna” oraz „postać elektroniczna” (np. art. 251 § 5, art. 97 § 11, art. 129 § 3, art. 86 § 3). Propozycja: Postulujemy albo wyraźne odróżnienie określenia „postać elektroniczna” od określenia „forma	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158.

	<p>oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.</p>		<p>elektroniczna” albo ujednoczenie terminologii w ramach kodeksu pracy. Zwracamy uwagę, że odbiorcą proponowanych przepisów będzie pracownik, nie znający reguł interpretacji przepisów prawa. Dla zapewnienia jednolitego rozumienia pojęcia „postaci elektronicznej” rekomendujemy wskazanie, w formie definicji legalnej określonej w odrębnym przepisie oraz dodatkowo w formie przykładowego wyliczenia (np. wiadomość e-mail, itp.), co oznacza postać elektroniczna. Zastrzeżenie:  Powyższe uwagi oraz propozycje odnoszą się jednocześnie do następujących przepisów projektu ustawy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) art. 1 pkt 8 projektu ustawy,</li> <li>b) art. 1 pkt 17 projektu ustawy,</li> <li>c) art. 1 pkt 21 lit. a projektu ustawy,</li> <li>d) art. 1 pkt 21 lit. b projektu ustawy,</li> <li>e) art. 1 pkt 21 lit. c projektu ustawy,</li> <li>f) art. 1 pkt 24 projektu ustawy,</li> <li>g) art. 1 pkt 25 projektu ustawy,</li> <li>h) art. 1 pkt 28 lit. b projektu ustawy,</li> <li>i) art. 1 pkt 30 lit. c projektu ustawy,</li> <li>j) art. 1 pkt 32 lit. a projektu ustawy,</li> <li>k) art. 1 pkt 32 lit. b projektu ustawy,</li> <li>l) art. 1 pkt 34 lit. a projektu ustawy,</li> <li>m) art. 1 pkt 35 lit. a projektu ustawy,</li> <li>n) art. 1 pkt 36 projektu ustawy</li> </ul>	
		<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Niespójność terminologiczna w zakresie formy.  Propozycja:  Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszania w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona.  Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158.  Przepisy dotyczące obowiązków informacyjnych zostały preredagowane. Pracodawca będzie przekazywał informacje pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej.</p>



14.	<p><b>Art. 29<sup>1</sup> § 2 K.p.</b>  § 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego na obszarze państwa będącego członkiem Unii Europejskiej lub na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3, informacje na piśmie o:</p> <p>1) państwie lub państwach, w których praca za granicą lub zadanie służbowe mają być wykonywane;</p> <p>2) przewidywanym czasie trwania tej pracy lub zadania służbowego;</p>	Forum Związków Zawodowych	<p>Mając na uwadze fakt, że pracownik znajduje się za granicą kraju w interesie pracodawcy, kwestia zapewnienia powrotu (zwłaszcza transportu) powinna zostać uregulowana w ten sposób, że pracodawca informuje o warunkach powrotu, który zapewnia we własnym zakresie i na własny koszt, chyba, że pracownik nie chce z takiego transportu skorzystać. Postulujemy zabezpieczenie organizacji i kosztów powrotu pracownika do kraju staraniem pracodawcy, jeżeli taka potrzeba wyniknie po stronie pracownika.</p> <p>Propozycja:  Rekomendujemy zmianę proponowanego art. 29<sup>1</sup> § 2 pkt 5, poprzez dopisanie po średniku: „w przypadku wystąpienia potrzeby i woli pracownika w tym zakresie, pracodawca zapewnia powrót pracownika do kraju we własnym zakresie i na własny koszt.”.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158.</p> <p>Projektowany przepis określa obowiązki informacyjne pracodawcy, a zatem nie dotyczy on zakresu uprawnień pracownika.</p>
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	<p>Uwaga redakcyjna – za bardzo rozbudowane brzmienie. Jest to katalog obejmujący wszystkie państwa, w związku z czym wydaje się błędne tak rozbudowane ich opisanie.</p> <p>Propozycja:  „§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza obszarem Polski na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3, informacje na piśmie o:”</p> <p>Dot. art. 29<sup>1</sup> § 2 pkt 4 - przepis prowadzi do powtarzania postanowień umowy o pracę.  Propozycja zmiany fragmentu „albo umowy o pracę” na „chyba że wynika to z umowy o pracę”</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Redakcja przepisu jest dostosowana do brzmienia art. 7 dyrektywy 2019/1152.</p> <p>Uwaga uwzględniona.  Przepis został przereklamowany.</p>

<p>3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą lub zadania służbowego;</p> <p>4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych w wykonywaniem pracy za granicą lub zadania służbowego w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych albo umowa o pracę;</p> <p>5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;</p> <p>6) warunkach powrotu pracownika do</p>			
--	--	--	--

	kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.			
15.	<b>Art. 29<sup>1</sup> § 3 K.p.</b> § 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego 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, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Zgodnie z projektem zmian KP pracodawca ma obowiązek powiadomić na piśmie pracownika „o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika”. Niektóre zawody wiążą się z wyjazdami, często długimi, i pracą poza siedzibą przedsiębiorcy. Z tej uwagi realizacja tego obowiązku może być wysoce utrudniona. Ponadto użycie sformułowania „nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika” jest nieprecyzyjne.” Proponuje się zmianę art. 29 <sup>1</sup> § 3 zdanie pierwsze i nadanie mu treści: „Pracodawca informuje pracownika na piśmie bądź w postaci elektronicznej o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana wejdzie w życie.”.	Uwaga nie uwzględniona. Redakcja przepisu jest dostosowana do brzmienia art. 7 dyrektywy 2019/1152.
16.	<b>Art. 29<sup>3</sup> § 1 K.p.</b> Art. 29 <sup>3</sup> . § 1. Pracownik zatrudniony u danego	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Bez tego przepisu pracownik również ma możliwość złożenia wniosku o zmianę rodzaju pracy. Przepis ten nie wnosi nic nowego. Proponuje się wykreślenie art. 29 <sup>3</sup> .	Uwaga nie uwzględniona. Przepis wdraża art. 12 ust. 1 zd. 1 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który

pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.			zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem.
	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Propozycja: Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszania w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158. Zgodnie z projektem tego przepisu pracownik będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.
	Konfederacja Lewiatan	<b>W Polsce żadna z umów o pracę czy praca w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może być postrzegana jako praca nie zapewniająca przewidywalnych i bezpiecznych warunków zatrudnienia.</b> Polskie prawo pracy nie dopuszcza do „zero hours contracts”, nieprzewidywalnych rozkładów czasu pracy, pracy na wezwanie itd., tym samym nie można mówić o bardziej przewidywalnej i bezpieczniejszej formie zatrudnienia w naszym prawie pracy. Pracownik zawsze zna długość umowy, wymiar czasu pracy, rozkłady czasu pracy, wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Dlaczego uzgodniony przez strony „rodzaj pracy” jest uznany przez autorów projektu za nieprzewidywalny element zatrudnienia? Każda umowa o pracę powinna zostać uznana za przewidywalną podstawę zatrudnienia. Automatyczne zastosowanie komentowanego przepisu do każdej umowy na czas określony czy pracy w niepełnym wymiarze stałoby w sprzeczności z postanowieniami dyrektywy 99/70/WE oraz	Uwaga nie uwzględniona. Zgodnie z art. 12 ust. 1 zd. 1 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Nie chodzi więc tylko o bardziej przewidywalne, ale także bezpieczniejsze warunki pracy. Z motywu 36 dyrektywy 2019/1152 wynika iż chodzi tu m.in. o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i pracę na podstawie umowy na czas nieokreślony. Prawo do złożenia wniosku raz w ciągu roku kalendarzowego stanowi kompromis pomiędzy interesami pracownika a pracodawcy.

			<p>97/81/WE, które przewidują tylko obowiązki informacyjne nt. możliwości zmiany zatrudnienia.</p> <p>Propozycja przepisu w zaproponowanym brzmieniu, w zakresie pracy w niepełnym wymiarze, stoi w sprzeczności z ideą stojącą u podstaw projektowanego art. 188 (1), dokumentami rządowymi wskazującymi, iż praca w niepełnym wymiarze ma służyć promowaniu godzenia życia zawodowego z rodzinnym czy dyrektywą 97/81/WE Państwa Członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego lub zgodnie z obowiązującą praktyką, powinny dokonać identyfikacji i przeglądu przeszkód natury prawnej lub administracyjnej, mogących ograniczać możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz — tam gdzie jest to stosowne — eliminować czy wnioski pracowników o przeniesienie z systemu pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin, w przypadku pojawienia się takiej możliwości w danym zakładzie.</p> <p>Kwestia komunikacji z pracownikiem nt. możliwości zmiany ustalanego wymiaru czasu pracy czy rodzaju umowy nie budzi wątpliwości. Natomiast w projektowanym przepisie wiąże się to z daleko idącymi konsekwencjami. Stąd należy ograniczyć jego działanie tylko do przypadków tego naprawdę wymagających.</p> <p>W przypadku utrzymania przepisu należy też ograniczyć liczbę składanych wniosków.</p> <p><b>Postulujemy wykreślenie tego przepisu jako nieadekwatnego do naszych warunków.</b></p> <p>Ewentualnie można rozważyć modyfikację przepisu:</p> <p>Art. 29(3). § 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony. Prawo do złożenia wniosku nie dotyczy pracownika</p>	
--	--	--	--	--

			<p>zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.</p> <p><del>§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.</del></p> <p>§ 2. Prawo do złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi raz w ciągu <b>24 kolejnych miesięcy</b>. Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek wraz z jej uzasadnieniem, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, najpóźniej w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.</p>	
17.	<p><b>Art. 29<sup>3</sup> § 2 K.p.</b></p> <p>§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.</p>	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	<p>Wątpliwości budzi pojęcie „w miarę możliwości”.</p> <p>Propozycja usunięcia przepisu.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Nie zawsze uwzględnienie wniosku przez pracodawcę jest możliwe. Stąd przepis uzależniający pozytywne rozpatrzenie wniosku od możliwości pracodawcy.</p>
18.	<p><b>Art. 29<sup>3</sup> § 3 K.p.</b></p> <p>§ 3. Prawo do złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi raz w ciągu roku kalendarzowego. Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek wraz z jej uzasadnieniem, biorąc pod uwagę potrzeby</p>	<p>FZZ</p> <p>Zarząd Krajowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Bloku Operacyjnego Anestezjologii i Intensywnej Terapii</p>	<p>Zarząd Krajowy wskazuje, iż jest to właściwa regulacja. Rozszerza zakres uprawnień pracowniczych, co należy ocenić jako dobry kierunek regulacji. Niemniej negatywnie ocenić należy proponowane ograniczenie do jednorazowej możliwości złożenia wniosku.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Prawo do złożenia wniosku raz w ciągu roku kalendarzowego stanowi kompromis pomiędzy interesami pracownika a pracodawcy.</p>
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	<p>Możliwość złożenia wniosku raz w ciągu roku kalendarzowego to zbyt duża częstotliwość. W przypadku przedsiębiorców zatrudniających większe liczby pracowników spowoduje to problemy administracyjne.</p> <p>Sugerowany termin to raz na 2 lata.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Prawo do złożenia wniosku raz w ciągu roku kalendarzowego stanowi kompromis pomiędzy interesami pracownika a pracodawcy.</p>

	pracodawcy i pracownika, najpóźniej w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.		Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszania w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158. Zgodnie z projektem tego przepisu pracodawca będzie udzielał pracownikowi odpowiedzi na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.
19.	<b>Art. 29<sup>4</sup> § 1 K.p.</b> Art. 29 <sup>4</sup> . § 1. Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29 <sup>3</sup> § 1, jednocześnie pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy lub dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3 <sup>1</sup> , lub skorzystanie z	Forum Związków Zawodowych	Treść nowo proponowanych art. 29 <sup>3</sup> i 29 <sup>4</sup> jest w naszej ocenie zbyt mocno skomplikowana językowo i składniowo - z punktu widzenia przeciętnego pracownika, który będzie zapoznawał się z brzmieniem tych przepisów. Poziom językowego skomplikowania przejawia się wątpliwościami w zakresie interpretacji sformułowania „działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę”. Pracownik nie ma możliwości odczytania z kodeksu pracy, co oznacza takie określenie, a zatem, czy dotyczy go taka sytuacja. Propozycja: W oparciu o powyższe uwagi proponujemy zredagowanie, w miarę możliwości, przedmiotowych przepisów w sposób mniej złożony oraz bardziej zrozumiały językowo dla przeciętnego odbiorcy (pracownika) - oczywiście bez szkody dla celu, precyzyjności i treści tych przepisów oraz powiązanych z nimi przepisów unijnych. Sformułowanie definicji legalnej działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę, zwłaszcza w formie przykładowego wyliczenia, celem ułatwienia zrozumienia przedmiotowej instytucji przez pracowników.	Uwaga nie uwzględniona. Z roboczych kontaktów z Komisją Europejską wynika, że musi być wdrożony zapis dotyczący tego, że dochodzenie wymienionych uprawnień przez pracownika nie może być przyczyną zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę. Uzasadnienie zostało uzupełnione o wyjaśnienie kwestii działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

	<p>praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Sam fakt pozostawania w drugim stosunku zatrudnienia co do zasady nie może być podstawą rozwiązania stosunku pracy. Może nią być jednak naruszenie interesów pracodawcy wywołany brakiem dyspozycyjności pracownika, a przejawiający się np. brakiem możliwości powierzenia mu pracy w godzinach nadliczbowych (co jest oczywistą konsekwencją pozostawania w kilku stosunkach pracy jednocześnie).</p> <p>„§ 1. Jednoczesne pozostawanie (...) nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, <b>chyba, że prowadzi albo może prowadzić do naruszenia interesów pracodawcy</b>”.</p> <p>Wprowadzenie sankcji za przygotowanie do dokonania wypowiedzenia lub rozwiązania umowy jest nadmiernym obciążeniem pracodawcy.</p> <p>Uchwalenie przepisu w proponowanym kształcie może prowadzić do absurdu sytuacji, w której pracownicy występować będą z roszczeniem o niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, gdy tylko powezną informację, że pracodawcy chociażby rozważał taki scenariusz (choć nigdy nie przystąpił, do jego realizacji). Niezależnie od materialnoprawnej oceny takich roszczeń, sam fakt otworzenia do nich drogi może dać źródło lawinie bezpodstawnych powództw, co stanowić będzie obciążenie finansowe i organizacyjne zarówno dla pracodawców, jak również i tak już obciążonych sądów.</p> <p>Propozycja:</p> <p>§ 1. Jednoczesne pozostawanie (...) nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. <del>przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</del></p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona.</p> <p>Przepis art. 29<sup>4</sup> § 1 K.p. został przeredagowany. Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyną zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę nie będzie mogło być 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.</p> <p>Przepis ten wdraża art. 18 ust. 1 i 2 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważników oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Natomiast pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.</p>
--	--	---	--	---



		<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Co oznacza przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę?</p> <p><b>Jeżeli zostanie wprowadzony wymóg podawania przyczyny rozwiązywania umów o pracę na czas określony to paragraf 2 staje się zbędny.</b></p> <p>Propozycja:</p> <p>Art. 29(4) § 1. <del>Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29(3) § 1, Jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą wykonywania pracy innym niż stosunek pracy lub dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3(1), lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94(13), nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</del></p> <p>§ 2. <del>W przypadkach, o których mowa w § 1, pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.</del></p> <p>§ 3. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana <del>albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu wnioskiem, o którym mowa w art. 29(3) § 1, jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3(1), lub skorzystania z praw, o których mowa w art. 94(13), może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy</del></p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Uzasadnienie do projektu ustawy zostało uzupełnione o wyjaśnienie kwestii działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</p> <p>Proponowany § 2 w art. 29<sup>4</sup> K.p. dotyczy tzw. odwróconego ciężaru dowodu i wynika z art. 18 ust. 3 dyrektywy 2019/1152.</p> <p>Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku. Jest to taki sam termin, jaki ma pracownik na złożenie wniosku o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów rozwiązania umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę.</p>
--	--	------------------------------	--	---

			<p>o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania <del>albo zastosowania działania.</del></p> <p>§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów rozwiązania umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 14 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.”;</p>	
		Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	<p>Użycie sformułowania „przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy” jest nieprecyzyjne, zaś sam zapis całkowicie niecelowy. Zaleca się usunięcie sformułowania „przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy” z projektu ustawy.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zaproponowany przepis wdraża art. 18 ust. 1 i 2 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważników oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Natomiast pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.</p>
20.	<p><b>Art. 29<sup>4</sup> § 2 K.p.</b></p> <p>§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek</p>	<p>Forum Związków Zawodowych</p>	<p>Propozycja:</p> <p>Doprecyzowanie, że dyspozycja art. 29<sup>4</sup> § 2 przewiduje obowiązek dla pracodawcy w postaci konieczności udowodnienia wypowiedzenia/rozwiązania stosunku pracy (czas określony i nieokreślony) już w treści samego oświadczenia o wypowiedzeniu/rozwiązaniu stosunku pracy.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Proponowany § 2 w art. 29<sup>4</sup> K.p. dotyczy tzw. odwróconego ciężaru dowodu i wynika z art. 18 ust. 3 dyrektywy 2091/1152.</p>
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	<p>Przepis niedostosowany do treści dyrektywy, powodujący bardzo duże problemy interpretacyjne, rodzi konieczność przedstawiania bardzo szerokiego materiału dowodowego, co skutkuje wysoką czasochłonnością (równoznaczną z czasochłonnością</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Proponowany § 2 w art. 29<sup>4</sup> K.p. dotyczy tzw. odwróconego ciężaru dowodu i wynika z art. 18 ust. 3 dyrektywy 2091/1152.</p>

	<p>równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.</p>		<p>przygotowywania pism procesowych w postępowaniach z zakresu prawa pracy), a co jest niejednokrotnie zbędne, ponieważ pracownicy zdają sobie sprawę z przyczyn wypowiedzenia. Propozycja: Dostosowanie do postanowienia dyrektywy: „Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, <b>przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty</b>, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pracodawcy.”</p>	
		<p>Związek Przedsiębiorców i Pracodawców</p>	<p>Pojęcie użyte w przepisie „zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę” – jest nieprecyzyjne i wymaga doprecyzowania. Zaleca się doprecyzowanie sformułowania „zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę”.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Uzasadnienie do projektu ustawy zostało uzupełnione o wyjaśnienie kwestii działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.</p>
<p>21.</p>	<p><b>Art. 29<sup>4</sup> § 3 K.p.</b> § 3. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu wystąpienia z wnioskiem, o</p>	<p>Forum Związków Zawodowych</p>	<p>W art. 29<sup>3</sup> § 1 wyłączono możliwość składania wniosku w trybie określonym tym przepisem przez osoby zatrudnione na okres próbny, natomiast z art. 29<sup>4</sup> § 3 wynikałoby, że z takim wnioskiem może wystąpić. Może on bowiem zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o uzasadnienie przyczyn wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę z tego powodu. Przedmiotowa niekonsekwencja może rodzić wątpliwości na etapie stosowania analizowanych przepisów. Propozycja: Należy rozważyć wykreślenie z art. 29<sup>4</sup> § 3 sformułowania „wystąpienia z wnioskiem, o którym mowa w art. 29<sup>3</sup> § 1”. Taki ruch pozwoli na zachowanie spójności z art. 12 ust. 1 dyrektywy 2019/1152.</p>	<p>Uwaga uwzględniona. Przepis został preredagowany.</p>

<p>którym mowa w art. 29<sup>3</sup> § 1, jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3<sup>1</sup>, lub skorzystania z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Zbyt krótki termin na udzielenie odpowiedzi, który zresztą nie wynikający z Dyrektywy. Proponujemy wydłużenie terminu do 14 dni.</p> <p>Sugerujemy zamieszczenie przepisów § 3 i 4 w części Kodeksu pracy dotyczącej niezgodnego z prawem rozwiązywania umów o pracę.</p> <p>Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszania w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku. Jest to taki sam termin, jaki ma pracownik na złożenie wniosku o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów rozwiązania umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę. Regulacja zawarta w proponowanym art. 29<sup>4</sup> K.p. jest kompleksowa, zatem zamieszczenie przepisów § 3 i 4 w części Kodeksu pracy dotyczącej niezgodnego z prawem rozwiązywania umów o pracę byłoby niecelowe. Zaproponowana zmiana dot. niespójności terminologicznej wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158. Zgodnie z projektem tego przepisu pracownik będzie mógł złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.</p>
	<p>Związek Przedsiębiorców i Pracodawców</p>	<p>Zapisy art. 29<sup>4</sup> § 3 i 4 są powinny być stosowane do umów o pracę na okres próbny. Godzi to w samą ideę okresu próbnego. Zaleca się usunięcie art. 29<sup>4</sup> § 3 i 4.</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Przepis art. 29<sup>4</sup> § 3 został preredagowany. Z tego przepisu zostało usunięte odwołanie do wniosku, o którym mowa w art. 29<sup>3</sup> § 1. Art. 29<sup>4</sup> § 3 i 4 wdraża art. 18 ust. 2 dyrektywy 2019/1152, zgodnie, z którym pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.</p>

	uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.			
22.	<p><b>Art. 30 § 4 K.p.</b> § 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.</p>	<p>Międzypokładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności</p>	<p>Wprowadzenie obowiązku dla zapewnienia realizacji praw pracowników. Propozycja brzmienia przepisu: § 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia <i>musi</i> być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Kodeks pracy określając obowiązek postępuje się wyrażeniem „powinien”.</p>
		<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Rozwiązanie o tak istotnych konsekwencjach dla rynku pracy powinno stać się przedmiotem odrębnej dyskusji rządu i partnerów społecznych. Obecna sytuacja społeczno- gospodarcza uzasadnia wyłączenie z nowelizacji kwestii rozwiązywania umów o pracę na czas określony. Tak istotnemu zagadnieniu należy poświęcić odrębną inicjatywę legislacyjną, poprzedzoną dyskusją partnerów społecznych. Zmianom w Kodeksie pracy powinna towarzyszyć szersza analiza skutków, obejmująca przyśpieszenie postępowań przed sądami powszechnymi. Powództwa dotyczące zasadności wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony są rozpatrywane przez kilka miesięcy w pierwszej instancji. Rzadko jednocześnie zdarza się, by pracodawca czy pracownik kończył spór po pierwszej instancji. Proponuje się wykreślenie tego przepisu. Przepis ten z uwagi na charakter pracy tymczasowej i ograniczony katalog umów, wskazany w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, na podstawie których pracownik tymczasowy może zostać zatrudniony (brak możliwości zatrudniania pracowników tymczasowych w oparciu o umowy na</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona. Proponowane zmiany pozostają w związku z pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej i w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (w sprawie C–38/13 Nierodzik). W związku z powyższym przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypowiedzenia umów na czas określony stanowią wyraz dostosowania ich do wymagań prawa Unii Europejskiej. Proponowane zmiany usuną zatem nierówności w Kodeksie pracy między umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony, leżące u podstaw zarzutów Komisji. Zgodnie z art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych - w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika. W związku z tym proponowany przepis art. 29<sup>3</sup> § 1 będzie stosowany w przypadku pracy tymczasowej m.in. w zakresie wniosku o zmianę rodzaju pracy i o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto zmieniono art. 21 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Do pracowników</p>

			<p>czas nieokreślony), nie powinien mieć zastosowania do pracowników tymczasowych.</p> <p>Należy zwrócić uwagę, iż dyrektywa 99/70/WE nie ma zastosowania do pracowników zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej.</p> <p>Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 21 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych:  <i>Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25(1), art. 29<sup>3</sup> § 1 art. 30 § 4 i art. 38 § 1 Kodeksu pracy.</i></p>	<p>tymczasowych nie będą miały zastosowania przepisy dotyczące obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, obowiązku konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.</p>
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	<p>Proponujemy, aby aktualne brzmienie przepisu zostało utrzymane.</p> <p>Przepis wykracza poza zakres dyrektyw.</p> <p>Propozycja usunięcia przepisu.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Proponowane zmiany pozostają w związku z pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzania umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej i w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (w sprawie C–38/13 Nierodzik). W związku z powyższym przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypowiedzania umów na czas określony stanowią wyraz dostosowania ich do wymagań prawa Unii Europejskiej. Proponowane zmiany usuną zatem nierówności w Kodeksie pracy między umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony, leżące u podstaw zarzutów Komisji.</p>
		Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	<p>Wprowadzenie obowiązku uzasadniania powoduje wprowadzenie dodatkowych obowiązków po stronie pracodawcy oraz przeczy idei stopniowania ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej z poszczególnych umów. W praktyce doprowadzi to do zrównania umów na czas określony z umowami na czas nieokreślony w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy przysługującej pracownikom. Zapisy te mogą zaburzyć politykę zatrudniania.</p> <p>Wprowadzenie tego zapisu ma również swoje implikacje dla projektowanych art. 38 § 1 i 45 § 1, które należy ocenić negatywnie z tych samych względów.</p> <p>Zaleca się usunięcie zmian w art. 30 § 4, 38 § 1 oraz 45 § 1.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Proponowane zmiany pozostają w związku z pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzania umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej i w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (w sprawie C–38/13 Nierodzik). W związku z powyższym przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypowiedzania umów na czas określony stanowią wyraz dostosowania ich do wymagań prawa Unii Europejskiej. Proponowane zmiany usuną zatem nierówności w Kodeksie pracy między umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony, leżące u podstaw zarzutów Komisji.</p>

23.	<p><b>Art. 38 § 1 K.p</b>  § 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.</p>	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	<p>Proponujemy, aby aktualne brzmienie przepisu zostało utrzymane.  Propozycja usunięcia przepisu.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.  Proponowane zmiany pozostają w związku z pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej i w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (w sprawie C-38/13 Nierodzik). W związku z powyższym przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypowiedzenia umów na czas określony stanowią wyraz dostosowania ich do wymagań prawa Unii Europejskiej. Proponowane zmiany usuną zatem nierówności w Kodeksie pracy między umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony, leżące u podstaw zarzutów Komisji.</p>
24.	<p><b>Art. 45 § 1 K.p.</b>  § 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika –</p>	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność	<p>Pozytywnie oceniamy wprowadzenie obowiązku uzasadniania oraz konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. W projekcie i jego uzasadnieniu brak jednak instrumentów gwarantujących, pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony, przywrócenie do pracy. W przypadku umów o pracę na czas określony, może okazać się, że w trakcie procesu sądowego minie termin, do którego umowa o pracę miała trwać. W takiej sytuacji należałoby rozważyć dopuszczalność przywrócenia pracownika do pracy na okres równoważny okresowi od rozwiązania umowy o pracę do terminu, do którego umowa miała trwać.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.  Umowa o pracę na czas określony jest umową terminową. Co do zasady rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z upływem czasu, na który była zawarta, a więc z mocy prawa. Zasadniczo sąd nie jest uprawniony do zobowiązania określonych podmiotów do zawarcia umowy o pracę, jeżeli szczególny przepis nie nakłada na pracodawcę obowiązku zatrudnienia określonego pracownika. Taki sens miałyby orzeczenie przywracające pracownika do pracy wydane po upływie czasookresu trwania umowy o pracę zawartej na czas określony. Orzeczenie takie podważałoby jedną z podstawowych zasad prawa pracy, jaką jest zasada swobody stron w nawiązywaniu umów o pracę, o której mowa w art. 11 K.p. Przepis ten stanowi, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga</p>

	orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.			zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Niezasadnym byłoby zatem, aby sąd zmuszał strony do kontynuowania umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin końcowy, ustalony wolą stron umowie, upłynął jeszcze przed wydaniem orzeczenia.
25.	<b>Art. 50 K.p.</b> w art. 50 skreśla się oznaczenie § 1 i uchyla się § 3–5	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Roszczenia inne niż odszkodowanie wynikające z naruszenia przepisów o wypowiedaniu umowy okresowej są niecelowe, z uwagi na terminowy charakter tych umów. Proponuje się pozostawienie w art. 50 § 3 i 4.	Uwaga nie uwzględniona. Proponowane zmiany pozostają w związku z pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej i w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (w sprawie C–38/13 Nierodzik). W związku z powyższym przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypowiedzenia umów na czas określony stanowią wyraz dostosowania ich do wymagań prawa Unii Europejskiej. Proponowane zmiany usuną zatem nierówności w Kodeksie pracy między umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony, leżące u podstaw zarzutów Komisji.
26.	<b>Art. 94 pkt 1a K.p.</b> 1a) informować pracowników o warunkach pracy i płacy;	FZZ Zarząd Krajowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Błoku Operacyjnego Anestezjologii i Intensywnej Terapii	Zmiany należy ocenić jako słuszny kierunek pozwalający na uzyskanie dodatkowej wiedzy przez pracownika. Brak jest jednakże wprowadzenia sankcji z tytułu jej naruszenia.	Uwaga nie uwzględniona. Sankcja z tytułu naruszenia tego przepisu przewidziana będzie w dodawanym pkt 2a w art. 281 § 1 K.p.
27.	<b>Art. 94<sup>2</sup> K.p.</b> Art. 94 <sup>2</sup> . Pracodawca jest	FZZ Zarząd Krajowy Ogólnopolskiego	Zmiany należy ocenić jako słuszny kierunek pozwalający na uzyskanie dodatkowej wiedzy przez	Uwaga nie uwzględniona. Dyrektywa 2019/1158 nie wymaga wprowadzenia sankcji w tym przypadku. W Kodeksie pracy nie każde



	<p>obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:</p> <p>1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;</p> <p>2) procedurach awansu;</p> <p>3) wolnych stanowiskach pracy.</p>	<p>Związku Zawodowego Pracowników Bloku Operacyjnego Anestezjologii i Intensywnej Terapii</p>	<p>pracownika. Brak jest jednakże wprowadzenia sankcji z tytułu jej naruszenia.</p>	<p>niedopełnienie obowiązku przez pracodawcę jest sankcjonowane.</p>
		<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Wprowadzenie postanowienia wynika jedynie z motywu dyrektywy, który dotyczy jedynie powrotów do pracy po okresie urlopu rodzicielskiego w rozumieniu dyrektywy.</p> <p>Propozycja usunięcia przepisu lub zmiany pkt 2 „2) procedur awansu jeżeli zostały z góry ustalone”; ograniczenie do pracowników na urloпах rodzicielskich w rozumieniu dyrektywy.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Przepis został przeredagowany i będzie dotyczył informowania pracowników o możliwościach awansu.</p>
<p>28.</p>	<p><b>Art. 94<sup>13</sup> K.p.</b></p> <p>Art. 94<sup>13</sup>. W przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu</p>	<p>Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”</p>	<p>Nowelizacją dodany zostanie do kodeksu pracy art. 94<sup>13</sup>, który odnosi się do czasu pracy. Projektowany przepis będzie stanowił, że „w przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z 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 po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy”. Przepis rozwiąże problem czasu szkoleń, które powinny być odbywane w godzinach pracy pracownika, jednak nie wydaje się konieczne</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Nie w przypadku wszystkich rozkładów czasu pracy jest możliwe przeprowadzenie szkolenia w godzinach pracy pracownika.</p>

ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z 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 po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.		określanie w przepisie, że szkolenia powinny odbywać się w czasie pracy „w miarę możliwości”.	
	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Dyrektywa o warunkach zatrudnienia zawiera mniejsze wymagania – mówi o szkoleniach wynikających z przepisów prawa, a nie odbywanych na podstawie polecenia przełożonego. Ponadto brakuje rozstrzygnięcia, czy zobowiązanie do odbycia takiego szkolenia wyłącza możliwość zawarcia umowy lojalnościowej w związku z pokryciem kosztów szkolenia (np. szkolenia dla operatorów wózków widłowych). Wykreślenie zwrotu „(...) w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego”. Wprowadzenie możliwości zawarcia umowy lojalnościowej na zasadach opisanych w Kodeksie pracy.	Uwaga nie uwzględniona. Projektowany przepis dotyczy również szkoleń odbywanych na polecenie przełożonego tak, aby wszystkie szkolenia do których zobowiązany jest pracownik były wliczane do jego czasu pracy. Ma to na celu zapewnienie spójności rozwiązań prawnych. Przepisy K.p. dot. umów o zakazie konkurencji nie są zmieniane.
	Konfederacja Lewiatan	Przepis powinien odzwierciedlać brzmienie dyrektywy 2019/1152. „Jeśli na mocy prawa Unii lub prawa krajowego bądź umów zbiorowych pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia pracownikom szkolenia do celów wykonywania pracy, do której zostali zatrudnieni, ważne jest, aby zapewnić takie szkolenie na równych zasadach wszystkim pracownikom, w tym również pracownikom objętym niestandardowymi formami zatrudnienia. Kosztami takiego szkolenia nie należy obciążać pracownika, ani potrącać ich z wynagrodzenia pracownika. Czas trwania takiego szkolenia powinien być wliczony do czasu pracy oraz, o ile to możliwe, szkolenie takie powinno odbywać się w godzinach pracy. Obowiązek ten nie obejmuje szkolenia zawodowego ani szkolenia stanowiącego warunek uzyskania, utrzymania lub odnowienia przez pracownika kwalifikacji zawodowych, o ile prawo Unii lub prawo krajowe bądź umowa zbiorowa nie wymagają od pracodawcy, by zapewnił pracownikowi takie szkolenie.” Propozycja:	Uwaga nie uwzględniona. Projektowany przepis dotyczy również szkoleń odbywanych na polecenie przełożonego i wynikających z umowy o pracę tak, aby wszystkie szkolenia do których zobowiązany jest pracownik były wliczane do jego czasu pracy. Ma to na celu zapewnienie spójności rozwiązań prawnych.

			<p>Art. 94(13). W przypadku <del>zobowiązania</del>, gdy pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub wykonywania pracy na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego <del>lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników</del>, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa <del>lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego</del>, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.</p>	
		Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	<p>Projektowany przepis usztywnia ramy w zakresie polityki szkoleniowej oraz zwiększa sam koszt działalności gospodarczej. Proponuje się usunięcie art. 94<sup>13</sup>.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Projektowany przepis stanowi wdrożenie art. 13 dyrektywy 2019/1152. Stosownie do jego brzmienia państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy.</p>
29.	<p><b>Art. 148<sup>1</sup> § 1 K.p.</b> Art. 148<sup>1</sup>. § 1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej, w</p>	<p>Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności</p>	<p>Przepis w zaproponowanym brzmieniu będzie fikcją. Jeśli pracownik nie jest lekarzem to, dlaczego jego obecność ma być niezbędna przy chorym członku rodziny? Jeśli z powodu wypadku pracownikowi, który jest np. listonoszem będzie umierało dziecko to czy jego obecność przy dziecku jest zbędna czy niezbędna? Propozycja brzmienia przepisu: Art. 148<sup>1</sup>. § 1. <i>Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej oraz w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych w</i></p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Projektowana regulacja zawarta w dodawanym art. 148<sup>1</sup> Kodeksu pracy stanowi wdrożenie art. 7 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu</p>

<p>pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.</p>		<p><i>szczególności chorobą lub wypadkiem.</i> W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.</p>	<p>działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek. Zaproponowany przepis nie zapewnia wdrożenie cytowanego przepisu dyrektywy.</p>
	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Podobne zadanie spełnia już istniejący w KP urlop na żądanie, który dotyczy sytuacji nagłych, z góry nieprzewidzianych. Postulujemy określenie wynagrodzenia pracownika za czas korzystania z urlopu na poziomie 25% jego wynagrodzenia.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Urlop wypoczynkowy przysługuje pracownikowi w celu wypoczynku i regeneracji sił. Jego celem nie jest więc załatwienie spraw związanych z działaniem siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem. Dyrektywa 2019/1158 pozostawia do decyzji państw członkowskich zachowanie lub nie zachowanie przez pracownika wynagrodzenia za czas nieobecności z powodu działania siły wyższej.</p>
	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Rozumiejąc konieczność wdrożenia dyrektywy trzeba utrzymywać równowagę w przepisach prawa pracy. Liczba możliwych dni nieobecności pracowników w pracy wzrośnie znacząco. Dyrektywa nie wymaga zachowania prawa do wynagrodzenia i za okres tego zwolnienia nie powinno ono przysługiwać. Modyfikacja brzmienia przepisu : „Art. 148(1). § 1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.”</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Dyrektywa 2019/1158 pozostawia do decyzji państw członkowskich zachowanie lub nie zachowanie przez pracownika wynagrodzenia za czas nieobecności z powodu działania siły wyższej.</p>
	<p>Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych</p>	<p>Projektodawca użył pojęcia nieostrego „<i>działanie siły wyższej</i>”, a tym samym trudnego do zweryfikowania. W praktyce może to prowadzić do powstawania wielu problemów interpretacyjnych.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Rozumienie „siły wyższej” jest wyjaśniane w orzecznictwie. Dyrektywa 2019/1158 nie definiuje ani nie doprecyzowuje tego pojęcia.</p>
	<p>Związek Przedsiębiorców i Pracodawców</p>	<p>Dyrektywa 2019/1158 nie wprowadza obowiązku odpłatności w przypadku urlopu z powodu siły wyższej. Wprowadzenie takiej odpłatności wiązać się będzie ze wzrostem kosztów działalności gospodarczej. Jeśli urlop ten miałby być odpłatny, to nie powinno to powodować kosztów po stronie pracodawcy, a np. budżetu państwa.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Art. 188 K.p. znajduje się w dziale ósmym Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Zwolnienie z powodu działania siły wyższej nie jest związane z uprawnieniami rodzicielskimi, dlatego przepisy te nie powinny znaleźć się w dziale ósmym Kodeksu pracy.</p>

			<p>Ponadto systemowo w KP wydaje się, że przepis ten powinien być wprowadzony po art. 188, a zatem 188<sup>1</sup>. Proponuje się oznaczenie tego przepisu jako art. 188<sup>1</sup> i nadanie § 1 następującej treści:</p> <p>„Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.”.</p>	
		<p>Forum Związków Zawodowych</p>	<p>Z art. 7 dyrektywy 2019/1158 nie wynika możliwość obniżenia przez ustawodawcę wynagrodzenia pracownika za czas nieobecności, a jedynie uprawnienie ustawodawcy do ograniczenia prawa pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek. Zwracamy uwagę na okoliczność uzasadniającą nieobecność pracownika, a wskazaną w treści zaproponowanego przepisu - pilne sprawy rodzinne spowodowane chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Obie implementowane dyrektywy zakładają wsparcie dla pracowników wychowujących dzieci, szerzej pracowników posiadających rodziny. Tymczasem obniżenie wynagrodzenia stanowi w naszej opinii niekonsekwencję legislacyjną oraz niespójność z tymi dyrektywą. Rodzina dotknięta skutkami choroby, czy wypadku (z założenia nieprzewidywalnymi) dodatkowo zostanie pozbawiona części środków z przyczyn niezależnych od pracownika, który normalnie świadczyłby pracę, gdyby owy stan nagły nie wystąpił. Pragniemy zauważyć, że kodeks pracy w obecnym brzmieniu przewiduje np. uprawnienie rodzica do 2 dni wolnych od pracy w celu opieki nad dzieckiem z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia, nie zaś jego połowy. Zachowanie analogii znajduje zatem odzwierciedlenie również w założeniach i celu prawa pracy.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Dyrektywa 2019/1158 pozostawia do decyzji państw członkowskich zachowanie lub nie zachowanie przez pracownika wynagrodzenia za czas nieobecności z powodu działania siły wyższej.</p>

			<p>Propozycja: Mając na uwadze powyższą uwagę, rekomendujemy skreślenie sformułowania: „w wysokości połowy wynagrodzenia” na rzecz: „w pełnej wysokości.”.</p>	
30.	<p><b>Art. 148<sup>1</sup> § 3 K.p.</b> § 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na żądanie zgłoszone przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.</p>	<p>Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”</p>	<p>Na podstawie 148<sup>1</sup> § 1 k.p. wprowadza się zwolnienie dla pracownika z powodu „siły wyższej”. Na podstawie § 3 pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Należy zwrócić uwagę na to, iż treść przepisu została zredagowana na wzór urlopu na żądanie, biorąc pod uwagę konieczność zgłoszenia wniosku najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia, a nie właśnie na kształt treści art. 188 k.p., który jest pozbawiony tego typu ram udzielenia zwolnienia, a funkcjonuje od wielu lat. Pracownik sugerując się konstrukcją urlopu analogiczną do urlopu na żądanie, może zachowywać się podobnie jak przy nim, tj. bać się zdezorganizowania pracy pracodawcy, skoro trzeba będzie zgłosić żądanie udzielenia zwolnienia najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia. Należy tylko przypomnieć, że obowiązujące rozporządzenie z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy w treści § 2 ust. 2 przewiduje możliwość następczego, tj. nawet na drugi dzień, zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. To pracodawca udziela zwolnienia od pracy. Zwolnienie z tytułu wychowywania dziecka do 14 lat przysługuje na wniosek pracownika. Ponadto zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy - pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Zgodnie z ust. 2 tego paragrafu w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania. Natomiast w projektowanym przepisie jest mowa o zwolnieniu od pracy.</p>
		<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Projektodawca nie sprecyzował w jakiej formie pracownik powinien złożyć wniosek o zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej. Propozycja doprecyzowania formy składania wniosku. Propozycja zastąpienia zwrotu „najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia” na „przed rozpoczęciem korzystania ze zwolnienia”.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Tak jak w przypadku urlopu na żądanie pracownik będzie składał wniosek w każdej dostępnej formie/postaci. Wyjaśnienie to zostało dodane w uzasadnieniu. Również tak jak w przypadku urlopu na żądanie - żądanie dotyczącego tego zwolnienia będzie zgłaszane najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia.</p>
31.	<p><b>Art. 148<sup>1</sup> § 6 K.p.</b> § 6. Do pracownika, o którym mowa w §</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Brak ratio legis dla odwołania do art. 183<sup>2</sup> KP. Per se jest to naturalne, analogicznie jak po powrocie do pracy z urlopu wypoczynkowego. Propozycja usunięcia przepisu.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Projektowany § 6 w art. 148<sup>1</sup> Kodeksu pracy stanowi wdrożenie art. 10 ust. 1 i 3 dyrektywy 2019/1158.</p>

	1, stosuje się odpowiednio art. 183 <sup>2</sup> .			
32.	<p><b>Art. 173<sup>1</sup> § 1 K.p.</b>  Art. 173<sup>1</sup>. § 1.  Pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 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 znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p>	<p>Międzyzakładowy Wolny Związek Pracowników Resortu Łączności</p>	<p>Co to są „poważne względy medyczne”? Dla uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych proponujemy rezygnację z przymiotnika.  Propozycja brzmienia przepisu:  Art. 173<sup>1</sup>. § 1. Pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 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 znacznej opieki lub znacznego <i>wsparcia ze względów medycznych</i>.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.  Dyrektywa 2019/1158 nie definiuje ani nie doprecyzowuje tego pojęcia.  Projektowany przepis art. 173<sup>1</sup> Kodeksu pracy wdraża postanowienia dyrektywy 2019/1158 zawarte w art. 3 lit. c, który definiuje pojęcie „urlopu opiekuńczego” jako urlopu dla pracowników, umożliwiającego zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p>
		<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Brak informacji nt. możliwości weryfikacji przez pracodawcę zasadności wniosku o skorzystanie z urlopu opiekuńczego.  Propozycja wprowadzenia przepisu zobowiązującego pracownika do przedstawienia dowodów poświadczających przesłankę prawa do udzielenia urlopu, np. zaświadczenia lekarskiego.  Propozycja upoważnienia ustawowego pracodawcy do przetwarzania tego rodzaju danych.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.  Pracodawca będzie udzielał zwolnienia od pracy na podstawie wniosku pracownika. Dodatkowo zgodnie z opinią Ministerstwa Zdrowia nie należałoby opierać przesłanek do udzielenia tego świadczenia wyłącznie na zaświadczeniu wydawanym w systemie ochrony zdrowia. Obowiązek wydawania odnośnych zaświadczeń stanowiłby kolejne obciążenie biurokratyczne, co najpewniej w największym stopniu dotknęłoby lekarzy POZ. Mając na względzie sytuację epidemiczną, która utrudniła dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej dla wielu Polaków, zasadniejszym byłoby wprowadzanie rozwiązań, które odciążą system opieki zdrowotnej i zoptymalizują jego wydajność, a nie obciążą go obowiązkiem wykonywania usług niezwiązanych bezpośrednio z udzielaniem świadczeń opieki zdrowotnej. MZ podkreśliło także, że każdorazowo zgłaszanie się do lekarza o wydanie takiego zaświadczenia skutkowałoby tworzeniem fikcji, że dana osoba (opiekun) będzie chciała skorzystać ze świadczeń opieki zdrowotnej, gdyż korzystałaby ona z tych samych kolejek oczekiwania na świadczenia jak regularni pacjenci.</p>

		<p>Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych</p>	<p>Pozytywnie oceniając wprowadzenie do Kodeksu pracy nowej instytucji, tj. „urlopu opiekuńczego” w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, OPZZ wnosi zastrzeżenie co do jego bezpłatnego charakteru. Zapropionowane przez stronę rządową rozwiązanie z pewnością będzie zniechęcało pracowników do korzystania z tego uprawnienia, co może spowodować, iż przepis ten będzie „przepisem martwym”. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na to, że przepisy Dyrektywy 2019/1158 nie zabraniają wprowadzenia stosownego świadczenia pieniężnego dla pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego. Proponujemy zatem, aby w komentowanym obszarze wprowadzić rozwiązanie umożliwiające przyznanie pracownikom korzystającym z urlopu opiekuńczego prawa do wynagrodzenia lub prawa do stosownego świadczenia pieniężnego z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub budżetu państwa.</p> <p>Zastrzeżenia budzą przesłanki udzielenia urlopu opiekuńczego tj. wymóg „znaczonej opieki lub znaczonego wsparcia z poważnych względów medycznych”. Projektodawca użył pojęć nieostrzych, a tym samym trudnych do zweryfikowania. W praktyce może to prowadzić do powstawania wielu problemów interpretacyjnych.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Dyrektywa 2019/1158 pozostawia do decyzji państw członkowskich zachowanie lub nie zachowanie przez pracownika wynagrodzenia za czas urlopu opiekuńczego. W związku z tym należy zaznaczyć, że w polskim systemie prawnym są już regulacje prawne umożliwiające płatne zwolnienia z tytułu osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny w wymiarze dłuższym niż 5 dni. Projektowany przepis art. 173<sup>1</sup> Kodeksu pracy wdraża postanowienia dyrektywy 2019/1158 zawarte w art. 3 lit. c, który definiuje pojęcie „urlopu opiekuńczego” jako urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znaczonego wsparcia z poważnych względów medycznych. Dyrektywa nie definiuje ani nie doprecyzowuje tego pojęcia.</p>
		<p>Związek Przedsiębiorców i Pracodawców</p>	<p>Jeśli urlopy te miałyby być w jakikolwiek sposób odpłatne, to nie powinno to powodować dodatkowych kosztów po stronie pracodawcy i powinno być finansowane np. z budżetu państwa.</p>	<p>Wyjaśnienie: Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia.</p>
		<p>Forum Związków Zawodowych</p>	<p>W naszej ocenie przepis w proponowanym kształcie nie jest w pełni spójny z art. 3 ust. 1 lit. c dyrektywy 2019/1158, gdzie wskazano: „(...) wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie;”. W projekcie ustawy nie określono przedmiotowych względów. Nie</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Pracodawca będzie udzielał zwolnienia od pracy na podstawie wniosku pracownika. W polskim systemie prawnym są regulacje umożliwiające płatne zwolnienia z tytułu osobistego sprawowania opieki</p>



		<p>wynikają one również z uzasadnienia czy tabeli zgodności. Rodzi to zatem wątpliwości, co do stosowania w obrocie prawnym. Zagrożenie interesu pracownika polega na tym, że każda odmowa ze strony pracodawcy będzie wiązała się z koniecznością wystąpienia przez pracownika na drogę sądową w celu wyegzekwowania urlopu opiekuńczego. To z kolei implikuje szereg negatywnych konsekwencji dla pracownika w przypadku wykonania takiego ruchu, np. faktyczny brak możliwości dalszej współpracy z pozwanym pracodawcą. Może okazać się, że pracownicy nie będą korzystać z tego urlopu, bowiem nie będą wiedzieć, kiedy wystąpienie z wnioskiem będzie uzasadnione. Ryzyko powszechnego kwestionowania zasadności przyznania urlopu jest tym bardziej prawdopodobne w realiach małych zakładów pracy oraz zakładach leczniczych, gdzie mamy do czynienia z brakami kadrowymi. Nadto, projekt ustawy nie przewiduje narzędzi, jakie mógłby zastosować pracownik w przypadku odmowy przyznania urlopu opiekuńczego, np. z jaki konkretne roszczenie mógłby wystąpić do sądu pracy, itp. W art. 6 ust. 1 dyrektywy 2019/1158 wskazano, że „Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.”. Przepisy w proponowanym kształcie w naszej ocenie nie pozwalają na odkodowanie sformułowania „odpowiednie uzasadnienie”, o którym mowa w treści dyrektywy z punktu widzenia pracownika, który taki wniosek miałby sporządzić.</p> <p>Propozycja:</p> <p>Proponujemy wskazanie kryteriów, kierunków i wytycznych dla formułowania uzasadnienia, np. poprzez odesłanie do przepisów szczególnych, sformułowanie definicji legalnej lub przykładowe</p>	<p>nad chorym członkiem rodziny w wymiarze dłuższym niż 5 dni.</p> <p>Projektowany przepis art. 173<sup>1</sup> Kodeksu pracy wdraża postanowienia dyrektywy 2019/1158 zawarte w art. 3 lit. c, który definiuje pojęcie „urlopu opiekuńczego” jako urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>Zgodnie z opinią Ministerstwa Zdrowia nie należałoby opierać przesłanek do udzielenia tego świadczenia wyłącznie na zaświadczeniu wydawanym w systemie ochrony zdrowia. Obowiązek wydawania odnośnych zaświadczeń stanowiłby kolejne obciążenie biurokratyczne, co najpewniej w największym stopniu dotknęłoby lekarzy POZ. Mając na względzie sytuację epidemiczną, która utrudniła dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej dla wielu Polaków, zasadniejszym byłoby wprowadzenie rozwiązań, które odciążą system opieki zdrowotnej i zoptymalizują jego wydajność, a nie obciążą go obowiązkiem wykonywania usług niezwiązanych bezpośrednio z udzielaniem świadczeń opieki zdrowotnej. MZ podkreśliło także, że każdorazowo zgłaszanie się do lekarza o wydanie takiego zaświadczenia skutkowałoby tworzeniem fikcji, że dana osoba (opiekun) będzie chciała skorzystać ze świadczeń opieki zdrowotnej, gdyż korzystałaby ona z tych samych kolejek oczekiwania na świadczenia jak regularni pacjenci.</p>
--	--	--	--

		<p>Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”</p>	<p>wyliczenie składowych uzasadnienia przedmiotowego wniosku.</p> <p>Wątpliwości budzi proponowana regulacja urlopu opiekuńczego. W projekcie proponuje się, aby urlop miał charakter bezpłatny tzn. aby w trakcie trwania tego urlopu pracownikowi nie przysługiwało prawo ani do wynagrodzenia za pracę ani do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (zasiłków). Bezpłatny charakter urlopu opiekuńczego będzie zniechęcać pracowników do korzystania z tego uprawnienia. W razie konieczności sprawowania osobistej opieki nad członkiem rodziny pracownicy, aby nie stracić dochodu, będą w pierwszej kolejności korzystać ze zwolnienia lekarskiego i prawa do zasiłku opiekuńczego oraz urlopu wypoczynkowego a urlop opiekuńczy będzie ostatecznością, po którą pracownicy będą sięgać w przypadku wyczerpania prawa do zasiłku opiekuńczego oraz po wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Dlatego, w ocenie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, należy przyznać pracownikom korzystającym z urlopu opiekuńczego prawa do wynagrodzenia bądź prawa do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa. Podobne wątpliwości budzi proponowana w projekcie konstrukcja prawa pracownika do zwolnienia od pracy w pilnych sprawach rodzinnych. Przyznanie pracownikom za czas tego zwolnienia prawa do wynagrodzenia w wysokości jedynie połowy normalnego wynagrodzenia nie będzie stanowiło zachęty do korzystania z tego uprawnienia.</p> <p>Inną sprawą są trudności interpretacyjne, które budzić będą przepisy określające przesłanki udzielenia pracownikowi urlopu opiekuńczego, które posługują się zwrotami nieostrymi takimi jak „zapewnienie wsparcia” czy też osoba „wymagająca znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Dyrektywa 2019/1158 pozostawia do decyzji państw członkowskich zachowanie lub nie zachowanie przez pracownika wynagrodzenia za czas urlopu opiekuńczego. Należy zaznaczyć, że w polskim systemie prawnym są regulacje umożliwiające płatne zwolnienia z tytułu osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny w wymiarze dłuższym niż 5 dni.</p> <p>Projektowany przepis art. 173<sup>1</sup> Kodeksu pracy wdraża postanowienia dyrektywy 2019/1158 zawarte w art. 3 lit. c, który definiuje pojęcie „urlopu opiekuńczego jako urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>Zgodnie z opinią Ministerstwa Zdrowia nie należałoby opierać przesłanek do udzielenia tego świadczenia wyłącznie na zaświadczeniu wydawanym w systemie ochrony zdrowia. Obowiązek wydawania odnośnych zaświadczeń stanowiłby kolejne obciążenie biurokratyczne, co najpewniej w największym stopniu dotknęłoby lekarzy POZ. Mając na względzie sytuację epidemiczną, która utrudniła dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej dla wielu Polaków, zasadniejszym byłoby wprowadzanie rozwiązań, które odciążą system opieki zdrowotnej i zoptymalizują jego wydajność, a nie obciążą go obowiązkiem wykonywania usług niezwiązanych bezpośrednio z udzielaniem świadczeń opieki zdrowotnej. MZ podkreśliło także, że każdorazowo zgłaszanie się do lekarza o wydanie takiego zaświadczenia skutkowałoby tworzeniem fikcji, że dana osoba (opiekun) będzie chciała skorzystać ze świadczeń opieki zdrowotnej, gdyż korzystałaby ona z tych samych kolejek oczekiwania na świadczenia jak regularni pacjenci.</p>
--	--	--	--	---

			medycznych” czy też przepisy określające warunki skorzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy w pilnych sprawach rodzinnych, które posługują się terminem „siła wyższa”.	
33.	Art. 173 <sup>1</sup> § 2 K.p. § 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”	Przewidziana w projektowanym art. 173 <sup>1</sup> § 3 k.p. definicja członka rodziny jest zbyt wąska. Projekt nie uwzględnia faktycznych więzi rodzinnych i sprawowanej opieki nad członkami rodziny obejmujących także dziadków, ciotki, wujków i teściów. Nie odpowiada na realne potrzeby pracowników. Nie z każdą z tych osób pracownik będzie wspólnie zamieszkiwał.	Uwaga nie uwzględniona. Przepis zapewnia wdrożenie art. 3 ust. 1 lit. e dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie. Natomiast w polskim systemie prawnym są regulacje umożliwiające płatne zwolnienia z tytułu osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny w wymiarze dłuższym niż 5 dni.
		Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	Mając na uwadze cel urlopu opiekuńczego należy poszerzyć zakres podmiotowy osób wymienionych w projektowanym art. 173 <sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z propozycją strony rządowej ” <i>za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka</i> ”. Wydaje się jednak, że z uwagi na więzy rodzinne i opiekuńcze jest to wskazanie niewystarczające. Proponujemy zatem, aby zakresem podmiotowym dodatkowo objąć rodzeństwo, wszystkie osoby wstępne i zstępne, a także opiekunów dzieci przysposobionych.	Uwaga nie uwzględniona. Przepis zapewnia wdrożenie art. 3 ust. 1 lit. e dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie. W polskim systemie prawnym są regulacje umożliwiające płatne zwolnienia z tytułu osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny w wymiarze dłuższym niż 5 dni.
		Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Katalog osób nad którymi opieka może dawać możliwość uzyskania urlopu opiekuńczego może nie odpowiadać rzeczywistym potrzebom, gdyż nie uwzględnia np. dziadków i dzieci przysposobionych. Proponuje się nadanie § 2 następującej treści. „§ 2 Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się wstępnych, zstępnych, rodzeństwo oraz osoby przysposobione”.	Uwaga nie uwzględniona. Przepis zapewnia wdrożenie art. 3 ust. 1 lit. e dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie. W polskim systemie prawnym są regulacje umożliwiające płatne zwolnienia z tytułu osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny w wymiarze dłuższym niż 5 dni.
		FZZ Porozumienie Związków	Niewątpliwie dobrym rozwiązaniem, wobec starzenia się społeczeństwa, jest wprowadzenie urlopu opiekuńczego. Zdaniem Porozumienia krąg osób uznanych za członków rodziny uprawnionych do	Uwaga nie uwzględniona. Przepis zapewnia wdrożenie art. 3 ust. 1 lit. e dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera

		Zawodowych „KADRA”	urlopu opiekuńczego jest jednak zbyt wąski i powinien obejmować również: zięcia, synową, teścia i teściową. W praktyce zdarza się, że opiekę sprawują często osoby spowinowacane z osobami objętymi opieką, wobec niemożności jej sprawowania przez osoby spokrewnione.	(partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie. W polskim systemie prawnym są regulacje umożliwiające płatne zwolnienia z tytułu osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny w wymiarze dłuższym niż 5 dni.
34.	Art. 173 <sup>1</sup> § 4 K.p. § 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek złożony przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”	W projektowanym art. 173 <sup>1</sup> § 4 k.p. sztywno został ujęty termin złożenia wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego. Wniosek składany jest w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Wydaje się, że w projektowanym przepisie powinno się wskazać, iż termin złożenia wniosku to „co najmniej 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu”.	Uwaga uwzględniona. Przepis został preredagowany. Wniosek będzie składany w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	3 dni to za krótki okres na zapewnienie przez pracodawcę zastępstwa i normalnego toku pracy. Wydłużenie terminu na złożenie wniosku do co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.  Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszania w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).	Uwaga nie uwzględniona. Mając na uwadze cel wprowadzanego urlopu ujęty w motywie 27 preambuły do dyrektywy 2019/1158, tj. zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia w związku ze starzeniem się społeczeństwa, należy założyć, że konieczność skorzystania z takiego urlopu po stronie pracownika może pojawić się w sposób nagły i nieprzewidziany, np. w związku z pogorszeniem samopoczucia rodziców i koniecznością zapewnienia lub zorganizowania dla nich opieki. Warunek wystąpienia lub wnioskiem o urlop opiekuńczy na 7 dni przed skorzystaniem z niego skutecznie uniemożliwi realizowanie tego uprawnienia. Trudno jest bowiem zaplanować wydarzenia związane zazwyczaj z pogorszeniem się stanu zdrowia z wyprzedzeniem co najmniej siedmiodniowym. Uregulowanie takie mogłoby spowodować, że możliwość skorzystania z uprawnienia stanowiącego wdrożenie art. 6 dyrektywy 2019/1158 będzie bardzo ograniczone. Zaproponowana zmiana dot. niespójności terminologicznej wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158. Zgodnie z projektem tego przepisu pracownik będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.

		FZZ Porozumienie Związków Zawodowych „KADRA”	W projekcie zapisano, że wniosek o urlop opiekuńczy można zgłosić w formie elektronicznej. W projekcie przewidziano również formę elektroniczną dla wniosków o cały szereg innych świadczeń. Projekt nie określa jednak w jaki sposób wniosek taki ma być podpisany, co jest istotne dla rozstrzygnięcia kwestii, czy istotnie pochodzi on od osoby w nim wskazanej.	Wyjaśnienie: Projekt przewiduje wniosek w <u>postaci</u> elektronicznej, którą może być ”zwykły mail”. Z jego treści musi wynikać, kto jest autorem, tj. od kogo pochodzi wniosek.
35.	Art. 173 <sup>1</sup> § 5 K.p. § 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego 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.	Międz Zakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności	I co z tymi informacjami ma zrobić pracodawca? Bez szczegółowego upoważnienia ustawowego – nic, bo to są dane osobowe i to w dodatku wrażliwe. Proponujemy rezygnację z § 5.	Uwaga nie uwzględniona. UODO nie zgłosił uwag do tego przepisu. Wniosek o urlop rodzicielski będzie włączany do dokumentacji pracowniczej i przechowywany zgodnie z zasadami dotyczącymi przechowywania dokumentacji pracowniczej.
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Wymóg podawania adresu zamieszkania powinien odnosić się do członków rodziny, który Propozycja: „We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa, w gdy nie zamieszkuje on w tym samym gospodarstwie domowym – adres miejsca jego zamieszkania”.	Uwaga nie uwzględniona. Adres zamieszkania jest istotny tylko w przypadku osób, które nie są członkami rodziny pracownika. Urlop opiekuńczy przysługuje w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym.
		Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Ponadto dyspozycja § 5 rodzi wątpliwości w zakresie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych (zgodności z RODO i UODO). Proponuje się przeanalizowanie przepisu § 5 w świetle wymagań dotyczących ochrony danych osobowych i w razie wykrycia niezgodności – dostosowanie projektowanego przepisu o wymogów ochrony danych osobowych.	Uwaga nie uwzględniona. UODO nie zgłosił uwag do tego przepisu.
36.	Art. 173 <sup>3</sup> K.p. Art. 173 <sup>3</sup> . Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”	Zastanawiające jest również odesłanie do art. 183 <sup>2</sup> k.p. w przypadku urlopu opiekuńczego. Projektowany art. 183 <sup>2</sup> k.p. przewiduje, że „pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu	Uwaga nie uwzględniona. Ta regulacja wynika z konieczności wdrożenia art. 10 ust. 2 dyrektywy 2019/1158. Zgodnie z orzecnictwem „decyzja pracodawcy o rodzaju stanowiska powierzonego pracownikowi powracającemu

	<p>odpowiednio przepisy art. 177 § 1, § 1<sup>1</sup> i § 4<sup>1</sup>, art. 183<sup>2</sup> i art. 188<sup>1</sup>.</p>		<p>rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, 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 by obowiązywały, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu”. Oznacza to, że po skorzystaniu przez pracownika nawet z jednego dnia urlopu opiekuńczego pracodawca będzie mógł powierzyć mu inne równorzędne stanowisko pracy. Odesłanie z art. 173<sup>3</sup> k.p. do art. 183<sup>2</sup> k.p. może powodować, że pracownicy nie będą zainteresowani instytucją urlopu opiekuńczego.</p>	<p>z urlopu macierzyńskiego nie jest dowolna i chodzi nie tylko o kryteria, jakie musi spełniać owo stanowisko oraz gwarancje płacowe, ale także o wynikającą z art. 183<sup>2</sup> KP kolejność składanych pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia. W pierwszym rzędzie pracownik ma bowiem zapewniony powrót na stanowisko zajmowane przed urlopem macierzyńskim, a dopiero gdy powrót na to stanowisko nie jest możliwy, w dalszej kolejności pracodawca powinien zaoferować mu stanowisko równorzędne lub odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym. W ten sposób ustawodawca chroni stabilność zatrudnienia pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego. Pracodawca nie może bowiem rozwiązać z tymże pracownikiem stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy: musi zaproponować stanowisko równorzędne lub inne odpowiadające kwalifikacjom pracownika. Wprawdzie w wyniku powierzenia w opisanej sytuacji innego stanowiska status pracownika może zostać ukształtowany mniej korzystnie, jednak nadrzędnym celem omawianej regulacji prawnej jest zachowanie zatrudnienia w ogóle. Niemożność zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku powinna mieć przy tym obiektywny charakter. Powinna ona wynikać ze zmiany struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i likwidacji tego stanowiska. Przyjmując, że możliwość zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku zależy wyłącznie od jego istnienia (czyli sytuacji, gdy stanowisko to nie zostało zlikwidowane), pracodawca nie może zaproponować pracownikowi innych alternatywnych stanowisk w rozumieniu art. 183<sup>2</sup> KP. Dopiero zatem, gdy dotychczasowe stanowisko uległo likwidacji w okresie nieobecności pracownika, w grę wejść mogą pozostałe rozwiązania przewidziane w powołanym przepisie. Niemożliwość dopuszczenia pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego na dotychczasowe stanowisko nie zachodzi natomiast w razie zatrudnienia na tym stanowisku innej osoby” (wyr. SN z 26.01.2017 r., PK 333/15, OSNP 2018 nr 3, poz. 33, str. 69).</p>
--	---	--	--	---

		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Brak § 1 w tym artykule. Zapewne odwołanie miało nastąpić 173 <sup>1</sup> § 1 KP.	Uwaga uwzględniona. Przepis został przeredagowany.
37.	Art. 177 § 1 K.p. § 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, oraz wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188 <sup>1</sup> § 2 – do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”	Wątpliwości natury interpretacyjnej, ale także dowodowej wywoływać będą również inne nowe zwroty nieostre, którymi posługują się przepisy projektu ustawy nowelizacyjnej takie jak „prowadzenie przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem” podlegającym szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w okresie ciąży lub urlopu związanego z rodzicielstwem (art. 177 § 1 pkt 1 k.p.) czy też „zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę” (art. 29 <sup>4</sup> § 1 k.p.). Jest to o tyle istotne, że w projekcie proponuje się również penalizację czynu polegającego na prowadzeniu przygotowań dotyczących zamiaru rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który złożył wniosek o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy. Ma on zgodnie z proponowanym art. 281 § 1 lit. 3a k.p. stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika.	Uwaga nie uwzględniona. Regulacja stanowi wdrożenie art. 12 pkt 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy. Koncepcja przygotowań do zwolnienia pojawiła się w wyroku TSUE w sprawie C-460/06 Paquay na tle dyrektywy macierzyńskiej (92/85/EWG) i zakazu zwolnienia z pracy od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego. W wyroku w motywie 33 Trybunał stwierdził, że „W świetle celów realizowanych przez dyrektywę 92/85, a w szczególności celów realizowanych przez jej art. 10, należy zwrócić uwagę, że zakaz zwolnienia kobiety w ciąży, kobiety, która niedawno rodziła, i kobiety karmiącej piersią w okresie ochronnym nie ogranicza się do doręczenia decyzji o zwolnieniu. Ochrona przyznana przez ten przepis wspomnianym wyżej pracownikom wyklucza zarówno powzięcie decyzji o zwolnieniu, jak i podjęcie działań przygotowawczych do zwolnienia, takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy z powodu jej ciąży lub narodzenia dziecka.” Uzasadnienie zostało uzupełnione o wyjaśnienie kwestii działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Przyznanie pracownikom mającym elastyczną organizację czasu pracy ochrony równej kobietom w ciąży wydaje się być działaniem nieproporcjonalnym i niezgodnym z celem unijnej legislacji. Przepis niezasadnie zrównuje sytuację osób objętych elastyczną organizacją czasu pracy z kobietami w	Uwaga częściowo uwzględniona. Przepis został przeredagowany. Ochrona będzie przysługiwała w związku ze złożeniem wniosku o elastyczną organizację pracy. Regulacja stanowi wdrożenie art. 12 pkt 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie

	<p>organizacji pracy, pracodawca nie może:</p> <p>1) prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem;</p> <p>2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.</p>		<p>ciąży, których sytuacja (prawna i faktyczna) jest w istocie z goła odmienna.</p> <p>Propozycja:</p> <p>§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, <del>a także od dnia złożenia przez pracownika (...) wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188(1) § 2 (...) do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy,</del> pracodawca nie może (...)</p> <p>Postulujemy rezygnację z wprowadzenia art. 177 § 1 pkt 1. Nie powinno się do kodeksu wprowadzać postanowień dot. „zamiaru” które są ocenne i przez to mogą budzić wątpliwości. Przepisy rangi ustawowej powinny być możliwie jasne, jednoznaczne, nie budzące wątpliwości.</p>	<p>wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.</p> <p>Pojęcie „zamiaru” już istnieje w Kodeksie pracy w art. 38 § 1.</p> <p>Zgodnie z dyspozycją art. 6 § 1 Kodeksu wykroczeń wykroczenie umyślne zachodzi wtedy, gdy sprawca ma zamiar popełnienia czynu zabronionego, to jest chce go popełnić albo przewidując możliwość jego popełnienia na to się godzi. Wykroczenie nieumyślne zachodzi, jeżeli sprawca nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia je jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia tego czynu przewidywał albo mógł przewidzieć - art. 6 § 2 Kodeks wykroczeń.</p> <p>Sąd Najwyższy w jednym ze swych orzeczeń zwrócił uwagę, iż zamiar to proces zachodzący w psychice sprawcy, wyróżniający się w świadomej woli zrealizowania przedmiotowych znamion czynu zabronionego, przy czym zamiar zarówno bezpośredni, jak i ewentualny oznacza zjawisko obiektywnej rzeczywistości, realny przebieg procesów psychicznych, nie jest zaś pojęciem z dziedziny ocen czy też z dziedziny wartości (wyr. SN z 7.4.1977 r., III KR 68/77, OSNPG 1977, Nr 11, poz. 94). O zamiarze sprawcy zdaniem SN świadczy całokształt zarówno podmiotowych, jak i przedmiotowych okoliczności. Dopiero bowiem na podstawie wszystkich okoliczności dotyczących danego wypadku i osoby sprawcy możliwe jest odtworzenie rzeczywistych przeżyć sprawcy i ustalenie, do czego zmierzał, czego chciał, względnie – ustalenie, do czego zmierzał – co przewidywał i na co się godził. (Kodeks wykroczeń. Komentarz, prof. dr hab. Marek Bojarski, prof. dr hab. Wojciech Radecki ).</p>
--	---	--	--	--



		Konfederacja Lewiatan	<p>Dyrektywa nie wprowadza zakazu podejmowania działań zmierzających do rozwiązania umowy o pracę czy rozwiązanie umowy o pracę, a jedynie stanowi, iż Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez pracownika o określone uprawnienia bądź skorzystania z urlopu rodzicielskiego lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.</p> <p>Tym samym wypowiedzenie umowy z pracownikiem, który wnioskował o elastyczną organizację pracy jest możliwe</p> <p>Proponuje się usunięcie w art. 177 regulacji dot. elastycznej organizacji pracy i wprowadzenie nowego art. 177(1) otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Złożenie przez pracownika wniosku, o którym w art. 188(1) § 1, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowania do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy.”</p>	<p>Uwaga uwzględniona. Przepis został preredagowany.</p>
38.	<p><b>Art. 177 § 4<sup>1</sup> K.p.</b> § 4<sup>1</sup>. W przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4 pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.</p>	<p>Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność</p>	<p>Art. 18 dyrektywy 2019/1152 i art. 12 dyrektywy 2019/1158 nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia niezbędnych środków, w tym przerzucenia ciężaru dowodu na pracodawcę. Dodany zostanie do kodeksu pracy art. 18<sup>3f</sup>, zgodnie z którym skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika. Przepis ten jednak nie „przerzuca” ciężaru dowodu na pracodawcę. Unormowanie w zakresie ciężaru dowodu znajdzie się w art. 177 § 4<sup>1</sup> k.p., który stanowił będzie, że „w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4 pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu</p>	<p>Wyjaśnienie: Zgodnie z art. 12 ust. 3 dyrektywy 2019/1158 państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że zostali zwolnieni z takiego powodu, udowodnienie, że zwolnienie nastąpiło z innych powodów, spoczywa na pracodawcy. Przepis ten nie dotyczy więc wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.</p>

			umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.” W związku z tak ukształtowaną regulacją należy się zastanawiać nad powodem nieobjęcia zakresem przepisu np. wniosku o elastyczną organizację pracy opiekuna.	
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Dyrektywa określa ciężar dowodu w postępowaniu przed sądem lub właściwym organem. Propozycja doprecyzowania, że obowiązek udowodnienia dotyczy postępowania przed sądem lub innym właściwym organem. Przepis niedostosowany do treści dyrektywy, powodujący bardzo duże problemy interpretacyjne, rodzi konieczność przedstawiania bardzo szerokiego materiału dowodowego, co skutkuje wysoką czasochłonnością, a co jest niejednokrotnie zbędne, ponieważ pracownicy zdają sobie sprawę z przyczyn wypowiedzenia. Propozycja dostosowania regulacji do treści art. 12 ust. 3 dyrektywy work-life balance.	Wyjaśnienie: Zgodnie z tym przepisem w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2 (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, za zgodą zakładowej organizacji związkowej) i § 4 (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy) pracodawca udowodnia, że przy rozwiązywaniu umów o pracę kierował się obiektywnymi powodami (przeniesieniu ciężaru dowodu na pracodawcę). Brzmienie tego przepisu jest analogiczne do obecnie obowiązującego art. 18 <sup>3b</sup> § 1, który określa kwestię odwróconego ciężaru dowodu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.
39.	Art. 178 § 2 K.p. wyrazy „4. roku życia” zastępuje się wyrazami „8. roku życia	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Zmiana ta może doprowadzić do zaburzenia funkcjonowania przedsiębiorstw działających w trybie zmianowym, w którym obowiązuje praca nocna. Proponuje się pozostawienie art. 178 § 2 bez zmian.	Uwaga nie uwzględniona. W obowiązującym stanie prawnym wiek dziecka został już tak określony w przypadku korzystania z takiego uprawnienia np. przez członków korpusu służby cywilnej. Proponowana zmiana jest zgodna z art. 1 dyrektywy 2019/1158 i ma na celu ułatwienie pracownikom godzenia życia zawodowego i rodzinnego.
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Nie należy rozszerzać zakresu wieku dziecka. Może to spowodować skutek odwrotny do zamierzonego, gdyż pracodawcy, u których występują godziny nadliczbowe czy podróże służbowe będą woleli zatrudniać osoby bezdzietne czy ze starszymi dziećmi. Propozycja pozostawienia art. 178 § 2 KP w dotychczasowym brzmieniu.	Uwaga nie uwzględniona. W obowiązującym stanie prawnym wiek dziecka został już tak określony w przypadku korzystania z takiego uprawnienia np. przez członków korpusu służby cywilnej. Proponowana zmiana jest zgodna z art. 1 dyrektywy 2019/1158 i ma na celu ułatwienie pracownikom godzenia życia zawodowego i rodzinnego.
		Konfederacja Lewiatan	Proponuje się utrzymanie dotychczasowego wieku dziecka, tj. 4 lat. Liczba rodziców opiekujących się dziećmi w wieku do 8 lat jest ogromna, a pracodawcy nie mają jednocześnie możliwości weryfikacji, iż z uprawnienia tego korzysta tylko jeden rodzic.	Uwaga nie uwzględniona. W obowiązującym stanie prawnym wiek dziecka został już tak określony w przypadku korzystania z takiego uprawnienia np. przez członków korpusu służby cywilnej.

			Takie rozwiązania będą miały efekt odwrotny do zamierzonego w kwestii gotowości zatrudnienia rodziców, w szczególności kobiet. „Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 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.”	Proponowana zmiana jest zgodna z art. 1 dyrektywy 2019/1158 i ma na celu ułatwienie pracownikom godzenia życia zawodowego i rodzinnego.
40.	<b>Art. 180 § 8 zd. 1 K.p.</b> 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.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszania w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158. Zgodnie z projektem tego przepisu pracownica będzie mogła złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.
41.	<b>Art. 182<sup>1a</sup> § 2<sup>1</sup> K.p.</b> § 2 <sup>1</sup> . Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1. Prawa tego nie można przenieść	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	W ocenie OPZZ należy dążyć do tego, aby z tzw. nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego (9 tygodni), w przypadku braku drugiego rodzica (np. w razie śmierci lub nieustalenia osoby rodzica), mógł skorzystać pozostały rodzic. Tego typu rozwiązanie będzie zgodne z zasadami współżycia społecznego, a także nie doprowadzi do nierównej pozycji – w zakresie długości sprawowanej opieki rodzicielskiej - dzieci mających tylko jednego rodzica.	Uwaga nie uwzględniona. Przy ocenie jakichkolwiek propozycji transpozycji dyrektywy należy mieć na uwadze jej cel. Celem dyrektywy 2019/1158 jest (zgodnie z jej art. 1) ustanowienie minimalnych wymagań mających na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Jak stanowi motyw 20 preambuły, celem zapewnienia, aby co najmniej dwa miesiące urlopu rodzicielskiego były dostępne dla każdego rodzica wyłącznie i aby nie mogły one zostać przeniesione na drugiego z nich, jest

	na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.			zachęcenie ojców do korzystania z przysługującego im prawa do takiego urlopu. W tym świetle nie ma możliwości „przeniesienia” części nieprzenoszalnej na samotnego rodzica w przypadku śmierci drugiego rodzica czy pozbawienia go praw rodzicielskich. Sytuacja zawsze może ulec zmianie - projektowany przedział czasowy na wykorzystanie urlopu rodzicielskiego jest stosunkowo długi, zawsze istnieje możliwość odzyskania przez drugiego rodzica praw rodzicielskich czy też pojawienia się drugiego rodzica (adopcji) przez co uzyska on także prawo do urlopu rodzicielskiego.
42.	<b>Art. 182<sup>1a</sup> § 2<sup>2</sup> K.p.</b> § 2 <sup>2</sup> . Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 2 <sup>1</sup> .	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Konsekwencje określone w §2 <sup>2</sup> są oczywiste, w związku z czym jego wprowadzenie jest zbędne. Propozycja usunięcia przepisu.	Uwaga nie uwzględniona. Redakcja przepisu dotycząca nieprzenoszalnej części urlopu jest taka sama, jak w przypadku urlopu wychowawczego.
43.	<b>Art. 182<sup>1c</sup> K.p.</b> Art. 182 <sup>1c</sup> . 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.	Forum Związków Zawodowych	W art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158 wskazano, że: „(...) każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat”. W kontekście braków kadrowych w ochronie zdrowia oraz w realiach funkcjonowania małych zakładów pracy wykorzystanie urlopu jest zdecydowanie łatwiejsze w przypadku rozciągnięcia w czasie możliwości takiego wykorzystania. Propozycja: Zachowanie obecnego okresu spowoduje wystąpienie szeregu problemów kadrowych. Wydłużenie przedmiotowego okresu do zakończenia roku	Uwaga nie uwzględniona. O terminie wykorzystania urlopu rodzicielskiego decyduje pracownik. Zdecydowana większość z nich wykorzystuje urlop rodzicielski w pierwszym roku lub pierwszych latach życia dziecka.

			<p>kalendrzowego, w którym dziecko ukończy 8 rok życia będzie zatem korzystne zarówno z punktu widzenia pracodawców (ułatwienie organizacji pracy), jak i pracowników.</p>	
	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej		<p>Postulujemy pozostawienie regulacji na dotychczasowym poziomie. Zmiana bardzo utrudni pracodawcom planowanie pracy. Nie powinno się zwiększać liczby części w jakich urlop może być udzielany. Co więcej niezasadne jest wykreślanie czasu minimalnego trwania długości jednej części (obecnie 8 tygodni), gdyż pełna dowolność w tym zakresie może dezorganizować proces pracy. Propozycja usunięcia przepisu.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Zwiększenie liczby części udzielanego urlopu rodzicielskiego z czterech do pięciu wynika z wprowadzenia nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego. Pozostawienie liczby części na dotychczasowym poziomie spowodowałyby zmniejszenie liczby części, w których można byłoby wykorzystać urlop rodzicielski w dotychczasowym wymiarze.</p>
	Konfederacja Lewiatan		<p>Opowiadamy się za utrzymaniem dotychczasowego rozwiązania, iż urlop rodzicielski jest udzielany w 4 częściach. Powyższe uzasadnione jest zapewnienia większej przewidywalności organizacji pracy i wynika z faktu uniezależnienia urlopu rodzicielskiego od prawa do urlopu macierzyńskiego i długi okres możliwości jego wykorzystywania. Proponuje się utrzymanie minimalnego wymiaru części urlopu rodzicielskiego. Ponadto w ustawie brakuje wdrożenia art. 5 ust. 3 dyrektywy, czyli prawa pracodawcy do przesunięcia okresu korzystania z urlopu rodzicielskiego we wskazanym przez pracownika okresie o ile poważnie zakłóciłoby to właściwe funkcjonowanie pracodawcy. Pracodawcy przedstawiają na piśmie uzasadnienie takiego odroczenia urlopu rodzicielskiego. „Art. 182<sup>1c</sup> § 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 4 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Zwiększenie liczby części udzielanego urlopu rodzicielskiego z czterech do pięciu wynika z wprowadzenia nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego. Pozostawienie liczby części na dotychczasowym poziomie spowodowałyby zmniejszenie liczby części, w których można byłoby wykorzystać urlop rodzicielski w dotychczasowym wymiarze. Art. 5 ust. 5 dyrektywy 2019/1158 jest przepisem fakultatywnym. Wdrożenie tego przepisu spowodowałoby pogorszenie sytuacji pracownika, na co nie zezwala dyrektywa 2019/1158.</p>
	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców		<p>Propozycja zmiany art. 182<sup>1c</sup> spowoduje usunięcie zapisów dotyczących zasad udzielania urlopu rodzicielskiego. Proponuje się rozważyć, czy usunięcie szczegółowych zasad udzielenie urlopu rodzicielskiego jest zgodne z intencją ustawodawcy.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Zniesione zostaną przepisy dotyczące możliwości wykorzystywania maksymalnie 16 tygodniowej części urlopu w późniejszym terminie, co jest związane z uniezależnieniem urlopu rodzicielskiego od prawa do urlopu macierzyńskiego oraz zostaną zniesione przepisy</p>

				dotyczące minimalnej części urlopu rodzicielskiego. Po zmianach przepisów pracownicy będą mogli zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.
44.	<p><b>Art. 182<sup>1d</sup> § 1 zd. 1 K.p.</b>  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.</p>	Konfederacja Lewiatan	<p>Proponuje się dodatkowo utrzymanie minimalnego wymiaru części urlopu rodzicielskiego.  Ponadto w ustawie brakuje wdrożenia art. 5 ust. 3 dyrektywy, czyli prawa pracodawcy do przesunięcia okresu korzystania z urlopu rodzicielskiego we wskazanym przez pracownika okresie o ile poważnie zakłóciłoby to właściwe funkcjonowanie pracodawcy. Pracodawcy przedstawiają na piśmie uzasadnienie takiego odroczenia urlopu rodzicielskiego.  Art. 182<sup>1d</sup>. § 1. 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<sup>8a</sup>. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.  § 2. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni. 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.  § 4 Dopuszczalne jest jednokrotne przesunięcie przez pracodawcę terminu rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego przez pracownika z powodu szczególnych przyczyn leżących po jego stronie, jeżeli</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.  Określenie minimalnego wymiaru części urlopu rodzicielskiego nie jest celowe.  Art. 5 ust. 5 dyrektywy 2019/1158 jest przepisem fakultatywnym. Wdrożenie tego przepisu spowodowałoby pogorszenie sytuacji pracownika, na co nie zezwala dyrektywa 2019/1158.</p>

			nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. O przyczynie przesunięcia terminu rozpoczęcia urlopu pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 14 dni od otrzymania wniosku”.	
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszanie w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158. Zgodnie z projektem tego przepisu pracownik będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.
45.	<b>Art. 182<sup>1e</sup> § 2 K.p.</b> § 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	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszanie w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).  Sugerujemy doprecyzowanie występującej obecnie w praktyce wątpliwości dotyczących postępowania w przypadku rezygnacji przez pracownika z urlopu w trakcie jego trwania – tj. czy przepadają tygodnie tylko z tej części, z której zrezygnował pracownik czy również pozostałe niewykorzystane przez pracownika części tego urlopu.  Sugerujemy wprowadzenie jasnego rozwiązania, zgodnie z którym w przypadku rezygnacji z urlopu w trakcie trwania danej części, pozostałe tygodnie z tej	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowane zmiany wychodzą poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.

	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 otrzymania wniosku.		części nie będą mogły być wykorzystane już w późniejszym okresie.	
46.	<b>Art. 182<sup>3</sup> § 2 zd. 1 K.p.</b> 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.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszanie w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158. Zgodnie z projektem tego przepisu pracownik – ojciec będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.
47.	<b>Art. 183 § 6 zd. 1 K.p.</b> Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszanie w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158. Zgodnie z projektem tego przepisu pracownik będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.



	elektronicznej, składany przez pracownika.		technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).	
48.	<p><b>Art. 186 § 7 zd. 1 i 4 K.p.</b> 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.</p> <p>Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenie w tej sprawie.</p>	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszanie w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.</p> <p>Zgodnie z projektem tego przepisu pracownik będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.</p>
49.	<p><b>Art. 186<sup>7</sup> § 1 zd. 1 K.p.</b> Pracownik uprawniony do urlopu</p>	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.</p>

	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.		się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszanie w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).	Zgodnie z projektem tego przepisu pracownik będzie mógł złożyć pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.
50.	<b>Art. 188 § 2 K.p.</b> § 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.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszanie w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158. Zgodnie z projektem tego przepisu pracownik będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.
51.	<b>Art. 188 § 4 K.p.</b> § 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.			
52.	<b>Art. 188<sup>1</sup> § 1 K.p.</b> Art. 188 <sup>1</sup> . § 1. Pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.	Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności	Pracodawcy będą badać czy pracownik „opiekuje się dzieckiem”? Jak to ma robić bez upoważnienia ustawowego? To będzie rażące naruszenie prywatności pracownika. Propozycja brzmienia przepisu: Art. 188 <sup>1</sup> . § 1. Pracownik <i>będący rodzicem albo prawnym opiekunem dziecka, które nie ukończyło 8 roku życia</i> , może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w <i>terminie, co najmniej 14 dni</i> przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.	Uwaga uwzględniona. Przepis został preredagowany.
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Postulowana jest rezygnacja ze zmiany w postaci dodania nowego przepisu art. 188 <sup>1</sup> , gdyż już obecnie pracodawca i pracownik mają możliwość dostosowania organizacji pracy pracownika wychowującego małe dziecko do możliwości pracownika. Ponadto takie potrzeby mogą mieć też pracownicy niewychowujący małego dziecka. Kwestie te należy wobec tego pozostawić uzgodnieniu pracodawcy i pracownika, a nie określać w ramach regulacji ustawowej. Propozycja usunięcia przepisu.  Wątpliwości budzi pojęcie „pracownika opiekującego się”.	Uwaga częściowo uwzględniona. Projektowane regulacje stanowią wdrożenie art. 9 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Przepis został preredagowany - zastąpiono pojęcie „pracownika opiekującego się” zwrotem „pracownika wychowującego”. Zaproponowana zmiana dot. niespójności terminologicznej wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.

		<p>Zastąpienie pojęcia „pracownika opiekującego się” zwrotem „pracownika wychowującego”, analogicznie jak w art. 188 § 1 KP.</p> <p>Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszanie w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).</p>	<p>Zgodnie z projektem tego przepisu pracownik będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.</p>
	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Proponuje się wydłużyć termin na udzielenie odpowiedzi pracownikowi do 14 dni oraz uzupełnienie okoliczności uzasadniających odrzucenie wniosku o: „środki i możliwości operacyjne pracodawcy”.</p> <p>Art. 188(1). § 1. Pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.</p> <p>§ 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w telepracę, 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.</p> <p>§ 3. We wniosku wskazuje się:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko dziecka;</li> <li>2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;</li> <li>3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy.</li> </ol> <p>§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, o którym mowa w § 1, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Projektowane regulacje stanowią wdrożenie art. 9 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony. Pracodawcy w rozsądnym terminie rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawcy przedstawiają uzasadnienie odmowy udzielenia zgody na taki wniosek lub odroczenia takiej organizacji pracy.</p> <p>Zatem obecne brzmienie projektowanego przepisu bardziej odpowiada zapisom dyrektywy 2019/1158. Pracownik będzie składał wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie co najmniej 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z tej organizacji pracy.</p>

		<p>elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy, rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika lub środki i możliwości operacyjne pracodawcy.</p> <p>§ 5. Po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w § 1, 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 14 dni od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>§ 6. Pracownik, o którym 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 <b>terminie 14 dni</b> od dnia otrzymania wniosku.”;</p>	
	Związek Pracodawców i Przedsiębiorców	<p>Obawiamy się, że termin na złożenie wniosku o pracę elastyczną jest za krótki i może powodować problemy organizacyjne dla pracodawców.</p> <p>Proponuje się wydłużenie terminu do 1 miesiąca kalendarzowego przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.</p>	<p>Uwaga częściowo uwzględniona.</p> <p>Pracownik będzie składał wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie co najmniej 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z tej organizacji pracy.</p>
	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność	<p>Nie jest jasne dlaczego dodawany art. 188<sup>1</sup> k.p. nie przewiduje możliwości złożenia wniosku o elastyczną organizację pracy dla opiekuna. Przepis przewiduje, że pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed</p>	<p>Wyjaśnienie:</p> <p>Z projektowanego art. 173<sup>3</sup> K.p. wynika, że przepisy o elastycznej organizacji pracy będą odpowiednio stosowane do pracownika zapewniającego osobistą opiekę lub wsparcie osobie będącej członkiem rodziny lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem, która wymaga znacznej opieki lub</p>

			planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Natomiast art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1158 stanowi, że z wnioskiem o elastyczną organizację pracy będą mogli wystąpić również opiekunowie.	znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.
53.	<b>Art. 188<sup>1</sup> § 2 K.p.</b> § 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140 <sup>1</sup> lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Posługiwanie się pojęciem „telepracy” jest niekonsekwentne wobec planowanej nowelizacji kodeksu pracy, która ma całkowicie usunąć z kodeksu instytucję telepracy i zastąpić ją pracą zdalną. Propozycja: § 2. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się <del>w telepracę</del> <b>pracę zdalną</b> , system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140 <sup>1</sup> lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.	Uwaga nie uwzględniona. Projekt odwołuje się do obecnego stanu prawnego. Przepis ten będzie skorygowany w przypadku uchwalenia projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UD 318), w której przewiduje się zastąpienie telepracy pracą zdalną.
54.	<b>Art. 188<sup>1</sup> § 3 K.p.</b> § 3. We wniosku wskazuje się: 1) imię i nazwisko dziecka; 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy; 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy.	Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności	Proponowany przepis rażąco narusza prywatność pracowników. To sprawa pracownika, jakie ma potrzeby względem opieki nad dzieckiem. Propozycja brzmienia przepisu: <i>§ 3. We wniosku wskazuje się termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy.</i> <i>§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, o którym mowa w § 1, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.</i>	Uwaga nie uwzględniona. UODO nie zgłosił uwag do tego przepisu.
		Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Niejasne jest kto zdecyduje o sposobie, w jaki wykorzystywany będzie przez pracownika elastyczny czas pracy.	Uwaga uwzględniona. Przepis został preredagowany.

			Wprowadzenie w pkt 4 konieczności podania sposobu skorzystania z elastycznego czasu pracy (np. w postaci pracy zdalnej).	
55.	<b>Art. 188<sup>1</sup> § 5 K.p.</b> § 5. Po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w § 1, 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.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszanie w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158. Zgodnie z projektem tego przepisu pracodawca będzie informował pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy.
56.	<b>Art. 188<sup>1</sup> § 6 K.p.</b> § 6. Pracownik, o którym mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o powrót do	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność	Dodawany przepis § 6 nie zawiera gwarancji by pracownik, w przypadku gdy elastyczna organizacja pracy jest ograniczona w czasie, miał prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu, a taką dyspozycję zawiera art. 9 ust. 3 dyrektywy.	Uwaga niejasna. Pracownik korzysta z elastycznej organizacji pracy w terminie wskazanym we wniosku lub w terminie uzgodnionym z pracodawcą. Jest to więc czasowe korzystanie z tej organizacji pracy. Po tym terminie pracownik wraca do poprzedniej organizacji pracy. Pracownik ma prawo wnioskować o wcześniejszy powrót do poprzedniej organizacji pracy na podstawie projektowanego przepisu.

	<p>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.</p>	<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszanie w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158. Zgodnie z projektem tego przepisu pracownik będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej.</p>
57.	<p><b>Art. 281 § 1 pkt 2a, 2b, 3a, 5a, 5b, 5c K.p.</b> 2a) nie informuje pracownika w</p>	<p>Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności</p>	<p>W art. 148<sup>1</sup> Kodeksu pracy ma być mowa nie tylko o sile wyższej. Mogą w przyszłości być jakieś nowelizacje przywołanego przepisu. Norma karna powinna być, więc jak najbardziej ogólna. Propozycja brzmienia przepisu:</p>	<p>Uwaga uwzględniona. Przepis został przeredagowany.</p>



<p>terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3 i 3<sup>1</sup> lub w art. 29<sup>1</sup> § 2 i 3, 2b) nie udziela pracownikowi na piśmie odpowiedzi na wniosek, o której mowa w art. 29<sup>3</sup> § 3, 3a) prowadzi przygotowania dotyczące zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup>, 5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup>, 5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173<sup>1</sup>,</p>		5c) narusza przepisy o zwolnieniu od <i>pracy, o których mowa w art. 148<sup>1</sup>,</i>	
	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	<p>Nie należy dodawać nowych pozycji do przepisu przewidującego karę grzywny za dane zachowania/zaniechania. Prowadzić to będzie do dalszych obciążeń pracodawców i dodatkowo w sytuacji gdy proponowane jest rozszerzenie możliwości wymierania kary na nowe zachowania/zaniechania, które są błahе i nie powinny być zagrożone karą grzywny nawet w razie ich niedopełnienia.</p> <p>Ponadto konstrukcja karania za „prowadzenie przygotowań dotyczących zamiaru rozwiązania stosunku pracy (...)” nie znajduje odzwierciedlenia w polskim systemie prawnym, w szczególności w trudno taki przepis rozpatrywać w trybie konkretnej instytucji prawa karnego. Zapis jest niespójny z obowiązującym ustawodawstwem i sprzeciwia się zasadzie <i>Cogitationis poenam nemo patitur</i>. Propozycja usunięcia przepisu.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zgodnie z dyspozycją art. 6 § 1 Kodeksu wykroczeń wykroczenie umyślne zachodzi wtedy, gdy sprawca ma zamiar popełnienia czynu zabronionego, to jest chce go popełnić albo przewidując możliwość jego popełnienia na to się godzi. Wykroczenie nieumyślne zachodzi, jeżeli sprawca nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia je jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia tego czynu przewidywał albo mógł przewidzieć - art. 6 § 2 Kodeks wykroczeń.</p> <p>Sąd Najwyższy w jednym ze swych orzeczeń zwrócił uwagę, iż zamiar to proces zachodzący w psychice sprawcy, wyróżniający się w świadomej woli zrealizowania przedmiotowych znamion czynu zabronionego, przy czym zamiar zarówno bezpośredni, jak i ewentualny oznacza zjawisko obiektywnej rzeczywistości, realny przebieg procesów psychicznych, nie jest zaś pojęciem z dziedziny ocen czy też z dziedziny wartości (wyr. SN z 7.4.1977 r., III KR 68/77, OSNPG 1977, Nr 11, poz. 94). O zamiarze sprawcy zdaniem SN świadczy całokształt zarówno podmiotowych, jak i przedmiotowych okoliczności. Dopiero bowiem na podstawie wszystkich okoliczności dotyczących danego wypadku i osoby sprawcy możliwe jest odtworzenie rzeczywistych przeżyć sprawcy i ustalenie, do czego zmierzał, czego chciał, względnie – ustalenie, do czego zmierzał – co przewidywał i na co się godził. (Kodeks wykroczeń. Komentarz, prof. dr hab. Marek Bojarski, prof. dr hab. Wojciech Radecki ).</p>
	Konfederacja Lewiatan	<p>Nie każdy błąd w informacji przezywanej pracownikom powinien być przedmiotem sankcji. Zmiana brzmienia pkt 2a): „2a) w sposób rażący narusza przepisy art. 29 § 3 i 3<sup>1</sup> lub art. 29<sup>1</sup> § 2 i 3, <b>Wykreślenie pkt 3a) prowadzi przygotowania dotyczące zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia</b></p>	<p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Przepis został preredagowany.</p>

	5c) narusza przepisy o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, o którym mowa w art. 148 <sup>1</sup> ,		<p><i>złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy, o której mowa w art. 188(1).</i></p> <p>Jak zostało wyjaśnione dyrektywa nie wyklucza podjęcia takich działań o ile nie jest to związane ze złożeniem stosownego wniosku.</p> <p>Żaden przepis projektowanej ustawy nie zakazuje wypowiedzania umowy o pracę w trakcie urlopu opiekuńczego.</p> <p><b>Wykreślenie pkt 3c)</b> kwalifikacja wskazanych naruszeń jako odrębnych wykroczeń przeciwko prawom pracownika jest zbyt daleko idąca i kazuistyczna, w szczególności, gdy już istniejące przepisy penalizują naruszenie przepisów o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem.</p>	
		Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	<p>Wprowadzenie tak dalece idącej odpowiedzialności za każde naruszenie obowiązku informacyjnego jest niezasadne i naraża przedsiębiorców na ryzyko obciążenia karą nawet za nieumyślne przewinienie.</p> <p>Proponuje się zmianę art. 281 § 1 ust. 2a) poprzez dodanie do niego warunku umyślności bądź uporczywości takiego działania.</p>	Uwaga uwzględniona. Przepis został preredagowany.
58.	<p><b>Art. 2 ustawy</b> Art. 2. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, 2333, 2447 i 2448) wprowadza się następujące zmiany</p>	Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność	<p>Odnosząc się do zmian zawartych w art. 2 dotyczącym ustawy o Policji, art. 3 dotyczący Straży Granicznej, art. 5 dotyczący Państwowej Straży Pożarnej, i innych służb mundurowych należy wyrazić wątpliwość czy będą miały do nich zastosowanie postanowienia dotyczące ochrony w przypadku wykorzystania urlopu opiekuńczego lub wnioskowania o niego. Przy udzielaniu urlopu stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału 1a w dziale siódmym Kodeksu pracy. Z projektu jednak nie wynika czy funkcjonariusze objęci zostaną również ochroną przed retorsjami za wnioskowanie o udzielenie takiego urlopu. Ponadto, można mieć wątpliwości czy z urlopu opiekuńczego i zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej będą mogli korzystać nauczyciele objęci Kartą Nauczyciela.</p>	<p>Wyjaśnienie: Przepisy w tym zakresie zostały uzgodnione z właściwymi resortami.</p> <p>Uwaga uwzględniona. Zostały dodane odpowiednie przepisy.</p>

59.	<p><b>Art. 10 ustawy</b> Art. 10. W ustawie 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) w art. 5</p>	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	<p>Dot. art. 5 ust. 6<sup>1</sup> - dyrektywa określa ciężar dowodu w postępowaniu przed sądem lub właściwym organem. Doprecyzowanie, że obowiązek udowodnienia dotyczy postępowania przed sądem lub innym właściwym organem.</p>	<p>Uwaga uwzględniona. Przepis został przeredagowany.</p>
60.	<p><b>Art. 16 ustawy</b> Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu</p>	Konfederacja Lewiatan	<p>Moje wątpliwości dotyczą dwóch kwestii. Pierwsza z nich to zakres podmiotowy przepisu art. 25c ust. 2. W ustępie 1 mowa jest o „pracodawcy delegującym pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie”, podczas gdy w ust. 2 jedynie o „pracodawcy delegującym pracownika z terytorium RP”. W ust. 2 nie użyto dopełnienia wskazującego okres 4 tygodni. Czy jest to zabieg celowy – ust. 2 ma mieć szerszy zakres podmiotowy niż ust. 1? Osobiście uważam, że byłoby dla nas wszystkich korzystne, aby ust. 2 stanowił swoiste powtórzenie ust. 1 pod względem podmiotowym. Powstają wątpliwości i zastrzeżenia co do zastosowania projektowanych przepisów do kierowców zatrudnionych przez polskiego pracodawcę i wykonujących zadania służbowe na jego rzecz w innych państwach UE. Należy mieć na uwadze postanowienia dyrektywy (UE) 2020/1057, otóż zgodnie z przepisem art. 1 ust. 8: „8. Do celów art. 3 ust. 1a dyrektywy 96/71/WE delegowanie uznaje się za zakończone, gdy kierowca opuszcza przyjmujące państwo członkowskie, wykonując międzynarodowy przewóz rzeczy lub osób. Ten okres delegowania nie kumuluje się z poprzednimi</p>	<p>Uwaga uwzględniona. Przepis został przeredagowany. Odnosnie do uwagi dotyczącej stosowania przedmiotowej regulacji do transportu drogowego to należy podkreślić że dyrektywa nie wyłącza go ze swojego zakresu. Jedynie rozdział trzeci dyrektywy może nie być stosowany do wskazanych kategorii pracowników wśród których nie są wymienieni kierowcy. Ponadto należy zaznaczyć, iż przedmiotowy przepis nie będzie miał zastosowania do pracodawców delegujących pracownika z terytorium RP na okres nieprzekraczający 4 kolejne tygodnie. Ponadto zgodnie z art. 7 Dyrektywy 2019/1152 pracodawcy powinni przekazać odpowiednie informacje przed delegowaniem.</p>

		<p>okresami delegowania w kontekście takich międzynarodowych przewozów wykonywanych przez tego samego kierowcę lub innego kierowcę, którego on zastępuje.”.</p> <p>W przypadku transportu drogowego obszarem działania jest cała UE, a wykonując zlecenia firmy nie są w stanie przewidzieć z wyprzedzeniem do jakiego państwa skierowany będzie kierowca po wykonaniu przez niego bieżącego zlecenia. Zastosowanie omawianego przepisu projektu ustawy w wielu przypadkach uniemożliwiłoby wykonanie części pracy przewozowej.</p> <p>Ze względu na zasadnicze skutki potencjalnego zastosowania ww. przepisu dla branży transportowej, kwestia ta wymaga jednoznacznego wyjaśnienia w uzasadnieniu do projektu ustawy, z uwzględnieniem różnych form przewozów.</p>		
		<p>Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej</p>	<p>Dot. art. 25c ust. 2, art. 25d oraz 25e ust. 3 i 4 - Niespójność terminologiczna w zakresie formy. Dodanie w Kodeksie pracy definicji pojęć „na piśmie”, „w postaci papierowej” oraz „postaci elektronicznej” i weryfikację wszelkich przepisów Kodeksu pracy posługujących się dotychczas tymi pojęciami. Wydaje się, że niejednokrotnie ustawodawcy nie chodziło o formę pisemną. Sugerujemy nie wymuszanie w tym wypadku formy pisemnej ze względu na postęp technologiczny (np. przyjęcie wymogu formy dokumentowej rozumianej zgodnie z Kodeksem cywilnym).</p> <p>Dot. art. 25e ust. 2 - dyrektywa określa ciężar dowodu w postępowaniu przed sądem lub właściwym organem. Doprecyzowanie, że obowiązek udowodnienia dotyczy postępowania przed sądem lub innym właściwym organem.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.</p> <p>Niemniej jednak przepisy dotyczące obowiązków informacyjnych zostały preredagowane. Pracodawca będzie przekazywał informacje pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej.</p> <p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zgodnie z proponowanym art. 25e ust. 5 ustawy pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP będzie udowadniał, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami (odwrocony ciężar dowodu). Brzmienie tego przepisu jest analogiczne do obecnie</p>

			Dot. art. 25e ust. 5 - brak wymogu tego rodzaju regulacji w dyrektywie. Przepis może rodzić wątpliwości interpretacyjne pojęcie „udzielenia wsparcia”. Propozycja usunięcia przepisu.	obowiązującego art. 18 <sup>3b</sup> § 1, który określa kwestię odwróconego ciężaru dowodu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.  Uwaga nie uwzględniona. Art. 25e ust. 5 jest konsekwencją zmiany art. 18 <sup>3e</sup> K.p. Pojęcie „udzielenia wsparcia” występuje już w obecnym brzmieniu Kodeksu pracy - w art. 18 <sup>3e</sup> § 2 K.p.
61.	<b>Uwaga ogólna</b>	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	Pojęcie wniosku elektronicznego pojawiające się w wielu projektowanych przepisach jest nieprecyzyjne i może budzić wątpliwości interpretacyjne. Proponuje się doprecyzowanie pojęcia „wnioski w formie elektronicznej” pojawiającego się w wielu projektowanych przepisach.	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.
62.	<b>Dodatkowa propozycja dotycząca przerw w pracy</b>	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych	OPZZ wnosi, aby projekt został uzupełniony o uzgodnione przez partnerów społecznych rozwiązanie, zawarte w „Porozumieniu strony pracowników oraz strony pracodawców RDS na rzecz aktywnego starzenia” z dnia 8 czerwca 2020 roku. Zgodnie z pkt 1 lit. a Porozumienia, jego strony wyraziły zgodę na wprowadzenie do Kodeksu pracy: - drugiej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin pracy, - trzeciej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin. W odniesieniu do trybu postępowania z projektem mającym na celu wdrożenie prawa Unii Europejskiej uważamy, iż w tym przypadku zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek, o którym mowa w § 30 ust. 2 Regulaminu pracy Rady Ministrów.	Uwaga uwzględniona. Przepis art. 134 K.p. został uzupełniony o dwie kolejne przerwy w pracy, zgodnie z Porozumieniem strony pracowników oraz strony pracodawców RDS na rzecz aktywnego starzenia” z dnia 8 czerwca 2020 roku.
63.	<b>Dodatkowa propozycja - dotycząca art. 8 K.p.</b>	Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności	Przepis zawiera pojęcia nieostre, które w najmniejszym stopniu nie zostały zdefiniowane. Jest zaprzeczeniem zasady praworządności. Jeśli ktoś ma przyznane prawo to może je realizować. Rzeczą prawodawcy jest to, aby prawa były odpowiednio	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.

			<p>precyzyjne i zabezpieczały interesy pracowników i pracodawców. Nie może być tak, że ktoś działa zgodnie z prawem ale prawo narusza bo działa wbrew przeznaczeniu tego prawa.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu: ...) <i>traci moc art. 8,</i></p>	<p>Poza tym nie ma potrzeby doprecyzowania tego przepisu. Art. 8 K.p. jest przepisem zawierającym tzw. klauzule generalne. Artykuł ten stanowi powtórzenie art. 5 KC. Stąd też dla jego interpretacji można się posłużyć doktryną i dorobkiem orzecznictwa prawa cywilnego. Znaczenie klauzul generalnych uwidoczni się, gdy chodzi o kształtowanie ładu gospodarczego. Umożliwiają one uelastycznienie przepisów, przez co cały system staje się bardziej dynamiczny. Unika się zarazem „przelegalizowania” i nadmiernej formalizacji obrotu gospodarczego (wyr. TK z 7.12.1999 r., K 6/99, OTK 1999, Nr 7, poz. 160). Klauzule takie są przydatne dla nadania przepisom bezpośredniego sensu aksjologicznego zakorzenionego w Konstytucji RP poprzez odesłanie do systemu pozaprawnych ocen moralnych. Uznaje się więc zasady współżycia społecznego, pomimo że wywodzą się z wcześniejszego okresu, za zakorzenione w naszym systemie prawa i praktyce prawniczej.</p>
64.	<b>Dodatkowa propozycja - dotycząca art. 22<sup>1</sup> § 2 pkt 1 K.p.</b>	Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności	<p>Bez wątplenia adres pracownika może pracodawcy się przydać. Ale dlaczego ma to być adres zamieszkania? Wydaje się, że zachodzi poważne naruszenie prywatności.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu: 1) <i>adres,</i></p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.</p>
65.	<b>Dodatkowa propozycja - dotycząca art. 52 § 1 pkt 1 K.p.</b>	Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności	<p>Proponujemy wprowadzenie zasady, że pracownik jest świadomy naruszenia. Może być tak, że pracownik nie wie, że dokonuje naruszenia. Świadomość stanów faktycznych i prawnych wśród pracowników jest różna. A po to pracownicy mają przełożonych, aby przekazywali im zadania do realizacji, ale również ingerowali, gdy działania pracownika nie są prawidłowe.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu: 1) ciężkiego <i>świadomego</i> naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.</p> <p>Poza tym nie ma potrzeby doprecyzowania tego przepisu. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000, Nr 20, poz. 746). Rozwiązanie umowy o pracę musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym</p>

				niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyr. SN z 2.6.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269). Przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyr. SN z 23.9.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396; wyr. SN z 9.2.2016 r., II PK 330/14, OSNP 2017, Nr 9, poz. 108).
66.	<b>Dodatkowa propozycja - dotycząca art. 187 K.p.</b>	Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności	A jak kobieta nie karmi piersią (bo np. nie ma mleka) to nie ma prawa do przerwy i dziecko ma być głodne? Propozycja brzmienia przepisu: <i>§ 3. Jeśli dziecko nie jest karmione piersią prawo do przerwy przysługuje matce albo ojcu na zasadach określonych w § 1.</i>	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.
67.	<b>Dodatkowa propozycja - dotycząca art. 100 K.p.</b>	Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności	1. Przepis jest źle zredagowany. Treść ust. 2 jest rozwinięciem ust. 1 więc wszystko powinno być w jednej jednostce redakcyjnej (zob. § 55 ust. 1 Zasad Techniki Prawodawczej, załącznik do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”, Dz. U. z 2016 r. poz. 283). W obecnym stanie prawnym pracodawca może wmówić pracownikom o mniejszej kulturze prawnej (a więc większości), że § 2 stanowi byt prawny samodzielny a więc, że pracownik ma np. dbać o dobro zakładu pracy zawsze i wszędzie a nie tylko w okolicznościach, o których mowa w § 1. 2. Przepis nie nakłada na pracodawcę obowiązków informacyjnych. Są sprawy oczywiste np. podpalenie, kradzież. Ale są i sprawy wątpliwe. Np. pracownik ma realizować umowę, ale interpretuje ją odmiennie niż kierownictwo przedsiębiorstwa. Oczywiście pracownik powinien być poinformowany, jaka jest interpretacja umowy. Ale może być tak, że kierownictwo np. jest po prostu głupie i nie powie pracownikowi, co dokładnie ma robić a następnie będzie szukać kozła ofiarnego. Sytuacje mogą zresztą	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158. Poza tym nie ma potrzeby doprecyzowania tego przepisu. W myśl art. 94 pkt 1 K.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami. Realizacja powinności zaznajomienia pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków (zakresem czynności) oraz ze sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach może nastąpić w dowolnej formie, nie wyłączając formy ustnej, udzielonej przez bezpośredniego przełożonego czy wyznaczonego przezeń innego pracownika, który np. wcześniej wykonywał dane czynności. Zakres i miara szczególności instrukcji dotyczących pracy powinny być przy tym adekwatne do jej charakteru i stopnia złożoności, a także wykształcenia pracownika i jego zawodowego doświadczenia (wyr. SN z 7.1.1998 r., I PKN 457/97, OSNAPiUS 1998, Nr 22, poz. 653). Pracownik, któremu powierza się określone

			<p>być różne a konstytucyjnym zadaniem Państwa jest ochrona pracownika.</p> <p>Propozycja brzmienia przepisu:</p> <p>Art. 100. § 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;</li> <li>2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;</li> <li>3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;</li> <li>4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;</li> <li>5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;</li> <li>6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.</li> </ol> <p>§ 2. Pracodawca ma obowiązek bezzwłocznego wskazania pracownikowi jego działań stanowiących naruszenie § 1.</p>	<p>stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą natomiast stanowić kryterium oceny jego pracy oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 791). W praktyce zakres obowiązków wyznacza się najczęściej w umowie przez określenie rodzaju pracy (art. 29 § 1 pkt 1), o sposobie wykonywania pracy decydują kwalifikacje pracownika (art. 102), a bezpośrednio konkretyzowanie zadań i sposobu ich wykonania następuje w ramach poleceń dotyczących pracy (art. 100 § 1). Dla celów dowodowych (zwłaszcza w zakresie ponoszenia omawianej poniżej pracowniczej odpowiedzialności) wskazane jest jednak dopełnienie obowiązku zaznajomienia z zakresem obowiązków i instruktażu w formie pisemnej (tzw. zakres czynności) – Kodeks pracy. Komentarz red. prof. dr hab. Wojciech Muszalski, dr hab. Krzysztof Walczak.</p>
68.	<b>Dodatkowa propozycja - dotycząca art. 155<sup>2</sup> K.p.</b>	Konfederacja Lewiatan	<p>Prawo do urlopu wypoczynkowego nie powinno być zachowywane w przypadku korzystania z urlopu wychowawczego. To jest nieuzasadnione obciążenie małych i średnich pracodawców. Tym bardziej, iż obecnie urlop wychowawczy nie jest związany z wdrożeniem przepisów prawa unijnego. Tym samym zmiany wymaga art. 155(2) k.p. i przyjęcie, iż okres urlopu wychowawczego prowadzi do obniżenia proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym. Nie ma przy tym znaczenia czy urlop wychowawczy jest wykorzystywany przed czy po nabyciu prawa do urlopu wypoczynkowego w danym roku.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p> <p>Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.</p>
69.	<b>Dodatkowa propozycja –</b>	Konfederacja Lewiatan	<p>Propozycja zmiany art. 189(1) k.p.</p>	<p>Uwaga nie uwzględniona.</p>



	<b>dotycząca art. 189<sup>1</sup> K.p.</b>		Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2, art. 186 <sup>7</sup> § 1, art. 188 i art. 188 <sup>1</sup> może korzystać jedno z nich. Aczkolwiek zwracamy uwagę, iż ograniczenie wynikające z art. 189(1) nie jest możliwe do zweryfikowania przez pracodawców.	Dyrektywa 2019/1158 nie przewiduje możliwości takiego ograniczenia.
70.	<b>Dodatkowa propozycja dotycząca elektronicznej wniosków i oświadczeń</b>	Konfederacja Lewiatan	Brakuje elektronicznej wniosków, oświadczeń w zakresie rozwiązań dotyczących czasu pracy. Należy dążyć do ujednoczenia przepisów Kodeksu pracy w zakresie postaci wniosków i oświadczeń.	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.
71.	<b>Dodatkowa propozycja - ujednoczenia terminologii dot. form poszczególnych czynności</b>	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Proponujemy, aby przy okazji wprowadzania zmian do Kodeksu pracy wynikających z postanowień ww. dyrektyw, dokonać ujednoczenia terminologii stosowanej w ustawie w zakresie form poszczególnych czynności dokonywanych przez strony stosunku pracy. Kodeks pracy zawiera szereg występujących obok siebie sformułowań, np. „na piśmie”, „w postaci papierowej” (które wcale nie muszą być rozumiane jako synonimy) czy też „w postaci elektronicznej”. W naszej ocenie należy wspomniane nazewnictwo dostosować do niebudzącego wątpliwości interpretacyjnych pojęcia formy pisemnej lub elektronicznej, zgodnie z Kodeksem cywilnym.	Uwaga nie uwzględniona. Zaproponowana zmiana wychodzi poza cel projektu ustawy, którym jest wdrożenie dyrektyw 2019/1152 i 2019/1158.
72.	<b>Dodatkowa propozycja - dotycząca ogłoszenia tekstu jednolitego</b>	Międzyzakładowy Wolny Związek Zawodowy Pracowników Resortu Łączności	Ze względu na znaczenie Kodeksu pracy dla praw pracowników proponujemy dodanie przepisu o bliskim terminie wydania tekstu jednolitego Kodeksu pracy. Propozycja brzmienia przepisu: <i>Art. ... Marszałek Sejmu, w terminie miesiąca ogłosi tekst jednolity ustawy, o której mowa w art. 1.</i>	Uwaga nie uwzględniona. Marszałek Sejmu ogłasza tekst jednolity ustawy nie rzadziej niż raz na 12 miesięcy, jeżeli była ona nowelizowana (art. 16 ustawy o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych).

**TABELA****w związku ze sprawą EU-Pilot EUP (2021) 10045**

**dotycząca zgodności prawa polskiego z klauzulą 4 porozumienia ramowego załączonego do dyrektywy Rady 1999/70/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)**

**– Ochrona pracowników w Polsce przy rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony przed upływem normalnego okresu jej obowiązywania**

<b>TYTUŁ PROJEKTU</b>		Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw			
<b>TYTUŁ UNIJNEGO AKTU PRAWNEGO</b>		Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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)			
<b>Jedn. Red.</b>	<b>Treść przepisu UE</b>	<b>Konieczność wdrożenia</b> <b>T / N</b>	<b>Jedn. red.</b>	<b>Treść przepisu/ów projektu ustawy</b>	<b>Uzasadnienie</b>
Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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. UE L 175 z 10.7.1999, str. 43)					
Klauzula 4 ust. 1	Zasada niedyskryminacji (klauzula 4)  1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni	<b>T</b>	Art. 1 pkt 10 (art. 30 § 4 Kodeksu pracy)	10) w art. 30 § 4 otrzymuje brzmienie:  „§ 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	Modyfikacja obowiązujących regulacji o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony w

	<p>pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że różnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.</p>		<p>Art. 1 pkt 11 (art. 38 § 1 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 12 (art. 45 § 1 Kodeksu pracy)</p>	<p>przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.”</p> <p>11) w art. 38 § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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.”</p> <p>12) w art. 45: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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.”</p> <p>b) w § 2 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu: „Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do</p>	<p>celu ich dostosowania do wymagań prawa UE, w związku z wystąpieniem Komisji Europejskiej dot. nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków wypowiedzania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony.</p>
--	--	--	---	---	---

			<p>Art. 1 pkt 13 (art. 47<sup>1</sup> Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 14 (art. 50 Kodeksu pracy)</p>	<p>upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.”</p> <p>c) w § 3 po wyrazach „§ 2” dodaje się wyrazy „zdanie pierwsze”;</p> <p>13) w art. 47<sup>1</sup> dodaje się zdanie drugie w brzmieniu: „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.”</p> <p>14) w art. 50 uchyla się § 3–5;</p>	
			<p>Art. 13 pkt 3 (art. 21 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników</p>	<p>Art. 13. W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 21 otrzymuje brzmienie:</p>	<p>Modyfikacja obowiązujących regulacji w odniesieniu do zastosowania przepisów Kodeksu pracy do</p>

		tymczasowych )	<p>„Art. 21. 1. Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25<sup>1</sup>, art. 30 § 4, art. 38 § 1 i art. 45 § 1 Kodeksu pracy.</p> <p>2. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi tymczasowemu nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.</p> <p>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.</p> <p>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. 175<sup>1</sup> 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.”.</p>	umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym.
		Art. 24	Art. 24. Do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały	Przepis przejściowy, zgodnie z którym

				wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.	w przypadku umów o pracę na czas określony, które zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, nie będzie stosowało się obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę i konsultacji związkowych.
			Art. 25	Art. 25. Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.	Przepis przejściowy, zgodnie z którym w przypadku postępowań dotyczących umowy o pracę na czas określony, które zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji przepisów

						<p>Kodeksu pracy, pracownikowi będzie przysługiwało co do zasady wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpi z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu takiej umowy.</p>
--	--	--	--	--	--	--

## TABELA ZGODNOŚCI

<b>TYTUŁ PROJEKTU</b>		Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw			
<b>TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO</b>		Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej			
<b>WYJAŚNIENIE TERMINU WEJŚCIA W ŻYCIE PROJEKTU</b>		Zgodnie z art. 21 ust. 1 dyrektywy 2019/1152/UE, Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do dnia 1 sierpnia 2022 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.			
<b>Jedn. Red.</b>	<b>Treść przepisu UE</b>	<b>Konieczność wdrożenia</b> <b>T / N</b>	<b>Jedn. red.</b>	<b>Treść przepisu/ów projektu ustawy</b>	<b>Uzasadnienie</b>
Dyrektywa 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 11.7.2019, str. 105)					
Art. 1 ust. 1	Artykuł 1. Cel, przedmiot i zakres stosowania Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewniając zdolność adaptacyjną rynku pracy.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.



Art. 1 ust. 2	2. W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 1 ust. 3	3. Państwa członkowskie mogą postanowić o niestosowaniu obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie wobec pracowników pozostających w stosunku pracy, w ramach którego ustalony z góry i faktyczny czas pracy wynosi średnio maksymalnie trzy godziny tygodniowo, w okresie rozliczeniowym wynoszącym cztery kolejne tygodnie. Czas przepracowany dla wszystkich pracodawców tworzących lub należących do jednego przedsiębiorstwa, grupy, podmiotu wlicza się do tej średniej liczby trzech godzin.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 1 ust. 4	4. Ust. 3 nie ma zastosowania do stosunku pracy, dla którego przed rozpoczęciem zatrudnienia nie ustalono z góry gwarantowanej liczby płatnych godzin pracy.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

Art. 1 ust. 5	<p>5. Państwa członkowskie mogą określić osoby odpowiedzialne za wykonanie obowiązków nałożonych na pracodawców niniejszą dyrektywą, pod warunkiem że wszystkie te obowiązki zostaną spełnione. Państwa członkowskie mogą również zdecydować, że wszystkie lub niektóre z tych obowiązków mają zostać powierzone osobie fizycznej lub prawnej niebędącej stroną stosunku pracy.</p> <p>Niniejszy ustęp pozostaje bez uszczerbku dla dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE.</p>	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 1 ust. 6	<p>6. Państwa członkowskie mogą w oparciu o obiektywne względy postanowić, że przepisy rozdziału III nie będą miały zastosowania do urzędników służby cywilnej, publicznych służb ratunkowych, sił zbrojnych, organów policji, sędziów, prokuratorów, śledczych lub innych organów ścigania.</p>	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 1 ust. 7	<p>7. Państwa członkowskie mogą postanowić o niestosowaniu obowiązków określonych w art. 12 i 13 i art. 15 ust. 1 lit. a) do osób fizycznych w gospodarstwach domowych będących pracodawcami, jeżeli praca wykonywana jest na rzecz tych gospodarstw.</p>	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

Art. 1 ust. 8	8. Rozdział II niniejszej dyrektywy ma zastosowanie do marynarzy i rybaków, bez uszczerbku dla, odpowiednio, dyrektyw 2009/13/WE i (UE) 2017/159. Obowiązki określone w art. 4 ust. 2 lit. m) i o) oraz art. 7, 9, 10 i 12 nie mają zastosowania do marynarzy lub rybaków.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 2 lit. a)	Artykuł 2. Definicje Na potrzeby niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: a) „rozkład czasu pracy” oznacza rozkład określający godziny i dni, w których ma miejsce początek i koniec wykonywania pracy;	T	Art. 129, art. 140 <sup>1</sup> , art. 142 i art. 150 Kodeksu pracy	Art. 129 § 3. Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony - w formie pisemnej lub elektronicznej - na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład. § 4. Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli: 1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1, albo z umowy o pracę; 2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik; 3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140 <sup>1</sup> ; 4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.	Kodeks pracy posługuje się pojęciem „rozkładu czasu pracu”, brak jest jednak legalnej definicji tego pojęcia. Zgodnie z poglądami doktryny (np. M.Nałęcz, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. W.Muszalski/K.W alczak, 2021; art. 129): „rozkład czasu pracy to ustalony u pracodawcy sposób zagospodarowania wymiaru czasu pracy

				<p>Art. 140<sup>1</sup></p> <p>§ 1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.</p> <p>§ 2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.</p> <p>§ 3. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.</p> <p>§ 4. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.</p> <p>Art. 142 Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.</p> <p>Art. 150</p> <p>§ 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia</p>	<p>zatrudnionych u niego pracowników. Jest on ważnym elementem organizacji pracy, określającym godziny pracy pracowników w ciągu doby, tygodnia, miesiąca, okresu rozliczeniowego. W praktyce w rozkładzie określa się godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dniach, a także dni, w których wykonywanie pracy nie jest przewidziane.”</p>
--	--	--	--	---	--

				<p>regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4.</p> <p>§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.</p> <p>§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, ustala się:</p> <p>1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo</p> <p>2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>§ 4. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.</p> <p>§ 5. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.</p> <p>§ 6. Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę.</p> <p>§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104<sup>3</sup>.</p>	<p>W przypadku ustawy – Karta Nauczyciela art. 91c przedmiotowej ustawy odsyła do przepisów ustawy – Kodeks pracy. Oznacza to, że przepisy dyrektywy są wdrożone w ustawie – Karta nauczyciela przez odesłanie zawarte w art. 91c tej ustawy do</p>
--	--	--	--	---

			<p>Art. 33 ustawy o Policji oraz przepisy rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 września 2020 r. w sprawie</p>	<p>§ 2. 1. W komendzie, Centralnym Biurze Śledczym Policji, Biurze Spraw Wewnętrznych Policji, Centralnym Pododdziale Kontrterrorystycznym Policji "BOA", Centralnym Biurze Zwalczenia Cyberprzestępczości, Centralnym Laboratorium Kryminalistycznym Policji, komisariacie, komisariacie specjalistycznym, oddziale i samodzielnym pododdziale prewencji Policji, samodzielnym pododdziale kontrterrorystycznym Policji, Wyższej Szkole Policji w Szczytnie, szkole policyjnej oraz ośrodku szkolenia Policji, zwanym dalej</p>	<p>przepisów wdrażających dyrektywę w ustawie – Kodeks pracy. W przypadku odrębnego uregulowania w ustawie – Karta Nauczyciela kwestii objętych dyrektywą zostaną one podane w tabeli zgodności w odniesieniu do poszczególnych jednostek redakcyjnych.</p>
--	--	--	---	--	---

			<p>czasu służby policjantów (Dz. U. poz. 1574, z późn. zm.)</p>	<p>"jednostką organizacyjną Policji", określa się rozkład czasu służby:</p> <p>1) zmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby według harmonogramu służby przewidującego zmianę pory pełnienia służby po upływie określonej liczby godzin;</p> <p>2) podstawowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>2. Rozkład czasu służby w podległej jednostce organizacyjnej Policji wprowadza Komendant Główny Policji, Komendant Centralnego Biura Śledczego Policji, Komendant Biura Spraw Wewnętrznych Policji, dowódca Centralnego Pododdziału Kontrterrorystycznego Policji "BOA", Komendant Centralnego Biura Zwalczenia Cyberprzestępczości, Dyrektor Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji, komendant wojewódzki (Stołeczny) Policji, komendant powiatowy (miejski) lub rejonowy Policji, Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie oraz komendant szkoły policyjnej, zwany dalej "przełożonym właściwym w sprawach osobowych", ustalając godziny rozpoczęcia i zakończenia służby.</p> <p>§ 4. 1. W jednostkach organizacyjnych wprowadza się rozkłady czasu służby:</p> <p>1) zmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły;</p>	
			<p>Art. 37 ustawy o Straży Granicznej</p>		



		<p>oraz przepisy rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 czerwca 2009 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1602, z późn.zm.)</p> <p>Art. 35 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p>	<p>2) załogowy - na stanowiskach służbowych załóg jednostek pływających Straży Granicznej, w okresie wykonywania czynności służbowych w składzie załogi jednostki pływającej Straży Granicznej wyznaczonej do pełnienia służby granicznej lub prowadzenia działań granicznych, w okresie pełnienia tej służby lub prowadzenia tych działań;</p> <p>3) lotniczy - na stanowiskach służbowych, na których wykonywane są zadania na statkach powietrznych Straży Granicznej, w okresie wykonywania zadań na tych statkach, z wyłączeniem stanowisk służbowych związanych z obsługą bezzałogowych statków powietrznych Straży Granicznej o masie startowej do 25 kg;</p> <p>4) jednozmianowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>Art. 35</p> <p>1. Czas służby strażaka nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 6 miesięcy.</p> <p>2. Tygodniowy wymiar czasu służby strażaka, skierowanego do szkoły, na przeszkolenie lub na studia, jest określony programem nauczania.</p> <p>3. Wprowadza się zmianowy oraz codzienny rozkład czasu służby strażaka.</p> <p>4. Stanowiska, na których strażacy pełnią służbę w ramach rozkładów czasu służby strażaka, o których mowa w ust. 3, w jednostkach</p>	
--	--	---	--	--

			<p>organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej ustalają kierownicy tych jednostek.</p> <p>5. Zmianowy rozkład czasu służby strażaka polega na wykonywaniu zadań służbowych i pełnieniu dyżurów, trwających nie dłużej niż 24 godziny, po których następują co najmniej 24 godziny wolne od służby.</p> <p>6. Codzienny rozkład czasu służby strażaka polega na wykonywaniu zadań służbowych po 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku.</p> <p>6a. Strażak może być, przez właściwego przełożonego, wyznaczony do wykonywania zadań służbowych poza rozkładami czasu służby strażaka, o których mowa w ust. 3, w przypadkach określonych w ust. 9 i 10.</p> <p>7. W ramach codziennego rozkładu czasu służby strażak może być wyznaczony do pełnienia, w dowolnym czasie, dyżuru trwającego nie dłużej niż 24 godziny, po którym następują co najmniej 24 godziny wolne od służby.</p> <p>8. W ramach czasu wolnego strażaka można wyznaczyć do pełnienia dyżuru domowego.</p> <p>9. Czas służby strażaka może być przedłużony do 48 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 1, jeżeli jest to uzasadnione potrzebami służby. W takim przypadku strażakowi przyznaje się czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo rekompensatę pieniężną.</p> <p>10. W przypadku wprowadzenia podwyższonej gotowości operacyjnej w Państwowej Straży Pożarnej czas służby strażaka można przedłużyć</p>	
--	--	--	--	--

				<p>ponad normę, o której mowa w ust. 9. W takim przypadku, w zamian za czas służby strażakowi przysługuje czas wolny od służby w tym samym wymiarze, w przyjętym okresie rozliczeniowym.</p> <p>10a. Czas wolny, o którym mowa w ust. 9 i 10, może być udzielony w następnym okresie rozliczeniowym po okresie, w którym strażak pełnił służbę ponad normę, o której mowa w ust. 1.</p> <p>10b. Strażakowi uprawnionemu do dodatku funkcyjnego, w zamian za czas służby przekraczający normę, o której mowa w ust. 1, nie przysługuje czas wolny, o którym mowa w ust. 9 i 10, ani rekompensata pieniężna, o której mowa w ust. 9.</p> <p>11. Minister właściwy do spraw wewnętrznych określi, w drodze rozporządzenia, sposób pełnienia służby w zmianowym i codziennym rozkładzie czasu służby, w tym:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) czas trwania dyżuru i wykonywania zadań służbowych w zmianowym rozkładzie czasu służby;</li> <li>2) godziny rozpoczęcia i zakończenia służby;</li> <li>3) okoliczności uzasadniające przedłużenie czasu służby;</li> <li>4) dopuszczalny czas kierowania pojazdem samochodowym;</li> <li>5) udzielanie czasu wolnego od służby;</li> <li>6) właściwość przełożonych do określania harmonogramu służby;</li> </ol>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Art. 120-136 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>7) sposób pełnienia dyżurów domowych i ich wymiar;  8) grupy strażaków zwolnionych z pełnienia służby w porze nocnej, niedziele, święta;  9) sposób prowadzenia ewidencji czasu służby.  W rozporządzeniu należy ponadto uwzględnić zapewnienie ciągłości służby w Państwowej Straży Pożarnej.  12. Strażaka pełniącego służbę na stanowisku nauczyciela akademickiego obowiązuje zadaniowy system czasu służby. Wymiar zajęć dydaktycznych oraz zasady prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych reguluje ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.  13. Strażak pełniący służbę na stanowisku nauczyciela akademickiego może być wyznaczony do pełnienia, w dowolnym czasie, dyżuru trwającego nie dłużej niż 24 godziny, po którym następują 24 godziny wolne od służby.</p> <p>Rozdział 14. Czas służby funkcjonariuszy.  Art. 120  1. Czasem służby jest czas, w którym funkcjonariusz pozostaje w dyspozycji przełożonego w jednostce organizacyjnej lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania zadań służbowych, w tym również związanych z uczestnictwem w szkoleniu lub doskonaleniu</p>	
--	--	---	--	--

			<p>zawodowym oraz odbywaniem podróży służbowych.</p> <p>2. Do celów rozliczenia czasu służby funkcjonariusza:</p> <p>1) przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której funkcjonariusz rozpoczyna służbę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu służby;</p> <p>2) przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.</p> <p>Art. 121</p> <p>1. Czas służby 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.</p> <p>2. Obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się, mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.</p> <p>3. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu służby o 8 godzin.</p> <p>4. Wymiar czasu służby funkcjonariusza w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie</p>	
--	--	--	---	--

			<p>obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w służbie przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu służby.</p> <p>Art. 122</p> <p>1. Tygodniowy czas służby łącznie z przedłużonym czasem służby nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.</p> <p>2. Ograniczenie przewidziane w ust. 1 nie dotyczy kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców.</p> <p>Art. 123</p> <p>1. Wprowadza się rozkład czasu służby funkcjonariusza:</p> <p>1) wielozmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły;</p> <p>2) jednozmianowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>2. Rozkład czasu służby wprowadza przełożony.</p> <p>Art. 124</p> <p>1. Funkcjonariusz pełni służbę w jednozmianowym rozkładzie czasu służby przez 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej określa godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w jednostce organizacyjnej oraz na poszczególnych stanowiskach służbowych i posterunkach, uwzględniając potrzebę dostosowania czasu służby do potrzeb tej</p>	
--	--	--	--	--

			<p>jednostki, do czasu pracy innych jednostek organizacyjnych, urzędów i organów współdziałających z jednostką organizacyjną.</p> <p>3. Funkcjonariusz pełniący służbę w jednozmianowym rozkładzie czasu służby może być wyznaczony przez kierownika jednostki organizacyjnej do pełnienia służby w sobotę, niedzielę albo święto, jeżeli jest to niezbędne ze względu na potrzeby jednostki organizacyjnej. W zamian za czas służby w sobotę, niedzielę albo święto funkcjonariuszowi udziela się innego dnia wolnego od służby w najbliższym tygodniu przypadającym po tych dniach.</p> <p>Art. 125. 1. Funkcjonariusz pełni służbę w wielozmianowym rozkładzie czasu służby na zmiany trwające po 12 godzin, po których następują 24 godziny wolne od służby. Jeżeli zadania służbowe były wykonywane w porze nocnej, funkcjonariuszowi przysługuje 48 godzin wolnych od służby. Dni i godziny rozpoczęcia i zakończenia służby ustala kierownik jednostki organizacyjnej.</p> <p>Art. 126. W szczególnie uzasadnionych przypadkach kierownik jednostki organizacyjnej lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej może ustalić indywidualny rozkład czasu służby funkcjonariusza, na jego wniosek lub za jego zgodą, w wymiarze czasu służby przewidzianym dla jednozmianowego rozkładu czasu służby.</p> <p>Art. 127</p>	
--	--	--	--	--

			<p>1. Funkcjonariuszowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem ust. 3.</p> <p>2. Przepis ust. 1 nie dotyczy:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców;</li> <li>2) przypadków konieczności wprowadzenia wzmocnionego systemu ochrony, sił wsparcia, odvodu oraz prowadzenia działań związanych z zapobieganiem klęskom żywiołowym lub likwidacją ich skutków.</li> </ol> <p>3. W przypadkach określonych w ust. 2 pkt 2 funkcjonariuszowi przysługuje równoważny okres odpoczynku, którego należy udzielić bezpośrednio po pełnieniu służby powodującym naruszenie okresu odpoczynku.</p> <p>Art. 128</p> <p>1. Funkcjonariuszowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.</p> <p>2. W przypadku określonym w art. 127 ust. 2 pkt 2 oraz w przypadku zmiany pory pełnienia służby przez funkcjonariusza w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu służby, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.</p> <p>Art. 129</p>	
--	--	--	--	--



			<p>1. Kierownik jednostki organizacyjnej może ustalić dniem wolnym od służby, dla funkcjonariuszy pełniących służbę w jednozmianowym rozkładzie czasu służby, dzień służby przypadający między dniami wolnymi od służby i wyznaczyć dniem służby najbliższą sobotę. Jeżeli sobota przypada po wolnym od służby piątku lub przed wolnym od służby poniedziałkiem, kierownik jednostki organizacyjnej wyznacza dniem służby sobotę następną.</p> <p>2. O ustaleniu dnia wolnego od służby oraz o sobocie wyznaczonej dniem służby funkcjonariusza informuje się, w sposób przyjęty w jednostce organizacyjnej, co najmniej z 14-dniowym wyprzedzeniem.</p> <p>Art. 130</p> <p>1. Czas służby funkcjonariusza może zostać przedłużony do 48 godzin tygodniowo, w szczególności ze względu na konieczność:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wykonania rozpoczętych zadań służbowych, jeżeli nie mogą one zostać przerwane;</li> <li>2) zapewnienia ciągłości służby na stanowiskach i posterunkach, na których jest wymagane utrzymanie pełnienia służby w sposób ciągły;</li> <li>3) realizacji innych zadań służbowych niecierpiących zwłoki.</li> </ol> <p>2. Czas pełnienia służby, o którym mowa w ust. 1, przedłuża kierownik komórki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Art. 131 W zamian za czas służby przekraczający normę określoną w art. 121 ust. 1 funkcjonariuszowi przysługuje:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) w okresie rozliczeniowym czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo</li> <li>2) 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.</li> </ol> <p>Art. 132 Funkcjonariusz, do którego obowiązków należy kierowanie pojazdem samochodowym, może pełnić służbę do 12 godzin na dobę, w tym kierować pojazdem nie dłużej niż 10 godzin. Czas nieprzerwanego kierowania samochodem nie może przekroczyć 6 godzin, po których następuje przerwa trwająca 30 minut.</p> <p>Art. 133</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lekarze oraz inni funkcjonariusze posiadający wyższe wykształcenie wykonujący zawód medyczny, pełniący służbę w podmiocie leczniczym udzielającym świadczeń zdrowotnych dla osób pozbawionych wolności, których stan zdrowia wymaga całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogą być obowiązani do pełnienia w tym podmiocie dyżuru medycznego.</li> <li>2. Czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu służby.</li> <li>3. Służba w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w</li> </ol>	
--	--	--	--	--

			<p>zakresie, w jakim będzie przekraczać 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, z uwzględnieniem przepisów niniejszego rozdziału.</p> <p>Art. 134</p> <p>1. Funkcjonariusz pełniący służbę:</p> <p>1) w pracowni radiologicznej, jeżeli do jego podstawowych obowiązków służbowych należy:</p> <p>a) stosowanie w celach diagnostycznych lub leczniczych źródeł promieniowania jonizującego, a w szczególności wykonujący badania lub zabiegi, asystujący lub wykonujący czynności pomocnicze przy badaniach lub zabiegach, obsługujący urządzenia zawierające źródła promieniowania lub wytwarzające promieniowanie jonizujące lub wykonujący czynności zawodowe bezpośrednio przy chorych leczonych za pomocą źródeł promieniotwórczych, lub</p> <p>b) dokonywanie pomiarów dozymetrycznych promieniowania jonizującego związanych z działalnością, o której mowa w lit. a,</p> <p>2) w pracowni fizykoterapii, jeżeli do jego podstawowych obowiązków służbowych należy kontrolowanie techniki stosowanych zabiegów lub samodzielne wykonywanie zabiegów</p> <p>- wykonuje te obowiązki służbowe przez 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień.</p> <p>2. Pozostałe 3 godziny dobowego wymiaru służby funkcjonariusz, o którym mowa w ust. 1,</p>	
--	--	--	---	--

			<p>pozostaje w dyspozycji kierownika jednostki organizacyjnej, który może polecić temu funkcjonariuszowi wykonywanie w tym czasie innych zadań służbowych.</p> <p>Art. 134a. Do wymiaru i czasu służby funkcjonariusza będącego nauczycielem akademickim stosuje się przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce określające czas pracy nauczyciela akademickiego.</p> <p>Art. 135</p> <p>1. W jednostce organizacyjnej prowadzi się listy obecności, roczne karty ewidencji obecności funkcjonariusza w służbie, ewidencję wyjść w godzinach służbowych oraz ewidencję przedłużonego czasu służby.</p> <p>2. Ewidencje, o których mowa w ust. 1, udostępnia się funkcjonariuszowi na jego żądanie.</p> <p>Art. 136</p> <p>1. Kierownik jednostki organizacyjnej może wyznaczyć funkcjonariusza do pozostawania w gotowości do pełnienia służby na wezwanie, zwanego dalej „dyżurem na wezwanie”, przy czym dyżur ten nie może naruszać prawa funkcjonariusza do odpoczynku, o którym mowa w art. 127 i art. 128.</p> <p>2. Do dyżuru na wezwanie nie wyznacza się funkcjonariusza bezpośrednio po zakończeniu służby pełnionej w porze nocnej.</p> <p>3. Funkcjonariusz może być wyznaczony do dyżuru na wezwanie nie więcej niż 2 razy w</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 189 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>miesiącu, w tym najwyżej raz w sobotę, niedzielę lub święto. Czas trwania dyżuru na wezwanie nie może przekroczyć 12 godzin na dobę.</p> <p>4. Czasu dyżuru na wezwanie nie wlicza się do czasu służby, jeżeli w tym czasie funkcjonariusz nie wykonywał czynności służbowych.</p> <p>5. Jeżeli funkcjonariusz wykonywał polecane czynności służbowe w czasie dyżuru na wezwanie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) po godzinach służby - to za czas ich wykonywania udziela się w tym samym wymiarze czasu wolnego od służby;</li> <li>2) w dniu wolnym od służby, sobotę, niedzielę lub święto - udziela się innego dnia wolnego od służby.</li> </ol> <p>Art. 189. 1. Czas pełnienia służby funkcjonariusza jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku.</p> <p>2. Do celów rozliczania czasu służby:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której funkcjonariusz rozpoczyna służbę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu służby;</li> <li>2) przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.</li> </ol> <p>3. Czas pełnienia służby funkcjonariusza wynosi przeciętnie 40 godzin tygodniowo w</p>	
--	--	---	--	--

		<p>oraz § 2-3 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 22 lutego 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz. U. poz. 444)</p>	<p>przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące.</p> <p>4. Czas pełnienia służby funkcjonariusza może być przedłużony przeciętnie do 48 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 3, na polecenie przełożonego, w celu wykonania czynności służbowych.</p> <p>5. Pełnienie służby w przedłużonym czasie służby jest dopuszczalne, gdy wymagają tego szczególne potrzeby służby.</p> <p>6. Norma przedłużonego czasu służby, o którym mowa w ust. 4, nie może przekroczyć dla funkcjonariusza 400 godzin w roku kalendarzowym.</p> <p>7. Funkcjonariuszowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem ust. 5.</p> <p>8. Przepisy ust. 3, 4 i 7 nie mają zastosowania w przypadku konieczności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wykonania czynności służbowych, jeżeli nie mogą one zostać przerwane;</li> <li>2) zapewnienia ciągłości służby na stanowiskach, na których jest wymagane jej utrzymanie w sposób ciągły.</li> </ol> <p>9. Przepisu ust. 7 nie stosuje się do funkcjonariusza pełniącego służbę w składzie załogi jednostki pływającej, o którym mowa w ust. 15-18.</p> <p>10. W przypadku gdy pełnienie służby w przedłużonym czasie służby skutkuje</p>	
--	--	--	---	--

				<p>skróceniem dobowego okresu nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w ust. 7, funkcjonariuszowi przysługuje w następnej dobie dodatkowy czas na odpoczynek w wymiarze zapewniającym wyrównanie przysługującego mu okresu nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Przepis ust. 9 stosuje się odpowiednio.</p> <p>11. Funkcjonariuszowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z wyłączeniem funkcjonariusza pełniącego służbę w składzie załogi jednostki pływającej, o którym mowa w ust. 15-18.</p> <p>12. Jeżeli dobowy czas służby wynosi co najmniej 6 godzin, funkcjonariusz ma prawo do przerwy w służbie trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu służby.</p> <p>13. Za przedłużony czas służby funkcjonariuszowi przyznaje się, według jego wyboru, czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo uposażenie za przedłużony czas służby. W przypadkach uzasadnionych potrzebami służby o przyznaniu czasu wolnego od służby albo uposażenia za przedłużony czas służby decyduje kierownik jednostki organizacyjnej.</p> <p>14. W przypadkach uzasadnionych specyfiką służby i jej organizacją może być stosowany system zmianowy.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>15. Czas pełnienia służby funkcjonariusza pełniącego służbę w składzie załogi jednostki pływającej może wynieść 24 godziny lub dłużej.</p> <p>16. Funkcjonariuszowi pełniącemu służbę w składzie załogi jednostki pływającej przez okres 24 godzin lub dłuższy przysługuje co najmniej 8 godzin odpoczynku w ciągu doby.</p> <p>17. Po zakończeniu służby w składzie załogi jednostki pływającej funkcjonariuszowi udziela się czasu na odpoczynek w wymiarze nie mniejszym niż czas służby pełnionej w składzie tej załogi.</p> <p>18. Funkcjonariuszowi pełniącemu służbę w składzie załogi jednostki pływającej przysługuje za każdy tydzień minimalny okres nieprzerwanego odpoczynku w wymiarze 24 godzin, wykorzystywany w dwutygodniowym okresie rozliczeniowym.</p> <p>19. Kierownik jednostki organizacyjnej prowadzi ewidencję czasu służby funkcjonariusza w celu prawidłowego ustalenia jego uposażenia za przedłużony czas służby i innych świadczeń związanych ze służbą. Kierownik jednostki organizacyjnej udostępnia tę ewidencję funkcjonariuszowi na jego żądanie.</p> <p>Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 22 lutego 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej:  § 2. 1. W jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej wprowadza</p>	
--	--	--	---	--



			<p>się 8-godzinny czas służby od poniedziałku do piątku.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej ustala godziny rozpoczęcia i zakończenia służby oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pory nocnej, obejmującej 8 godzin między godzinami 21<sup>00</sup> a 7<sup>00</sup>.</p> <p>3. W przypadkach uzasadnionych specyfiką służby i jej organizacją jest dopuszczalne:</p> <p>1) ustalenie czasu służby w wymiarze krótszym niż 8 godzin na dobę i nie dłuższym niż 13 godzin na dobę;</p> <p>2) pełnienie służby w soboty, niedziele i święta.</p> <p>4. Kierownik jednostki organizacyjnej może, w uzasadnionych przypadkach, ustalić różne godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w poszczególnych komórkach organizacyjnych jednostek organizacyjnych w dniach, które zgodnie z rozkładem czasu służby są dla funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej dniami służby. Przepis ust. 3 pkt 1 stosuje się.</p> <p>5. Funkcjonariuszowi, na jego wniosek złożony w formie pisemnej w postaci papierowej albo elektronicznej, kierownik jednostki organizacyjnej może ustalić indywidualny rozkład czasu służby lub godziny rozpoczęcia i zakończenia służby - o ile nie wpłynie to negatywnie na funkcjonowanie jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę. Przepis ust. 3 stosuje się.</p> <p>§ 3. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej albo upoważniona przez niego osoba, w</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 81 ustawy o Służbie Ochrony Państwa oraz przepisy rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20</p>	<p>przypadkach, o których mowa w § 2 ust. 3-5, ustala harmonogram służby.</p> <p>2. Harmonogram służby ustala się na okres nie krótszy niż miesiąc.</p> <p>3. Z harmonogramem służby należy zapoznać funkcjonariusza z co najmniej 7-dniowym wyprzedzeniem, w sposób przyjęty w jednostce organizacyjnej.</p> <p>4. W uzasadnionych przypadkach harmonogram służby może ulec zmianie w trakcie okresu, którego dotyczy.</p> <p>§ 3. Funkcjonariusz pełni służbę w rozkładzie czasu służby:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) podstawowym;</li> <li>2) zmianowym;</li> <li>3) zadaniowym.</li> </ol>	
--	--	--	---	--

			<p>września 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Ochrony Państwa (Dz. U. poz. 1820, z późn. zm.)</p> <p>Art. 19 pkt 8 (art. 23 ust. 3a-3g ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>8) w art. 23:</p> <p>a) po ust. 3 dodaje się ust. 3a–3g w brzmieniu:</p> <p>„3a. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej pełni służbę w rozkładzie czasu służby:</p> <p>1) zmianowym – na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły;</p> <p>2) podstawowym – na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>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.</p> <p>3c. Godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w zmianowym rozkładzie czasu służby ustala Komendant Straży Marszałkowskiej.</p> <p>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.</p> <p>3e. W podstawowym rozkładzie czasu służby funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej pełni służbę przez 8 godzin dziennie, od poniedziałku</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>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 szczególnie charakter wykonywanych zadań lub na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej albo w czasie mobilizacji lub wojny.</p> <p>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.</p> <p>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 normy czasu służby, o której mowa w ust. 2.”,</p> <p>Art. 275. 1. Wymiar czasu służby żołnierzy zawodowych jest określony ich zadaniami służbowymi. 2. Zadania służbowe żołnierzy zawodowych powinny być ustalane przez przełożonych w</p>	
--	--	--	--	--

			Art. 275 ust. 1 i 2 ustawy o obronie Ojczyzny	sposób pozwalający na ich wykonywanie w ramach 40 godzin służby w tygodniu. Wykonywanie zadań służbowych nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w tygodniu, w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. W zamian za czas służby przekraczający 40 godzin służby w tygodniu żołnierzowi zawodowemu przysługuje czas wolny od służby w takim samym wymiarze.	
Art. 2 lit. b)	b) „godziny i dni rozliczeniowe” oznaczają przedziały czasu w określonych dniach, podczas których praca może mieć miejsce na żądanie pracodawcy;	<b>T</b>	Art. 128 § 1 Kodeksu pracy  Art. 33 ustawy o Policji oraz przepisy rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 września 2020 r. w sprawie czasu służby policjantów	Art. 128 § 1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.  § 2. 1. W komendzie, Centralnym Biurze Śledczym Policji, Biurze Spraw Wewnętrznych Policji, Centralnym Pododdziale Kontrterrorystycznym Policji "BOA", Centralnym Biurze Zwalczania Cyberprzestępczości, Centralnym Laboratorium Kryminalistycznym Policji, komisariacie, komisariacie specjalistycznym, oddziale i samodzielnym pododdziale prewencji Policji, samodzielnym pododdziale kontrterrorystycznym Policji, Wyższej Szkole Policji w Szczytnie, szkole policyjnej oraz ośrodku szkolenia Policji, zwanym dalej	Wydaje się, że definicja godzin i dni rozliczeniowych odpowiada w swojej istocie definicji czasu pracy.

		<p>(Dz. U. poz. 1574, z późn. zm.)</p>	<p>"jednostką organizacyjną Policji", określa się rozkład czasu służby:</p> <p>1) zmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby według harmonogramu służby przewidującego zmianę pory pełnienia służby po upływie określonej liczby godzin;</p> <p>2) podstawowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>2. Rozkład czasu służby w podległej jednostce organizacyjnej Policji wprowadza Komendant Główny Policji, Komendant Centralnego Biura Śledczego Policji, Komendant Biura Spraw Wewnętrznych Policji, dowódca Centralnego Pododdziału Kontrterrorystycznego Policji "BOA", Komendant Centralnego Biura Zwalczania Cyberprzestępczości, Dyrektor Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji, komendant wojewódzki (Stołeczny) Policji, komendant powiatowy (miejski) lub rejonowy Policji, Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie oraz komendant szkoły policyjnej, zwany dalej "przełożonym właściwym w sprawach osobowych", ustalając godziny rozpoczęcia i zakończenia służby.</p>	
		<p>Art. 37 ustawy o Straży Granicznej oraz przepisy</p>	<p>§ 4. 1. W jednostkach organizacyjnych wprowadza się rozkłady czasu służby:</p> <p>1) zmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły;</p>	

		<p>rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 czerwca 2009 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1602, z późn. zm.)</p> <p>Art. 35 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p>	<p>2) załogowy - na stanowiskach służbowych załóg jednostek pływających Straży Granicznej, w okresie wykonywania czynności służbowych w składzie załogi jednostki pływającej Straży Granicznej wyznaczonej do pełnienia służby granicznej lub prowadzenia działań granicznych, w okresie pełnienia tej służby lub prowadzenia tych działań;</p> <p>3) lotniczy - na stanowiskach służbowych, na których wykonywane są zadania na statkach powietrznych Straży Granicznej, w okresie wykonywania zadań na tych statkach, z wyłączeniem stanowisk służbowych związanych z obsługą bezzałogowych statków powietrznych Straży Granicznej o masie startowej do 25 kg;</p> <p>4) jednozmianowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>Art. 35</p> <p>1. Czas służby strażaka nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 6 miesięcy.</p> <p>2. Tygodniowy wymiar czasu służby strażaka, skierowanego do szkoły, na przeszkolenie lub na studia, jest określony programem nauczania.</p> <p>3. Wprowadza się zmianowy oraz codzienny rozkład czasu służby strażaka.</p> <p>4. Stanowiska, na których strażacy pełnią służbę w ramach rozkładów czasu służby strażaka, o których mowa w ust. 3, w jednostkach</p>	
--	--	--	--	--

				<p>organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej ustalają kierownicy tych jednostek.</p> <p>5. Zmianowy rozkład czasu służby strażaka polega na wykonywaniu zadań służbowych i pełnieniu dyżurów, trwających nie dłużej niż 24 godziny, po których następują co najmniej 24 godziny wolne od służby.</p> <p>6. Codzienny rozkład czasu służby strażaka polega na wykonywaniu zadań służbowych po 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku.</p> <p>6a. Strażak może być, przez właściwego przełożonego, wyznaczony do wykonywania zadań służbowych poza rozkładami czasu służby strażaka, o których mowa w ust. 3, w przypadkach określonych w ust. 9 i 10.</p> <p>7. W ramach codziennego rozkładu czasu służby strażak może być wyznaczony do pełnienia, w dowolnym czasie, dyżuru trwającego nie dłużej niż 24 godziny, po którym następują co najmniej 24 godziny wolne od służby.</p> <p>8. W ramach czasu wolnego strażaka można wyznaczyć do pełnienia dyżuru domowego.</p> <p>9. Czas służby strażaka może być przedłużony do 48 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 1, jeżeli jest to uzasadnione potrzebami służby. W takim przypadku strażakowi przyznaje się czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo rekompensatę pieniężną.</p> <p>10. W przypadku wprowadzenia podwyższonej gotowości operacyjnej w Państwowej Straży Pożarnej czas służby strażaka można przedłużyć</p>	
--	--	--	--	--	--



			<p>ponad normę, o której mowa w ust. 9. W takim przypadku, w zamian za czas służby strażakowi przysługuje czas wolny od służby w tym samym wymiarze, w przyjętym okresie rozliczeniowym.</p> <p>10a. Czas wolny, o którym mowa w ust. 9 i 10, może być udzielony w następnym okresie rozliczeniowym po okresie, w którym strażak pełnił służbę ponad normę, o której mowa w ust. 1.</p> <p>10b. Strażakowi uprawnionemu do dodatku funkcyjnego, w zamian za czas służby przekraczający normę, o której mowa w ust. 1, nie przysługuje czas wolny, o którym mowa w ust. 9 i 10, ani rekompensata pieniężna, o której mowa w ust. 9.</p> <p>11. Minister właściwy do spraw wewnętrznych określi, w drodze rozporządzenia, sposób pełnienia służby w zmianowym i codziennym rozkładzie czasu służby, w tym:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) czas trwania dyżuru i wykonywania zadań służbowych w zmianowym rozkładzie czasu służby;</li> <li>2) godziny rozpoczęcia i zakończenia służby;</li> <li>3) okoliczności uzasadniające przedłużenie czasu służby;</li> <li>4) dopuszczalny czas kierowania pojazdem samochodowym;</li> <li>5) udzielanie czasu wolnego od służby;</li> <li>6) właściwość przełożonych do określania harmonogramu służby;</li> </ol>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 120-136 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>7) sposób pełnienia dyżurów domowych i ich wymiar;  8) grupy strażaków zwolnionych z pełnienia służby w porze nocnej, niedziele, święta;  9) sposób prowadzenia ewidencji czasu służby.  W rozporządzeniu należy ponadto uwzględnić zapewnienie ciągłości służby w Państwowej Straży Pożarnej.  12. Strażaka pełniącego służbę na stanowisku nauczyciela akademickiego obowiązuje zadaniowy system czasu służby. Wymiar zajęć dydaktycznych oraz zasady prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych reguluje ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.  13. Strażak pełniący służbę na stanowisku nauczyciela akademickiego może być wyznaczony do pełnienia, w dowolnym czasie, dyżuru trwającego nie dłużej niż 24 godziny, po którym następują 24 godziny wolne od służby.</p> <p>Rozdział 14. Czas służby funkcjonariuszy.  Art. 120  1. Czasem służby jest czas, w którym funkcjonariusz pozostaje w dyspozycji przełożonego w jednostce organizacyjnej lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania zadań służbowych, w tym również związanych z uczestnictwem w szkoleniu lub doskonaleniu</p>	
--	--	---	--	--

			<p>zawodowym oraz odbywaniem podróży służbowych.</p> <p>2. Do celów rozliczenia czasu służby funkcjonariusza:</p> <p>1) przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której funkcjonariusz rozpoczyna służbę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu służby;</p> <p>2) przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.</p> <p>Art. 121</p> <p>1. Czas służby 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.</p> <p>2. Obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się, mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.</p> <p>3. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu służby o 8 godzin.</p> <p>4. Wymiar czasu służby funkcjonariusza w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie</p>	
--	--	--	---	--

			<p>obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w służbie przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu służby.</p> <p>Art. 122</p> <p>1. Tygodniowy czas służby łącznie z przedłużonym czasem służby nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.</p> <p>2. Ograniczenie przewidziane w ust. 1 nie dotyczy kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców.</p> <p>Art. 123</p> <p>1. Wprowadza się rozkład czasu służby funkcjonariusza:</p> <p>1) wielozmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły;</p> <p>2) jednozmianowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>2. Rozkład czasu służby wprowadza przełożony.</p> <p>Art. 124</p> <p>1. Funkcjonariusz pełni służbę w jednozmianowym rozkładzie czasu służby przez 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej określa godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w jednostce organizacyjnej oraz na poszczególnych stanowiskach służbowych i posterunkach, uwzględniając potrzebę dostosowania czasu służby do potrzeb tej</p>	
--	--	--	--	--

			<p>jednostki, do czasu pracy innych jednostek organizacyjnych, urzędów i organów współdziałających z jednostką organizacyjną.</p> <p>3. Funkcjonariusz pełniący służbę w jednozmianowym rozkładzie czasu służby może być wyznaczony przez kierownika jednostki organizacyjnej do pełnienia służby w sobotę, niedzielę albo święto, jeżeli jest to niezbędne ze względu na potrzeby jednostki organizacyjnej. W zamian za czas służby w sobotę, niedzielę albo święto funkcjonariuszowi udziela się innego dnia wolnego od służby w najbliższym tygodniu przypadającym po tych dniach.</p> <p>Art. 125. 1. Funkcjonariusz pełni służbę w wielozmianowym rozkładzie czasu służby na zmiany trwające po 12 godzin, po których następują 24 godziny wolne od służby. Jeżeli zadania służbowe były wykonywane w porze nocnej, funkcjonariuszowi przysługuje 48 godzin wolnych od służby. Dni i godziny rozpoczęcia i zakończenia służby ustala kierownik jednostki organizacyjnej.</p> <p>Art. 126 W szczególnie uzasadnionych przypadkach kierownik jednostki organizacyjnej lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej może ustalić indywidualny rozkład czasu służby funkcjonariusza, na jego wniosek lub za jego zgodą, w wymiarze czasu służby przewidzianym dla jednozmianowego rozkładu czasu służby.</p> <p>Art. 127</p>	
--	--	--	---	--

			<p>1. Funkcjonariuszowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem ust. 3.</p> <p>2. Przepis ust. 1 nie dotyczy:</p> <p>1) kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców;</p> <p>2) przypadków konieczności wprowadzenia wzmocnionego systemu ochrony, sił wsparcia, odvodu oraz prowadzenia działań związanych z zapobieganiem klęskom żywiołowym lub likwidacją ich skutków.</p> <p>3. W przypadkach określonych w ust. 2 pkt 2 funkcjonariuszowi przysługuje równoważny okres odpoczynku, którego należy udzielić bezpośrednio po pełnieniu służby powodującym naruszenie okresu odpoczynku.</p> <p>Art. 128</p> <p>1. Funkcjonariuszowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.</p> <p>2. W przypadku określonym w art. 127 ust. 2 pkt 2 oraz w przypadku zmiany pory pełnienia służby przez funkcjonariusza w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu służby, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.</p> <p>Art. 129</p>	
--	--	--	---	--

			<p>1. Kierownik jednostki organizacyjnej może ustalić dniem wolnym od służby, dla funkcjonariuszy pełniących służbę w jednozmianowym rozkładzie czasu służby, dzień służby przypadający między dniami wolnymi od służby i wyznaczyć dniem służby najbliższą sobotę. Jeżeli sobota przypada po wolnym od służby piątku lub przed wolnym od służby poniedziałkiem, kierownik jednostki organizacyjnej wyznacza dniem służby sobotę następną.</p> <p>2. O ustaleniu dnia wolnego od służby oraz o sobocie wyznaczonej dniem służby funkcjonariusza informuje się, w sposób przyjęty w jednostce organizacyjnej, co najmniej z 14-dniowym wyprzedzeniem.</p> <p>Art. 130</p> <p>1. Czas służby funkcjonariusza może zostać przedłużony do 48 godzin tygodniowo, w szczególności ze względu na konieczność:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wykonania rozpoczętych zadań służbowych, jeżeli nie mogą one zostać przerwane;</li> <li>2) zapewnienia ciągłości służby na stanowiskach i posterunkach, na których jest wymagane utrzymanie pełnienia służby w sposób ciągły;</li> <li>3) realizacji innych zadań służbowych niecierpiących zwłoki.</li> </ol> <p>2. Czas pełnienia służby, o którym mowa w ust. 1, przedłuża kierownik komórki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Art. 131 W zamian za czas służby przekraczający normę określoną w art. 121 ust. 1 funkcjonariuszowi przysługuje:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) w okresie rozliczeniowym czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo</li> <li>2) 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.</li> </ol> <p>Art. 132 Funkcjonariusz, do którego obowiązków należy kierowanie pojazdem samochodowym, może pełnić służbę do 12 godzin na dobę, w tym kierować pojazdem nie dłużej niż 10 godzin. Czas nieprzerwanego kierowania samochodem nie może przekroczyć 6 godzin, po których następuje przerwa trwająca 30 minut.</p> <p>Art. 133</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lekarze oraz inni funkcjonariusze posiadający wyższe wykształcenie wykonujący zawód medyczny, pełniący służbę w podmiocie leczniczym udzielającym świadczeń zdrowotnych dla osób pozbawionych wolności, których stan zdrowia wymaga całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogą być obowiązani do pełnienia w tym podmiocie dyżuru medycznego.</li> <li>2. Czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu służby.</li> <li>3. Służba w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w</li> </ol>	
--	--	--	--	--



			<p>zakresie, w jakim będzie przekraczać 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, z uwzględnieniem przepisów niniejszego rozdziału.</p> <p>Art. 134</p> <p>1. Funkcjonariusz pełniący służbę:</p> <p>1) w pracowni radiologicznej, jeżeli do jego podstawowych obowiązków służbowych należy:</p> <p>a) stosowanie w celach diagnostycznych lub leczniczych źródeł promieniowania jonizującego, a w szczególności wykonujący badania lub zabiegi, asystujący lub wykonujący czynności pomocnicze przy badaniach lub zabiegach, obsługujący urządzenia zawierające źródła promieniowania lub wytwarzające promieniowanie jonizujące lub wykonujący czynności zawodowe bezpośrednio przy chorych leczonych za pomocą źródeł promieniotwórczych, lub</p> <p>b) dokonywanie pomiarów dozymetrycznych promieniowania jonizującego związanych z działalnością, o której mowa w lit. a,</p> <p>2) w pracowni fizykoterapii, jeżeli do jego podstawowych obowiązków służbowych należy kontrolowanie techniki stosowanych zabiegów lub samodzielne wykonywanie zabiegów</p> <p>- wykonuje te obowiązki służbowe przez 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień.</p> <p>2. Pozostałe 3 godziny dobowego wymiaru służby funkcjonariusz, o którym mowa w ust. 1,</p>	
--	--	--	---	--

			<p>pozostaje w dyspozycji kierownika jednostki organizacyjnej, który może polecić temu funkcjonariuszowi wykonywanie w tym czasie innych zadań służbowych.</p> <p>Art. 134a. Do wymiaru i czasu służby funkcjonariusza będącego nauczycielem akademickim stosuje się przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce określające czas pracy nauczyciela akademickiego.</p> <p>Art. 135</p> <p>1. W jednostce organizacyjnej prowadzi się listy obecności, roczne karty ewidencji obecności funkcjonariusza w służbie, ewidencję wyjść w godzinach służbowych oraz ewidencję przedłużonego czasu służby.</p> <p>2. Ewidencje, o których mowa w ust. 1, udostępnia się funkcjonariuszowi na jego żądanie.</p> <p>Art. 136</p> <p>1. Kierownik jednostki organizacyjnej może wyznaczyć funkcjonariusza do pozostawania w gotowości do pełnienia służby na wezwanie, zwanego dalej „dyżurem na wezwanie”, przy czym dyżur ten nie może naruszać prawa funkcjonariusza do odpoczynku, o którym mowa w art. 127 i art. 128.</p> <p>2. Do dyżuru na wezwanie nie wyznacza się funkcjonariusza bezpośrednio po zakończeniu służby pełnionej w porze nocnej.</p> <p>3. Funkcjonariusz może być wyznaczony do dyżuru na wezwanie nie więcej niż 2 razy w</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 189 ust. 1-3 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz § 5</p>	<p>miesiącu, w tym najwyżej raz w sobotę, niedzielę lub święto. Czas trwania dyżuru na wezwanie nie może przekroczyć 12 godzin na dobę.</p> <p>4. Czasu dyżuru na wezwanie nie wlicza się do czasu służby, jeżeli w tym czasie funkcjonariusz nie wykonywał czynności służbowych.</p> <p>5. Jeżeli funkcjonariusz wykonywał polecane czynności służbowe w czasie dyżuru na wezwanie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) po godzinach służby - to za czas ich wykonywania udziela się w tym samym wymiarze czasu wolnego od służby;</li> <li>2) w dniu wolnym od służby, sobotę, niedzielę lub święto - udziela się innego dnia wolnego od służby.</li> </ol> <p>Art. 189. 1. Czas pełnienia służby funkcjonariusza jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku.</p> <p>2. Do celów rozliczania czasu służby:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której funkcjonariusz rozpoczyna służbę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu służby;</li> <li>2) przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.</li> <li>3. Czas pełnienia służby funkcjonariusza wynosi przeciętnie 40 godzin tygodniowo w</li> </ol>	
--	--	---	--	--

		<p>rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 22 lutego 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz. U. poz. 444)</p>	<p>przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące.</p> <p>Rozporządzenie w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej:</p> <p>§ 5</p> <p>1. Normę godzin czasu służby w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się, mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadającą w przyjętym okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.</p> <p>2. Norma, o której mowa w ust. 1, ulega obniżeniu:</p> <p>1) o 8 godzin za każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela;</p> <p>2) o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności funkcjonariusza w służbie, zgodnie z przepisami prawa pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym.</p> <p>§ 3. Funkcjonariusz pełni służbę w rozkładzie czasu służby:</p> <p>1) podstawowym;</p> <p>2) zmianowym;</p> <p>3) zadaniowym.</p>	
--	--	---	--	--

			<p>Art. 81 ustawy o Służbie Ochrony Państwa oraz przepisy rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 września 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Ochrony Państwa (Dz. U. poz. 1820, z późn. zm.)</p> <p>Art. 19 pkt 8 (art. 23 ust. 3a-3g ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>8) w art. 23:</p> <p>a) po ust. 3 dodaje się ust. 3a–3g w brzmieniu:</p> <p>„3a. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej pełni służbę w rozkładzie czasu służby:</p> <p>1) zmianowym – na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły;</p> <p>2) podstawowym – na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>godzin wolnych od służby, jeżeli pełnił on służbę w porze nocnej.</p> <p>3c. Godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w zmianowym rozkładzie czasu służby ustala Komendant Straży Marszałkowskiej.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 26 czerwca 2008 r. w sprawie czasu służby żołnierzy zawodowych (Dz. U. 2019 r. poz. 1044)</p>	<p>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 normy czasu służby, o której mowa w ust. 2.”,</p> <p>§ 4 ust. 1. Przełożeni ustalają zadania służbowe żołnierzy w sposób pozwalający na wykonywanie tych zadań w pięciodniowym tygodniu służby, z wyłączeniem dni ustawowo wolnych od pracy, w dniach od poniedziałku do piątku, w godzinach od 7<sup>30</sup> do 15<sup>30</sup>, z zastrzeżeniem § 5.</p>	
--	--	--	---	--

Art. 2 lit. c)	c) „system czasu pracy” oznacza formę organizacji czasu pracy i jego rozkład zgodnie z systemem określonym przez pracodawcę.	<b>T</b>	Art. 135-139, art. 140, art. 143-144, art. 150 Kodeksu pracy	<p>Art. 135</p> <p>§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.</p> <p>§ 2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.</p> <p>§ 3. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.</p> <p>Art. 136</p> <p>§ 1. Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.</p>	<p>Kodeks pracy posługuje się pojęciem systemu czasu pracy, ale go nie definiuje.</p> <p>Jak wskazuje M.Rycak w komentarzu do Kodeksu pracy (art. 150) pod red. K. Walczaka (dostępny w: Legalis, wydanie 32, CH Beck 2021): system czasu pracy może być „rozumiany jako zbiór norm prawnych regulujących dopuszczalny wymiar czasu pracy i zasady jego rozłożenia w skali doby i tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.”</p>
----------------	--	----------	--	---	---



			<p>§ 2. W systemie czasu pracy, o którym mowa w § 1, pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art. 133.</p> <p>Art. 137. Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 138</p> <p>§ 1. Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym), może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. Za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu</p>	
--	--	--	---	--

			<p>wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1.</p> <p>§ 2. Przepis § 1 stosuje się także w przypadku, gdy praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.</p> <p>§ 3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:</p> <p>1) mnożąc 8 godzin przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a następnie</p> <p>2) dodając do otrzymanej liczby liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy.</p> <p>§ 4. Liczba godzin odpowiadająca przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy nie może przekraczać 4 godzin na każdy tydzień okresu rozliczeniowego, w którym następuje przedłużenie czasu pracy.</p> <p>§ 5. Przepisy art. 130 § 2 <i>zdanie drugie</i> i § 3 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 139</p>	
--	--	--	--	--

			<p>§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.</p> <p>§ 2. Systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego systemem czasu pracy, o którym mowa w art. 135-138, 143 i 144.</p> <p>§ 3. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.</p> <p>§ 4. U pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, system przerywanego czasu pracy może być stosowany na podstawie umowy o pracę. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerwy, o której mowa w § 1, jeżeli wynika to z umowy o pracę.</p> <p>§ 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze</p>	
--	--	--	---	--

			<p>wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.</p> <p>Art. 140. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.</p> <p>Art. 143. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.</p> <p>Art. 144. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W</p>	
--	--	--	---	--

			<p>tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.</p> <p>Art. 150</p> <p>§ 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4.</p> <p>§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.</p> <p>§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, ustala się:</p> <p>1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi</p>	
--	--	--	---	--

			<p>zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo</p> <p>2) w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.</p> <p>§ 4. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.</p> <p>§ 5. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.</p> <p>§ 6. Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę.</p> <p>§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104<sup>3</sup>.</p> <p>§ 2. 1. W komendzie, Centralnym Biurze Śledczym Policji, Biurze Spraw Wewnętrznych Policji, Centralnym Pododdziale</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 33 ustawy o Policji oraz przepisy rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 września 2020 r. w sprawie czasu służby policjantów (Dz. U. poz. 1574, z późn. zm.)</p>	<p>Kontrterrorystycznym Policji "BOA", Centralnym Biurze Zwalczenia Cyberprzestępczości, Centralnym Laboratorium Kryminalistycznym Policji, komisariacie, komisariacie specjalistycznym, oddziale i samodzielnym pododdziale prewencji Policji, samodzielnym pododdziałem kontrterrorystycznym Policji, Wyższej Szkole Policji w Szczytnie, szkole policyjnej oraz ośrodka szkolenia Policji, zwanym dalej "jednostką organizacyjną Policji", określa się rozkład czasu służby:</p> <p>1) zmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby według harmonogramu służby przewidującego zmianę pory pełnienia służby po upływie określonej liczby godzin;</p> <p>2) podstawowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>2. Rozkład czasu służby w podległej jednostce organizacyjnej Policji wprowadza Komendant Główny Policji, Komendant Centralnego Biura Śledczego Policji, Komendant Biura Spraw Wewnętrznych Policji, dowódca Centralnego Pododdziału Kontrterrorystycznego Policji "BOA", Komendant Centralnego Biura Zwalczenia Cyberprzestępczości, Dyrektor Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji, komendant wojewódzki (Stołeczny) Policji, komendant powiatowy (miejski) lub rejonowy Policji, Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie oraz komendant</p>	
--	--	--	---	--

			<p>szkoły policyjnej, zwany dalej "przełożonym właściwym w sprawach osobowych", ustalając godziny rozpoczęcia i zakończenia służby.</p> <p>§ 4.1. W jednostkach organizacyjnych wprowadza się rozkłady czasu służby:</p> <p>1) zmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły;</p> <p>2) załogowy - na stanowiskach służbowych załóg jednostek pływających Straży Granicznej, w okresie wykonywania czynności służbowych w składzie załogi jednostki pływającej Straży Granicznej wyznaczonej do pełnienia służby granicznej lub prowadzenia działań granicznych, w okresie pełnienia tej służby lub prowadzenia tych działań;</p> <p>3) lotniczy - na stanowiskach służbowych, na których wykonywane są zadania na statkach powietrznych Straży Granicznej, w okresie wykonywania zadań na tych statkach, z wyłączeniem stanowisk służbowych związanych z obsługą bezzałogowych statków powietrznych Straży Granicznej o masie startowej do 25 kg;</p> <p>4) jednozmianowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>Art. 35</p> <p>1. Czas służby strażaka nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym</p>	
--	--	--	---	--



		<p>Art. 35 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p>	<p>okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 6 miesięcy.</p> <p>2. Tygodniowy wymiar czasu służby strażaka, skierowanego do szkoły, na przeszkolenie lub na studia, jest określony programem nauczania.</p> <p>3. Wprowadza się zmianowy oraz codzienny rozkład czasu służby strażaka.</p> <p>4. Stanowiska, na których strażacy pełnią służbę w ramach rozkładów czasu służby strażaka, o których mowa w ust. 3, w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej ustalają kierownicy tych jednostek.</p> <p>5. Zmianowy rozkład czasu służby strażaka polega na wykonywaniu zadań służbowych i pełnieniu dyżurów, trwających nie dłużej niż 24 godziny, po których następują co najmniej 24 godziny wolne od służby.</p> <p>6. Codzienny rozkład czasu służby strażaka polega na wykonywaniu zadań służbowych po 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku.</p> <p>6a. Strażak może być, przez właściwego przełożonego, wyznaczony do wykonywania zadań służbowych poza rozkładami czasu służby strażaka, o których mowa w ust. 3, w przypadkach określonych w ust. 9 i 10.</p> <p>7. W ramach codziennego rozkładu czasu służby strażak może być wyznaczony do pełnienia, w dowolnym czasie, dyżuru trwającego nie dłużej niż 24 godziny, po którym następują co najmniej 24 godziny wolne od służby.</p> <p>8. W ramach czasu wolnego strażaka można wyznaczyć do pełnienia dyżuru domowego.</p>	
--	--	--	---	--

				<p>9. Czas służby strażaka może być przedłużony do 48 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 1, jeżeli jest to uzasadnione potrzebami służby. W takim przypadku strażakowi przyznaje się czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo rekompensatę pieniężną.</p> <p>10. W przypadku wprowadzenia podwyższonej gotowości operacyjnej w Państwowej Straży Pożarnej czas służby strażaka można przedłużyć ponad normę, o której mowa w ust. 9. W takim przypadku, w zamian za czas służby strażakowi przysługuje czas wolny od służby w tym samym wymiarze, w przyjętym okresie rozliczeniowym.</p> <p>10a. Czas wolny, o którym mowa w ust. 9 i 10, może być udzielony w następnym okresie rozliczeniowym po okresie, w którym strażak pełnił służbę ponad normę, o której mowa w ust. 1.</p> <p>10b. Strażakowi uprawnionemu do dodatku funkcyjnego, w zamian za czas służby przekraczający normę, o której mowa w ust. 1, nie przysługuje czas wolny, o którym mowa w ust. 9 i 10, ani rekompensata pieniężna, o której mowa w ust. 9.</p> <p>11. Minister właściwy do spraw wewnętrznych określi, w drodze rozporządzenia, sposób pełnienia służby w zmianowym i codziennym rozkładzie czasu służby, w tym:</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>1) czas trwania dyżuru i wykonywania zadań służbowych w zmianowym rozkładzie czasu służby;</p> <p>2) godziny rozpoczęcia i zakończenia służby;</p> <p>3) okoliczności uzasadniające przedłużenie czasu służby;</p> <p>4) dopuszczalny czas kierowania pojazdem samochodowym;</p> <p>5) udzielanie czasu wolnego od służby;</p> <p>6) właściwość przełożonych do określania harmonogramu służby;</p> <p>7) sposób pełnienia dyżurów domowych i ich wymiar;</p> <p>8) grupy strażaków zwolnionych z pełnienia służby w porze nocnej, niedziele, święta;</p> <p>9) sposób prowadzenia ewidencji czasu służby.</p> <p>W rozporządzeniu należy ponadto uwzględnić zapewnienie ciągłości służby w Państwowej Straży Pożarnej.</p> <p>12. Strażaka pełniącego służbę na stanowisku nauczyciela akademickiego obowiązuje zadaniowy system czasu służby. Wymiar zajęć dydaktycznych oraz zasady prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych reguluje ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.</p> <p>13. Strażak pełniący służbę na stanowisku nauczyciela akademickiego może być wyznaczony do pełnienia, w dowolnym czasie, dyżuru trwającego nie dłużej niż 24 godziny, po którym następują 24 godziny wolne od służby.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 120-136 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>Rozdział 14. Czas służby funkcjonariuszy. Art. 120 1. Czasem służby jest czas, w którym funkcjonariusz pozostaje w dyspozycji przełożonego w jednostce organizacyjnej lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania zadań służbowych, w tym również związanych z uczestnictwem w szkoleniu lub doskonaleniu zawodowym oraz odbywaniem podróży służbowych. 2. Do celów rozliczenia czasu służby funkcjonariusza: 1) przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której funkcjonariusz rozpoczyna służbę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu służby; 2) przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego. Art. 121 1. Czas służby 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. 2. Obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się, mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.</p> <p>3. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu służby o 8 godzin.</p> <p>4. Wymiar czasu służby funkcjonariusza w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w służbie przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu służby.</p> <p>Art. 122</p> <p>1. Tygodniowy czas służby łącznie z przedłużonym czasem służby nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.</p> <p>2. Ograniczenie przewidziane w ust. 1 nie dotyczy kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców.</p> <p>Art. 123</p> <p>1. Wprowadza się rozkład czasu służby funkcjonariusza:</p> <p>1) wielozmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły;</p> <p>2) jednozmianowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>2. Rozkład czasu służby wprowadza przełożony.</p>	
--	--	--	--	--

				<p>Art. 124</p> <p>1. Funkcjonariusz pełni służbę w jednozmianowym rozkładzie czasu służby przez 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej określa godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w jednostce organizacyjnej oraz na poszczególnych stanowiskach służbowych i posterunkach, uwzględniając potrzebę dostosowania czasu służby do potrzeb tej jednostki, do czasu pracy innych jednostek organizacyjnych, urzędów i organów współdziałających z jednostką organizacyjną.</p> <p>3. Funkcjonariusz pełniący służbę w jednozmianowym rozkładzie czasu służby może być wyznaczony przez kierownika jednostki organizacyjnej do pełnienia służby w sobotę, niedzielę albo święto, jeżeli jest to niezbędne ze względu na potrzeby jednostki organizacyjnej. W zamian za czas służby w sobotę, niedzielę albo święto funkcjonariuszowi udziela się innego dnia wolnego od służby w najbliższym tygodniu przypadającym po tych dniach.</p> <p>Art. 125. 1. Funkcjonariusz pełni służbę w wielozmianowym rozkładzie czasu służby na zmiany trwające po 12 godzin, po których następują 24 godziny wolne od służby. Jeżeli zadania służbowe były wykonywane w porze nocnej, funkcjonariuszowi przysługuje 48 godzin wolnych od służby. Dni i godziny rozpoczęcia i zakończenia służby ustala kierownik jednostki organizacyjnej.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 126. W szczególnie uzasadnionych przypadkach kierownik jednostki organizacyjnej lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej może ustalić indywidualny rozkład czasu służby funkcjonariusza, na jego wniosek lub za jego zgodą, w wymiarze czasu służby przewidzianym dla jednozmianowego rozkładu czasu służby.</p> <p>Art. 127</p> <p>1. Funkcjonariuszowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem ust. 3.</p> <p>2. Przepis ust. 1 nie dotyczy:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców;</li> <li>2) przypadków konieczności wprowadzenia wzmocnionego systemu ochrony, sił wsparcia, odvodu oraz prowadzenia działań związanych z zapobieganiem klęskom żywiołowym lub likwidacją ich skutków.</li> </ol> <p>3. W przypadkach określonych w ust. 2 pkt 2 funkcjonariuszowi przysługuje równoważny okres odpoczynku, którego należy udzielić bezpośrednio po pełnieniu służby powodującym naruszenie okresu odpoczynku.</p> <p>Art. 128</p> <p>1. Funkcjonariuszowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co</p>	
--	--	--	---	--

				<p>najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.</p> <p>2. W przypadku określonym w art. 127 ust. 2 pkt 2 oraz w przypadku zmiany pory pełnienia służby przez funkcjonariusza w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu służby, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.</p> <p>Art. 129</p> <p>1. Kierownik jednostki organizacyjnej może ustalić dniem wolnym od służby, dla funkcjonariuszy pełniących służbę w jednozmianowym rozkładzie czasu służby, dzień służby przypadający między dniami wolnymi od służby i wyznaczyć dniem służby najbliższą sobotę. Jeżeli sobota przypada po wolnym od służby piątku lub przed wolnym od służby poniedziałkiem, kierownik jednostki organizacyjnej wyznacza dniem służby sobotę następną.</p> <p>2. O ustaleniu dnia wolnego od służby oraz o sobocie wyznaczonej dniem służby funkcjonariusza informuje się, w sposób przyjęty w jednostce organizacyjnej, co najmniej z 14-dniowym wyprzedzeniem.</p> <p>Art. 130</p> <p>1. Czas służby funkcjonariusza może zostać przedłużony do 48 godzin tygodniowo, w szczególności ze względu na konieczność:</p>	
--	--	--	--	---	--



			<p>1) wykonania rozpoczętych zadań służbowych, jeżeli nie mogą one zostać przerwane;</p> <p>2) zapewnienia ciągłości służby na stanowiskach i posterunkach, na których jest wymagane utrzymanie pełnienia służby w sposób ciągły;</p> <p>3) realizacji innych zadań służbowych niecierpiących zwłoki.</p> <p>2. Czas pełnienia służby, o którym mowa w ust. 1, przedłuża kierownik komórki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę.</p> <p>Art. 131. W zamian za czas służby przekraczający normę określoną w art. 121 ust. 1 funkcjonariuszowi przysługuje:</p> <p>1) w okresie rozliczeniowym czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo</p> <p>2) 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.</p> <p>Art. 132. Funkcjonariusz, do którego obowiązków należy kierowanie pojazdem samochodowym, może pełnić służbę do 12 godzin na dobę, w tym kierować pojazdem nie dłużej niż 10 godzin. Czas nieprzerwanego kierowania samochodem nie może przekroczyć 6 godzin, po których następuje przerwa trwająca 30 minut.</p> <p>Art. 133</p> <p>1. Lekarze oraz inni funkcjonariusze posiadający wyższe wykształcenie wykonujący</p>	
--	--	--	---	--

			<p>zawód medyczny, pełniący służbę w podmiocie leczniczym udzielającym świadczeń zdrowotnych dla osób pozbawionych wolności, których stan zdrowia wymaga całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogą być obowiązani do pełnienia w tym podmiocie dyżuru medycznego.</p> <p>2. Czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu służby.</p> <p>3. Służba w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, z uwzględnieniem przepisów niniejszego rozdziału.</p> <p>Art. 134</p> <p>1. Funkcjonariusz pełniący służbę:</p> <p>1) w pracowni radiologicznej, jeżeli do jego podstawowych obowiązków służbowych należy:</p> <p>a) stosowanie w celach diagnostycznych lub leczniczych źródeł promieniowania jonizującego, a w szczególności wykonujący badania lub zabiegi, asystujący lub wykonujący czynności pomocnicze przy badaniach lub zabiegach, obsługujący urządzenia zawierające źródła promieniowania lub wytwarzające promieniowanie jonizujące lub wykonujący czynności zawodowe bezpośrednio przy chorych leczonych za pomocą źródeł promieniotwórczych, lub</p>	
--	--	--	---	--

			<p>b) dokonywanie pomiarów dozymetrycznych promieniowania jonizującego związanych z działalnością, o której mowa w lit. a,</p> <p>2) w pracowni fizykoterapii, jeżeli do jego podstawowych obowiązków służbowych należy kontrolowanie techniki stosowanych zabiegów lub samodzielne wykonywanie zabiegów</p> <p>- wykonuje te obowiązki służbowe przez 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień.</p> <p>2. Pozostałe 3 godziny dobowego wymiaru służby funkcjonariusz, o którym mowa w ust. 1, pozostaje w dyspozycji kierownika jednostki organizacyjnej, który może polecić temu funkcjonariuszowi wykonywanie w tym czasie innych zadań służbowych.</p> <p>Art. 134a. Do wymiaru i czasu służby funkcjonariusza będącego nauczycielem akademickim stosuje się przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce określające czas pracy nauczyciela akademickiego.</p> <p>Art. 135</p> <p>1. W jednostce organizacyjnej prowadzi się listy obecności, roczne karty ewidencji obecności funkcjonariusza w służbie, ewidencję wyjazdów w godzinach służbowych oraz ewidencję przedłużonego czasu służby.</p> <p>2. Ewidencje, o których mowa w ust. 1, udostępnia się funkcjonariuszowi na jego żądanie.</p> <p>Art. 136</p>	
--	--	--	--	--

			<p>1. Kierownik jednostki organizacyjnej może wyznaczyć funkcjonariusza do pozostawania w gotowości do pełnienia służby na wezwanie, zwanego dalej „dyżurem na wezwanie”, przy czym dyżur ten nie może naruszać prawa funkcjonariusza do odpoczynku, o którym mowa w art. 127 i art. 128.</p> <p>2. Do dyżuru na wezwanie nie wyznacza się funkcjonariusza bezpośrednio po zakończeniu służby pełnionej w porze nocnej.</p> <p>3. Funkcjonariusz może być wyznaczony do dyżuru na wezwanie nie więcej niż 2 razy w miesiącu, w tym najwyżej raz w sobotę, niedzielę lub święto. Czas trwania dyżuru na wezwanie nie może przekroczyć 12 godzin na dobę.</p> <p>4. Czasu dyżuru na wezwanie nie wlicza się do czasu służby, jeżeli w tym czasie funkcjonariusz nie wykonywał czynności służbowych.</p> <p>5. Jeżeli funkcjonariusz wykonywał polecane czynności służbowe w czasie dyżuru na wezwanie:</p> <p>1) po godzinach służby - to za czas ich wykonywania udziela się w tym samym wymiarze czasu wolnego od służby;</p> <p>2) w dniu wolnym od służby, sobotę, niedzielę lub święto - udziela się innego dnia wolnego od służby.</p> <p>Art. 189. 3. Czas pełnienia służby funkcjonariusza wynosi przeciętnie 40 godzin</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 189 ust. 3-6, 13-14 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz § 2 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 22 lutego 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz. U. poz. 444)</p>	<p>tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące.</p> <p>4. Czas pełnienia służby funkcjonariusza może być przedłużony przeciętnie do 48 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 3, na polecenie przełożonego, w celu wykonania czynności służbowych.</p> <p>5. Pełnienie służby w przedłużonym czasie służby jest dopuszczalne, gdy wymagają tego szczególne potrzeby służby.</p> <p>6. Norma przedłużonego czasu służby, o którym mowa w ust. 4, nie może przekroczyć dla funkcjonariusza 400 godzin w roku kalendarzowym.</p> <p>13. Za przedłużony czas służby funkcjonariuszowi przyznaje się, według jego wyboru, czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo uposażenie za przedłużony czas służby. W przypadkach uzasadnionych potrzebami służby o przyznaniu czasu wolnego od służby albo uposażenia za przedłużony czas służby decyduje kierownik jednostki organizacyjnej.</p> <p>14. W przypadkach uzasadnionych specyfiką służby i jej organizacją może być stosowany system zmianowy.</p> <p>Rozporządzenie w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej:</p>	
--	--	--	---	---	--

				<p>§ 2. 1. W jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej wprowadza się 8-godzinny czas służby od poniedziałku do piątku.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej ustala godziny rozpoczęcia i zakończenia służby oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pory nocnej, obejmującej 8 godzin między godzinami 21<sup>00</sup> a 7<sup>00</sup>.</p> <p>3. W przypadkach uzasadnionych specyfiką służby i jej organizacją jest dopuszczalne:</p> <p>1) ustalenie czasu służby w wymiarze krótszym niż 8 godzin na dobę i nie dłuższym niż 13 godzin na dobę;</p> <p>2) pełnienie służby w soboty, niedziele i święta.</p> <p>4. Kierownik jednostki organizacyjnej może, w uzasadnionych przypadkach, ustalić różne godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w poszczególnych komórkach organizacyjnych jednostek organizacyjnych w dniach, które zgodnie z rozkładem czasu służby są dla funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej dniami służby. Przepis ust. 3 pkt 1 stosuje się.</p> <p>5. Funkcjonariuszowi, na jego wniosek złożony w formie pisemnej w postaci papierowej albo elektronicznej, kierownik jednostki organizacyjnej może ustalić indywidualny rozkład czasu służby lub godziny rozpoczęcia i zakończenia służby - o ile nie wpłynie to negatywnie na funkcjonowanie jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę. Przepis ust. 3 stosuje się.</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 81 ustawy o Służbie Ochrony Państwa oraz przepisy rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 września 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Ochrony Państwa (Dz. U. poz. 1820, z późn. zm.)</p>	<p>§ 3. Funkcjonariusz pełni służbę w rozkładzie czasu służby:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) podstawowym;</li> <li>2) zmianowym;</li> <li>3) zadaniowym.</li> </ol> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8) w art. 23: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) po ust. 3 dodaje się ust. 3a–3g w brzmieniu: „3a. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej pełni służbę w rozkładzie czasu służby:</li> </ol> </li> </ol>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Art. 19 pkt 8 (art. 23 ust. 3a- 3g ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>1) zmianowym – na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły; 2) podstawowym – na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>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.</p> <p>3c. Godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w zmianowym rozkładzie czasu służby ustala Komendant Straży Marszałkowskiej.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
--	--	--	---	--



		<p>Art. 275 ust. 1 i 2 ustawy o obronie Ojczyzny</p>	<p>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.</p> <p>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 normy czasu służby, o której mowa w ust. 2.”,</p> <p>Art. 275 1. Wymiar czasu służby żołnierzy zawodowych jest określony ich zadaniami służbowymi.</p> <p>2. Zadania służbowe żołnierzy zawodowych powinny być ustalane przez przełożonych w sposób pozwalający na ich wykonywanie w ramach 40 godzin służby w tygodniu. Wykonywanie zadań służbowych nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w tygodniu, w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. W zamian za czas służby przekraczający 40 godzin służby w tygodniu żołnierzowi</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Rozporządzenie e Ministra Obrony Narodowej z dnia 26 czerwca 2008 r. w sprawie czasu służby żołnierzy zawodowych (Dz. U. 2019 r. poz. 1044)</p>	<p>zawodowemu przysługuje czas wolny od służby w takim samym wymiarze.</p> <p>Rozporządzenie: § 4 ust. 1. Przełożeni ustalają zadania służbowe żołnierzy w sposób pozwalający na wykonywanie tych zadań w pięciodniowym tygodniu służby, z wyłączeniem dni ustawowo wolnych od pracy, w dniach od poniedziałku do piątku, w godzinach od 7<sup>30</sup> do 15<sup>30</sup>, z zastrzeżeniem § 5.</p>	
Art. 3	<p>Artykuł 3. Przekazywanie informacji Pracodawca przekazuje każdemu pracownikowi na piśmie informacje wymagane zgodnie z niniejszą dyrektywą. Informacje te podaje się i przekazuje w formie papierowej lub – pod warunkiem że będą one dostępne dla pracownika, będą mogły być przechowywane i wydrukowane, a</p>	<b>T</b>	<p>Art. 29 § 2 Kodeksu pracy</p>	<p>Art. 29 § 2 § 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.</p>	

	<p>pracodawca zachowa dowód przekazania informacji lub otrzymania informacji przez pracownika – w formie elektronicznej.</p>	<p>Art. 1 pkt 6 lit. c) (art. 29 § 3<sup>4</sup> Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 7 lit. d) (art. 29<sup>1</sup> § 5<sup>1</sup> Kodeksu pracy)</p> <p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczególnych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p>	<p>6) w art. 29: c) po § 3<sup>3</sup> dodaje się § 3<sup>4</sup> w brzmieniu: „§ 3<sup>4</sup>. Informacje, o których mowa w § 3 – 3<sup>3</sup>, 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.”.</p> <p>7) w art. 29<sup>1</sup>: d) dodaje się § 5<sup>1</sup> w brzmieniu: „§ 5<sup>1</sup>. Przepis art. 29 § 3<sup>4</sup> stosuje się odpowiednio.”;</p> <p>W odniesieniu do Policji i Straży Granicznej wskazane obowiązki wynikają z obowiązujących przepisów: - rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczególnych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.): § 21. 1. Kierownik komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje policjanta nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną policjantów, a także przepisami w sprawie szczególnych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów.</p>	
--	--	---	---	--

			<p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie <i>właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania</i></p>	<p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej miejsca pełnienia służby policjanta zapoznaje go z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby.</p> <p>3. Policjant potwierdza fakt zapoznania się z przepisami, o których mowa w ust. 1 i 2, czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>- rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie <i>właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach</i> (Dz. U. z 2022 r. poz. 137):</p> <p>§ 7.1. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami regulującymi przebieg służby.</p> <p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.</p> <p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, funkcjonariusz potwierdza pisemnie.</p>	
--	--	--	---	---	--

		<p><i>w tych sprawach</i> (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 33 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p> <p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>Potwierdzenie włącza się do akt osobowych funkcjonariusza.</p> <p>Art. 33.</p> <p>Akt mianowania strażaka na stanowisko służbowe powinien w szczególności określić:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) stanowisko i miejsce służby;</li> <li>2) termin rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania;</li> <li>4) uposażenie lub zasady jego ustalania.</li> </ol> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków.</p> <p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku</p>	
--	--	---	---	--

		<p>Art. 16 pkt 2 (art. 25c ust. 1 (wprowadzenie do wyliczenia) oraz 25d ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>służbowym zapoznaje stażaka bezpośredni przełożony, przed objęciem przez stażaka obowiązków służbowych.</p> <p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, stażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych stażaka.”;</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 5b</p> <p style="text-align: center;"><b>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</b></p> <p>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. 29<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o:”</p> <p>„Art. 25d. Informacje, o których mowa w art. 25c, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP może przekazać pracownikowi</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>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.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn zm.) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu: „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 o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</p>	
--	--	---	---	--

				<p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środkach odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>5. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, są przekazywane w postaci elektronicznej pod</p>	
--	--	--	--	---	--



			<p>warunkiem, że będą dostępne dla funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania; dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza włącza się do akt osobowych.</p> <p>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.”;</p> <p>Art. 76 ust. 2 i 3 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p> <p>Art. 76. 2. Nawiązanie, zmiana albo rozwiązanie stosunku służbowego następują przez wydanie rozkazu personalnego odpowiednio o mianowaniu, wyznaczeniu lub powołaniu na stanowisko służbowe, przeniesieniu, zwolnieniu lub odwołaniu z tego stanowiska albo o zwolnieniu ze służby.</p> <p>3. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 187).</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 18 pkt 2 (art. 69a ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 19 pkt 5 lit. e (art. 21</p>	<p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu:</p> <p>„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, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby funkcjonariuszy.</p> <p>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.</p> <p>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.”.</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 5) w art. 21:</p>	
--	--	---	---	--

			<p>ust. 5c-5e ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu:  5c. Przełożony informuje na piśmie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia do służby, co najmniej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) świadczeniach pieniężnych przysługujących temu funkcjonariuszowi;</li> <li>2) obowiązującym 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 funkcjonariusza służby w zmianowym rozkładzie czasu służby;</li> <li>3) wymiarze przysługującego temu funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego, oraz o procedurach jego udzielania;</li> <li>4) obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku służbowego, w tym o wymogach formalnych, długości okresów, po upływie których następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środkach odwoławczych;</li> <li>5) prawie funkcjonariusza do szkoleń organizowanych w Straży Marszałkowskiej oraz o polityce szkoleniowej w Straży Marszałkowskiej;</li> </ol>	
--	--	--	--	---	--

				<p>6) terminach wypłacania temu funkcjonariuszowi uposażenia i innych świadczeń pieniężnych;</p> <p>7) przyjętym sposobie potwierdzania przez funkcjonariusza przybycia i obecności w służbie oraz usprawiedliwiania nieobecności w służbie;</p> <p>8) zasadach przekazywania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek na ubezpieczenie społeczne, w przypadku zwolnienia funkcjonariusza ze służby.</p> <p>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.</p> <p>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 funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a przełożony zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza.</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 185 ust. 4 w zw. z art. 2 pkt 3 i art. 123 ustawy o obronie Ojczyzny</p>	<p>Art. 185. 4. Termin rozpoczęcia pełnienia zawodowej służby wojskowej oraz stanowisko służbowe, na jakim będzie pełniona ta służba, określa rozkaz personalny.</p> <p>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: 3) decyzji - należy przez to rozumieć decyzję wydawaną przez właściwy organ wojskowy oraz rozkaz personalny;</p> <p>Art. 123. Organem właściwym w postępowaniu administracyjnym oraz stroną w postępowaniu cywilnym, w sprawach związanych z wykonywaniem zadań na podstawie niniejszej ustawy, jest dowódca jednostki wojskowej, z której działalnością jest związany przedmiot postępowania.</p>	<p>Mając na uwadze fakt, że rozkaz personalny jest równorzędny z decyzją administracyjną, zawiera on elementy określone w KPA.</p>
Art. 4 ust. 1	<p>Artykuł 4. Obowiązek informowania 1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy mieli obowiązek informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy</p>	<b>T</b>	<p>Art. 1 pkt 6 lit. a (art. 29 § 1 wprowadzenie do wyliczenia Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 7 lit. b (art. 29<sup>1</sup> § 2 wprowadzenie</p>	<p>6) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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:”</p> <p>7) w art. 29<sup>1</sup>: b) § 2–4 otrzymują brzmienie:</p>	

		<p>do wyliczenia Kodeksu pracy)</p> <p>§ 21 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p> <p>§ 7 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych</p>	<p>„§ 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:”</p> <p>§ 21. 1. Kierownik komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje policjanta nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną policjantów, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej miejsca pełnienia służby policjanta zapoznaje go z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby.</p> <p>3. Policjant potwierdza fakt zapoznania się z przepisami, o których mowa w ust. 1 i 2, czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>§ 7. 1. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami regulującymi przebieg służby.</p>	
--	--	---	--	--

		<p>i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 33 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p>	<p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.</p> <p>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.</p> <p>Art. 33.</p> <p>Akt mianowania strażaka na stanowisko służbowe powinien w szczególności określić:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) stanowisko i miejsce służby;</li> <li>2) termin rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania;</li> </ol>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>4) uposażenie lub zasady jego ustalania.</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:  „Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby 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 z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 40 1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p>	
--	--	--	---	---	--



			<p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust. 5 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko funkcjonariusza;</li> <li>2) dzień rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;</li> <li>4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej;</li> <li>5) nadanie stopnia Służby Więziennej;</li> <li>6) uposażenie.</li> </ol> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu:       <p>„5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się na piśmie co najmniej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zakresie obowiązków służbowych;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;</li> <li>3) przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;</li> <li>4) przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wypoczynku;</li> <li>5) zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;</li> <li>6) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;</li> </ol> </li> </ol>	
--	--	--	---	--	--

		<p>Art. 16 pkt 2 (art. 25c ust. 1 (wprowadzenie do wyliczenia) ustawy o delegowaniu pracowników</p>	<p>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 o 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, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych. 7. O zmianach warunków 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 służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p>	
--	--	---	---	--

			<p>w ramach świadczenia usług</p> <p>Art. 154 ust. 1 i 2 i art. 158 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p>„Rozdział 5b</p> <p><b>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</b></p> <p>„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. 29<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o:”</p> <p>Art. 154. 1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje w drodze mianowania, na podstawie zgłoszenia się do służby.</p> <p>2. Osoba mianowana funkcjonariuszem służby przygotowawczej otrzymuje stopień służbowy aplikanta.</p> <p>Art. 158. 1. Mianowania do służby przygotowawczej albo służby stałej dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej.</p> <p>2. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko;</li> <li>2) datę mianowania;</li> <li>3) rodzaj służby.</li> </ol>	<p>Zgodnie z przytoczonymi przepisami w przypadku zmiany w określonej kategorii spraw osobowych (np. mianowania, wyznaczenia lub powołania na stanowisko służbowe, zwolnienia lub odwołania z tego stanowiska oraz należnego na nim</p>
--	--	--	---	---	---

		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>3. Dokonując mianowania, kierownik jednostki organizacyjnej wskazuje jednostkę organizacyjną KAS, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>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.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:</p> <p>„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:</p> <p>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</p> <p>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym</p>	<p>uposażenia), w których wymagane jest wydanie rozkazu personalnego, konieczne jest wydanie nowego rozkazu personalnego oraz zapoznanie z nim funkcjonariusza.</p>
--	--	---	--	---

				<p>wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</p> <p>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</p> <p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Art. 18 pkt 2 (art. 69a ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.”;</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu: 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</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 19 pkt 5 lit. e (art. 21 ust. 5c-5e ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną funkcjonariuszy, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby funkcjonariuszy.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>5) w art. 21:</p> <p>e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu:</p> <p>5c. Przełożony informuje na piśmie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia do służby, co najmniej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) świadczeniach pieniężnych przysługujących temu funkcjonariuszowi;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dniowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach</li> </ol>	
--	--	--	--	--

				<p>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 funkcjonariusza służby w zmianowym rozkładzie czasu służby;</p> <p>3) wymiarze przysługującego temu funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego, oraz o procedurach jego udzielania;</p> <p>4) obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku służbowego, w tym o wymogach formalnych, długości okresów, po upływie których następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych;</p> <p>5) prawie funkcjonariusza do szkoleń organizowanych w Straży Marszałkowskiej oraz o polityce szkoleniowej w Straży Marszałkowskiej;</p> <p>6) terminach wypłacania temu funkcjonariuszowi uposażenia i innych świadczeń pieniężnych;</p> <p>7) przyjętym sposobie potwierdzania przez funkcjonariusza przybycia i obecności w służbie oraz usprawiedliwiania nieobecności w służbie;</p> <p>8) zasadach przekazywania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek na</p>	
--	--	--	--	---	--



			<p>ubezpieczenie społeczne, w przypadku zwolnienia funkcjonariusza ze służby.</p> <p>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.</p> <p>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 funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a przełożony zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza.</p> <p>Art. 185 ust. 4 w zw. z art. 2 pkt 3 i art. 123 ustawy o obronie Ojczyzny</p> <p>Art. 185. 4. Termin rozpoczęcia pełnienia zawodowej służby wojskowej oraz stanowisko służbowe, na jakim będzie pełniona ta służba, określa rozkaz personalny.</p> <p>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:</p>	<p>Mając na uwadze fakt, że rozkaz personalny jest równorzędny z decyzją administracyjną, zawiera on elementy określone w KPA.</p>
--	--	--	--	--

				<p>3) decyzji - należy przez to rozumieć decyzję wydawaną przez właściwy organ wojskowy oraz rozkaz personalny;</p> <p>Art. 123. Organem właściwym w postępowaniu administracyjnym oraz stroną w postępowaniu cywilnym, w sprawach związanych z wykonywaniem zadań na podstawie niniejszej ustawy, jest dowódca jednostki wojskowej, z której działalnością jest związany przedmiot postępowania.</p>	
Art. 4 ust. 2 lit. a)	<p>2. Informacje, o których mowa w ust. 1, obejmują co najmniej następujące elementy:</p> <p>a) tożsamość stron stosunku pracy;</p>	<b>T</b>	<p>Art. 1 pkt 6 lit. a (art. 29 § 1 (wprowadzenie do wyliczenia) Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 32 ust. 1 ustawy o Policji</p>	<p>6) w art. 29:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 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:”</p> <p>Art. 32. 1. Do mianowania policjanta na stanowiska służbowe, przenoszenia oraz zwalniania z tych stanowisk właściwi są przełożeni: Komendant Główny Policji, Komendant CBŚP, Komendant BSWP, Komendant CBZC, Dyrektor CLKP, komendanci wojewódzcy albo Komendant Stołeczny Policji i komendanci powiatowi (miejscy, rejonowi) Policji oraz Komendant-</p>	

			<p>§ 20 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p> <p>Art. 36 ust. 1 ustawy o Straży Granicznej</p> <p>§ 6 rozporządzenia</p>	<p>Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i komendanci szkół policyjnych.</p> <p>§ 20. 1. Rozkaz personalny o mianowaniu policjanta na stanowisko służbowe powinien w szczególności zawierać:</p> <p>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</p> <p>4) stopień policyjny, nazwisko i imię policjanta, imię ojca oraz numer identyfikacyjny;</p> <p>Art. 36. 1. Do mianowania funkcjonariusza na stanowisko służbowe, przenoszenia na inne stanowisko oraz zwalniania z tego stanowiska właściwi są przełożeni: Komendant Główny Straży Granicznej, Komendant BSWSG, komendanci oddziałów Straży Granicznej, komendanci ośrodków szkolenia Straży Granicznej oraz komendanci ośrodków Straży Granicznej.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 32 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej w związku z</p>	<p>§ 6. 1. W rozkazy personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności:</p> <p>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</p> <p>4) stopień, imię i nazwisko, imię ojca oraz numer identyfikacyjny PESEL funkcjonariusza;</p> <p>Art. 32. 1. Do mianowania strażaka na stanowisko służbowe, przenoszenia na inne, powierzania</p>	<p>W przypadku Państwowej Straży Pożarnej przełożony</p>
--	--	--	--	---	--

			<p>projektowany m art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p> <p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku, zawieszania w czynnościach służbowych albo zwalniania ze służby, z zastrzeżeniem art. 47 ust. 1, właściwi są przełożeni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) w Komendzie Głównej - Komendant Główny;</li> <li>2) w komendzie wojewódzkiej - komendant wojewódzki;</li> <li>3) w komendzie powiatowej (miejskiej) - komendant powiatowy (miejski);</li> <li>4) (uchylony);</li> <li>5) w Szkole Głównej Służby Pożarniczej i pozostałych szkołach - komendant szkoły;</li> <li>6) w instytucie badawczym - dyrektor jednostki;</li> <li>7) (uchylony);</li> <li>8) w Centralnym Muzeum Pożarnictwa - dyrektor muzeum.</li> </ol> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:</li> </ol> <p>„Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków.</p>	<p>uprawniony do mianowania i powołania na stanowisko służbowe jest traktowany jako strona stosunku służbowego, która reprezentuje organ - Państwową Straż Pożarną (przeniesienie funkcji przełożonego na organ).</p>
--	--	--	---	---	---

			<p>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.</p> <p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 13</p> <p>1. Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności.”</p> <p>Art. 40</p> <p>1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p> <p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p>	
		<p>Art. 13 (wprowadzenie do wyliczenia) ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych</p> <p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p>		

			<p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust. 5-7 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>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.</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany: 2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu: „5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się 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 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;</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;  9) szkoleniach oraz o 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.</p> <p>6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.</p> <p>7. O zmianach warunków 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 służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p> <p>Art. 158. 1. Mianowania do służby przygotowawczej albo 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</p>	
--	--	--	---	--



			<p>organizacyjną KAS, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>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.</p> <p>Art. 76</p> <p>2. Nawiązanie, zmiana albo rozwiązanie stosunku służbowego następują przez wydanie rozkazu personalnego odpowiednio o mianowaniu, wyznaczeniu lub powołaniu na stanowisko służbowe, przeniesieniu, zwolnieniu lub odwołaniu z tego stanowiska albo o zwolnieniu ze służby.</p> <p>3. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 187).</p> <p>Art. 107 kpa: § 1. Decyzja zawiera: 1) oznaczenie organu administracji publicznej; 3) oznaczenie strony lub stron;</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 19 pkt 5 lit. b i lit. e (art. 21 ust. 2b pkt 2 i ust. 5b pkt 3)</p> <p>Art. 185 ust. 4 w zw. z art. 2 pkt 3 i art. 123 ustawy o obronie Ojczyzny</p>	<p>Art. 78 1. Wyznaczenie funkcjonariusza na stanowisko służbowe, przenoszenie oraz zwalnianie z tych stanowisk następuje na podstawie rozkazu personalnego Komendanta SOP.</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 5) w art. 21: b) po ust. 2 dodaje się ust. 2a–2c w brzmieniu: 2b. Akt mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie przygotowawczej zawiera: 2) imię i nazwisko funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej; e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu: 5b. Akt mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie stałej zawiera: 3) imię i nazwisko funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej;</p> <p>Art. 185. 4. Termin rozpoczęcia pełnienia zawodowej służby wojskowej oraz stanowisko służbowe, na jakim będzie pełniona ta służba, określa rozkaz personalny.</p> <p>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: 3) decyzji - należy przez to rozumieć decyzję wydaną przez właściwy organ wojskowy oraz rozkaz personalny;</p>	<p>Mając na uwadze fakt, że rozkaz personalny jest równorzędny z decyzją administracyjną,</p>
--	--	--	---	---	---

				Art. 123. Organem właściwym w postępowaniu administracyjnym oraz stroną w postępowaniu cywilnym, w sprawach związanych z wykonywaniem zadań na podstawie niniejszej ustawy, jest dowódca jednostki wojskowej, z której działalnością jest związany przedmiot postępowania.	zawiera on elementy określone w KPA.
Art. 4 ust. 2 lit. b)	b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz siedzibę pracodawcy lub, w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy;	<b>T</b>	Art. 1 pkt 6 lit. a (art. 29 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy)	6) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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: 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy;”	W Polsce nie ma możliwości nieokreślenia miejsca wykonywania pracy. W przypadku, gdy miejsce wykonywania pracy nie może być określone ściśle, pracodawca w uzgodnieniu z pracownikiem określa miejsce wykonywania pracy jako konkretny obszar geograficzny. W świetle powyższego, nie ma potrzeby wdrożenia

			<p>§ 20 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p> <p>§ 6 rozporządzenia Ministra Spraw</p>	<p>§ 20. 1. Rozkaz personalny o mianowaniu policjanta na stanowisko służbowe powinien w szczególności zawierać:</p> <p>6) nazwę stanowiska służbowego oraz jednostki organizacyjnej Policji;</p> <p>§ 6. 1. W rozkazie personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla</p>	<p>regulacji stanowiącej, iż w określonych sytuacjach pracownik ma swobodę określania swojego miejsca pracy.</p> <p>W odniesieniu do funkcjonariuszy Policji i Straży Granicznej wskazanie w rozkazie personalnym nazwy jednostki organizacyjnej jest równoznaczne z określeniem miejsca pełnienia służby.</p>
--	--	--	--	--	--

		<p>Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 33 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej w związku z projektowanym art. 31b</p>	<p>rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności: 6) nazwę jednostki organizacyjnej i stanowisko służbowe funkcjonariusza;</p> <p>Art. 33. Akt mianowania strażaka na stanowisko służbowe powinien w szczególności określić: 1) stanowisko i miejsce służby; 2) termin rozpoczęcia służby;</p>	
--	--	--	---	--

		<p>ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p> <p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 13 ust. 1 pkt 1, art. 9</p>	<p>3) rodzaj mianowania; 4) uposażenie lub zasady jego ustalania.</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków.</p> <p>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.</p> <p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p>	
--	--	---	---	--

		<p>ust. 1 pkt 5, art. 11 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych</p>	<p>Art. 13 1. Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności: 1) warunki wskazane w art. 9 ust. 1 pkt 1, 4 i 5;</p> <p>Art. 9 1. W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie: 5) miejsce wykonywania pracy tymczasowej;</p> <p>Art. 11. O treści uzgodnień w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10, agencja pracy tymczasowej zawiadamia na piśmie osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę.</p> <p>Art. 40 1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p>	
		<p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p>		

			<p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust. 5-7 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko funkcjonariusza;</li> <li>2) dzień rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;</li> <li>4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej;</li> <li>5) nadanie stopnia Służby Więziennej;</li> <li>6) uposażenie.</li> </ol> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu:       <p>„5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się na piśmie co najmniej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zakresie obowiązków służbowych;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;</li> <li>3) przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;</li> <li>4) przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wypoczynku;</li> <li>5) zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;</li> <li>6) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;</li> </ol> </li> </ol>	
--	--	--	---	--	--



			<p>7) sposobie i częstotliwości wypłacania uposażenia oraz innych niż określone w akcie mianowania składnikach uposażenia i świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;</p> <p>8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;</p> <p>9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;</p> <p>10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;</p> <p>11) podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby;</p> <p>12) warunkach nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej.</p> <p>6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.</p> <p>7. O zmianach warunków 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 służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p> <p>Art. 158 ust. 3 o Krajowej Administracji Skarbowej</p> <p>Art. 76 ust. 2 i 3 ustawy o Służbie</p>	<p>Przypisanie funkcjonariusza do konkretnej komórki organizacyjnej wynika z rozkazu</p>
--	--	--	---	--

		<p>Ochrony Państwa w związku z art. 107 § 1 kpa. Zarządzenie Nr 5 Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 1 lutego 2018 r. w sprawie nadania statutu Służbie Ochrony Państwa (Dz. Urz. Min. Spraw Wew. i Ad. poz. 7)</p> <p>Art. 19 pkt 5 lit. b i e (art. 21 ust. 2b pkt 5 i ust. 5b pkt 5 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>Art. 76 2. Nawiązanie, zmiana albo rozwiązanie stosunku służbowego następują przez wydanie rozkazu personalnego odpowiednio o mianowaniu, wyznaczeniu lub powołaniu na stanowisko służbowe, przeniesieniu, zwolnieniu lub odwołaniu z tego stanowiska albo o zwolnieniu ze służby. 3. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 187).</p> <p>Art. 107 § 1 pkt 3 kpa w związku z § 2 załącznika do zarządzenia nr 5 Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 1 lutego 2018 r. w sprawie nadania Statutu Służbie Ochrony Państwa (Siedzibą Służby Ochrony Państwa jest m. st. Warszawa.).</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 5) w art. 21: b) po ust. 2 dodaje się ust. 2a–2c w brzmieniu: 2b. Akt mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie przygotowawczej zawiera:</p>	<p>personalnego, natomiast umiejscowienie konkretnych komórek organizacyjnych wynika ze struktury organizacyjnej SOP, która ma charakter niejawnny.</p>
--	--	---	--	---

			Art. 2 pkt 34 i 185 ust. 4 ustawy o obronie Ojczyzny	<p>5) określenie miejsca pełnienia służby;</p> <p>e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu: 5b. Akt mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie stałej zawiera: 5) określenie miejsca pełnienia służby;</p> <p>Art. 2 Ilekroć w ustawie jest mowa o: 34) stanowisku służbowym - należy przez to rozumieć usytuowanie żołnierza oraz pracownika w hierarchii służbowej jednostki organizacyjnej;</p> <p>Art. 185. 4. Termin rozpoczęcia pełnienia zawodowej służby wojskowej oraz stanowisko służbowe, na jakim będzie pełniona ta służba, określa rozkaz personalny.</p>	Stanowisko służbowe, które jest wskazane w rozkazie personalnym odnosi się do danej jednostki wojskowej.
Art. 4 ust. 2 lit. c)	c) jeden lub obydwa poniższe elementy: (i) tytuł, stopień, charakter lub kategorię pracy, do wykonywania której pracownik jest zatrudniony; lub (ii) krótką charakterystykę lub opis pracy;	<b>T</b>	Art. 1 pkt 6 lit. a (art. 29 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy)  § 20 rozporządzenia Ministra Spraw	<p>6) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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;”</p> <p>§ 20. 1. Rozkaz personalny o mianowaniu policjanta na stanowisko służbowe powinien w szczególności zawierać:</p>	Przepis art. 4 ust. 2 lit. c) (i) dyrektywy 2019/1152 przewiduje możliwość alternatywnego rozwiązania. Wybrano rozwiązanie (i).

		<p>Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p> <p>§ 6 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku</p>	<p>4) stopień policyjny, nazwisko i imię policjanta, imię ojca oraz numer identyfikacyjny;</p> <p>7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego oraz przyznane dodatki do uposażenia, a także wysokość miesięcznych stawek uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia, jeżeli mają one charakter uznaniowy;</p> <p>§ 6. 1. W rozkazy personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności:</p> <p>4) stopień, imię i nazwisko, imię ojca oraz numer identyfikacyjny PESEL funkcjonariusza;</p> <p>7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego funkcjonariusza oraz przyznane dodatki do uposażenia, a także wysokość miesięcznych stawek uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia;</p>	
--	--	--	--	--

		<p>służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 33 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej w związku z projektem art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p> <p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej</p>	<p>Art. 33. Akt mianowania strażaka na stanowisko służbowe powinien w szczególności określić:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) stanowisko i miejsce służby;</li> <li>2) termin rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania;</li> <li>4) uposażenie lub zasady jego ustalania.</li> </ol> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:</li> </ol>	
--	--	---	---	--

			<p>Straży Pożarnej)</p>	<p>„Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków.</p> <p>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.</p> <p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p>	
			<p>Art. 13 ust. 1 pkt 1, art. 9 ust. 1 pkt 1, art. 11 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych</p>	<p>Art. 13</p> <p>1. Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności:</p>	

			<p>1) warunki wskazane w art. 9 ust. 1 pkt 1, 4 i 5;</p> <p>Art. 9 1. W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie: 1) rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;</p> <p>Art. 11. O treści uzgodnień w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10, agencja pracy tymczasowej zawiadamia na piśmie osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę.</p> <p>Art. 40 1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania. 3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę. 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.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust. 5-7 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu:</p> <p>„5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się na piśmie co najmniej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zakresie obowiązków służbowych;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;</li> <li>3) przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;</li> <li>4) przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wypoczynku;</li> <li>5) zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;</li> <li>6) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;</li> <li>7) sposobie i częstotliwości wypłacania uposażenia oraz innych niż określone w akcie mianowania składnikach uposażenia i świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;</li> <li>8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;</li> <li>9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;</li> <li>10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;</li> </ol>	
--	--	--	---	--	--



			<p>11) podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby;</p> <p>12) warunkach nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej.</p> <p>6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.</p> <p>7. O zmianach warunków 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 służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p> <p style="text-align: center;">Art. 158. 2. Akt mianowania zawiera:</p> <p>1) imię i nazwisko;</p> <p>2) datę mianowania;</p> <p>3) rodzaj służby.</p> <p>Art. 76</p> <p>2. Nawiązanie, zmiana albo rozwiązanie stosunku służbowego następują przez wydanie rozkazu personalnego odpowiednio o mianowaniu, wyznaczeniu lub powołaniu na stanowisko służbowe, przeniesieniu, zwolnieniu lub odwołaniu z tego stanowiska albo o zwolnieniu ze służby.</p>	<p>W przypadku SOP, wskazane elementy znajdują się w rozkazie personalnym. Zgodnie z przepisami mającego zastosowanie do</p>
--	--	--	---	--

			<p>3. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 187).</p> <p>Art. 107 § 1. Decyzja zawiera: 5) rozstrzygnięcie;</p>	<p>rozkazów personalnych KPA, rozkaz musi zawierać niezbędne elementy wskazane dla decyzji administracyjnej (zgodnie z orzecznictwem sądów administracyjnych). W związku z tym, istotne elementy dotyczące stosunku służby funkcjonariusza muszą znaleźć się w jej rostrzygnięciu.</p>
		<p>Art. 19 pkt 5 lit. b i e (art. 21 ust. 2b pkt 4 oraz art. 21 ust. 5b pkt 2 i 4 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 5) w art. 21: b) po ust. 2 dodaje się ust. 2a–2c w brzmieniu: 2b. Akt mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie przygotowawczej zawiera: 4) określenie stanowiska służbowego;</p>	

			Art. 185 ust. 4 ustawy o obronie Ojczyzny	<p>e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu: 5b. Akt mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie stałej zawiera: 2) stopień służbowy Straży Marszałkowskiej; 4) określenie stanowiska służbowego;</p> <p>Art. 185. 4. Termin rozpoczęcia pełnienia zawodowej służby wojskowej oraz stanowisko służbowe, na jakim będzie pełniona ta służba, określa rozkaz personalny.</p>	Rozkaz personalny wyraźnie określa, jakie stanowisko służbowe będzie zajmował żołnierz w jednostce wojskowej.
Art. 4 ust. 2 lit. d)	d) datę rozpoczęcia stosunku pracy,	<b>T</b>	<p>Art. 1 pkt 6 lit. a (art. 29 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 28 ust. 2 ustawy o Policji</p>	<p>6) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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: 5) dzień rozpoczęcia pracy;”</p> <p>Art. 28 2. Początek służby liczy się od dnia określonego w rozkazie o mianowaniu funkcjonariusza Policji.</p>	

		<p>§ 20 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p> <p>Art. 34 ust. 2 ustawy o Straży Granicznej</p> <p>§ 6 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie</p>	<p>2. W przypadku mianowania na stanowisko służbowe w związku z nawiązaniem stosunku służbowego rozkaz personalny o mianowaniu na to stanowisko powinien także określać:</p> <p>1) datę, od której liczy się początek służby;</p> <p>Art. 34. 2. Początek służby liczy się od dnia określonego w rozkazie personalnym o mianowaniu funkcjonariusza.</p> <p>§ 6. 1. W rozkazie personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności:</p>	
--	--	--	---	--

			<p>właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 33 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej w związku z projektowanym art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p>	<p>Art. 33. Akt mianowania strażaka na stanowisko służbowe powinien w szczególności określić:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) stanowisko i miejsce służby;</li> <li>2) termin rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania;</li> <li>4) uposażenie lub zasady jego ustalania.</li> </ol>	
--	--	--	---	---	--

			<p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu: „Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby 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 z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 40 1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania. 3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust. 5-7 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>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.</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany: 2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu: „5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się 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 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</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;</p> <p>8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;</p> <p>9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;</p> <p>10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;</p> <p>11) podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby;</p> <p>12) warunkach nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej.</p> <p>6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.</p> <p>7. O zmianach warunków 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 służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p>	
		<p>Art. 158 ust. 2 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p> <p>Art. 76 ust. 4 ustawy o</p>	<p>Art. 158. 2. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko;</li> <li>2) datę mianowania;</li> <li>3) rodzaj służby.</li> </ol>	



			<p>Służbie Ochrony Państwa</p> <p>Art. 19 pkt 5 lit. b i e (art. 21 ust. 2b pkt 3 i ust. 5b pkt 7 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p> <p>Art. 185 ust. 4 ustawy o obronie Ojczyzny</p> <p>Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie</p>	<p>Art. 76. 4. Początek służby liczy się od dnia określonego w rozkazie personalnym o mianowaniu funkcjonariusza.</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 5) w art. 21: b) po ust. 2 dodaje się ust. 2a–2c w brzmieniu: 2b. Akt mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie przygotowawczej zawiera: 3) dzień przyjęcia do służby; e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu: 5b. Akt mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie stałej zawiera: 7) dzień mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie stałej.</p> <p>Art. 185. 4. Termin rozpoczęcia pełnienia zawodowej służby wojskowej oraz stanowisko służbowe, na jakim będzie pełniona ta służba, określa rozkaz personalny.</p> <p>Rozporządzenie: § 10. 1. Kandydat, żołnierz albo funkcjonariusz rozpoczyna pełnienie zawodowej służby wojskowej z dniem stawienia się w jednostce wojskowej.</p>	<p>Rozkaz personalny wyraźnie określa, jakie stanowisko służbowe będzie zajmował żołnierz w jednostce wojskowej.</p>
--	--	--	---	---	--

			powoływania do zawodowej służby wojskowej (Dz. U. poz. 1384)		
Art. 4 ust. 2 lit. e)	e) w przypadku stosunku pracy na czas określony, spodziewany czas trwania stosunku pracy lub datę jego zakończenia;	<b>T</b>	Art. 1 pkt 6 lit. a (art. 29 § 1 pkt 7 Kodeksu pracy)	6) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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: 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.”	W Policji, Straży Granicznej oraz Służbie Ochrony Państwa - służba przygotowawcza nie jest odpowiednikiem ani umowy o pracę na czas określony, ani okresem próbnym w rozumieniu

					<p>przepisów Kodeksu pracy.</p> <p>Państwowa Straż Pożarna – ze względu na specyfikę służby (stosunek służbowy, a nie umowa o pracę ) nie ma możliwości nawiązania stosunku służby na czas określony. Stosunek służbowy może zostać rozwiązany jedynie na podstawie art. 43 ustawy o PSP – zamknięty katalog przesłanek zwolnienia.</p> <p>Służba Więzienna – służba przygotowawcza nie jest odpowiednikiem ani umowy o pracę na czas</p>
--	--	--	--	--	---

			<p>Art. 154 ust. 1 i 3 oraz art. 155 ust. 2 i 3 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p> <p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o</p>	<p>Art. 154. 1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje w drodze mianowania, na podstawie zgłoszenia się do służby.</p> <p>3. Służba przygotowawcza trwa 2 lata. W okresie służby przygotowawczej funkcjonariuszowi wyznacza się opiekuna spośród funkcjonariuszy.</p> <p>Art. 155. 2. Szefa KAS w przypadkach uzasadnionych potrzebami służby lub kwalifikacjami funkcjonariusza może:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zwolnić funkcjonariusza z obowiązku odbycia służby przygotowawczej;</li> <li>2) skrócić okres służby przygotowawczej;</li> <li>3) zwolnić funkcjonariusza z poszczególnych obowiązków określonych w ust. 1.</li> </ol> <p>3. Szef KAS, na pisemny wniosek funkcjonariusza, w przypadkach wskazanych w tym wniosku lub uzasadnionych potrzebami służby, może przedłużyć okres służby przygotowawczej.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p>	<p>określony, ani okresem próbnym w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.</p>
--	--	--	---	---	---

			<p>Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:  „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 o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;  4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;  5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środkach odwoławczych.  2. Funkcjonariusz przed oddelegowaniem do pełnienia służby na terytorium innego państwa</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	--

				<p>pełnienia służby wynika ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących. Przepisy art. 158a ust. 3-5 stosuje się odpowiednio.”;</p>	<p>Straż Marszałkowska – służba przygotowawcza nie jest odpowiednikiem ani umowy o pracę na czas określony, ani okresem próbnym w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Po upływie okresu służby przygotowawczej (3 lata) nie może nastąpić automatyczne zwolnienie ze służby jedynie z powodu upływu okresu, na jaki funkcjonariusz został mianowany. Aby mogło nastąpić zwolnienie ze</p>
--	--	--	--	---	---

					<p>służby w okresie służby przygotowawczej funkcjonariusz musi otrzymać opinię służbową o nieprzydatności do służby w okresie służby przygotowawczej. Jest to jedyna dodatkowa przesłanka umożliwiająca zwolnienie funkcjonariusza w okresie służby przygotowawczej w stosunku do przesłanek umożliwiających zwolnienie ze służby funkcjonariusza w służbie stałej. Jeżeli natomiast funkcjonariusz w służbie przygotowawczej otrzyma pozytywną opinię służbową,</p>
--	--	--	--	--	--



					<p>wówczas mianowanie go funkcjonariuszem w służbie stałej następuje automatycznie. W czasie trwania stosunku służbowego nie ma poza wymienioną wyżej dodatkową przesłanką zwolnienia ze służby żadnych różnic w prawach i obowiązkach funkcjonariusza w służbie przygotowawczej i w służbie stałej. Okres służby przygotowawczej ma na celu przygotowanie funkcjonariusza do służby i wyszkolenie go oraz sprawdzenie jego przydatności do służby (art. 21</p>
--	--	--	--	--	---

					ust. 2c ustawy o SM).
Art. 4 ust. 2 lit. f)	f) w przypadku pracowników tymczasowych nazwy przedsiębiorstw użytkowników, gdy są one znane lub gdy staną się znane;	<b>T</b>	Art. 13 ust. 1 (wprowadzenie do wyliczenia) ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	Art. 13 „1. Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności:”	
Art. 4 ust. 2 lit. g)	g) czas trwania i warunki ewentualnego okresu próbnego;	<b>T</b>	Art. 1 pkt 6 lit. a (art. 29 § 1 pkt 6 Kodeksu pracy)	6) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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: 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	

				<p>pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,</p> <p>b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>2</sup>, a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup>;"</p>	<p>W Policji, Straży Granicznej, Służbie Ochrony Państwa oraz Państwowej Straży Pożarnej - służba przygotowawcza nie jest odpowiednikiem ani umowy o pracę na czas określony, ani okresem próbnym w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.</p> <p>Służba Więzienna - służba przygotowawcza nie jest odpowiednikiem ani umowy o pracę na czas</p>
--	--	--	--	---	---

					<p>określony, ani okresem próbnym w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.</p> <p>Służba Celno-Skarbowa – służba przygotowawcza nie jest odpowiednikiem ani umowy o pracę na czas określony, ani okresem próbnym w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.</p> <p>Straż Marszałkowska – służba przygotowawcza nie jest odpowiednikiem ani umowy o pracę na czas określony, ani okresem próbnym w rozumieniu</p>
--	--	--	--	--	--

					przepisów Kodeksu pracy.
Art. 4 ust. 2 lit. h)	h) prawo do ewentualnych szkoleń zapewnianych przez pracodawcę;	<b>T</b>	Art. 1 pkt 6 lit. b (art. 29 § 3 pkt 1 lit. k Kodeksu pracy)  § 21 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)	6) w art. 29: b) § 3 – 3 <sup>3</sup> otrzymują brzmienie: „§ 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: k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,”  § 21. 1. Kierownik komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje policjanta nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną policjantów, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów. 2. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej miejsca pełnienia służby policjanta zapoznaje go z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby. 3. Policjant potwierdza fakt zapoznania się z przepisami, o których mowa w ust. 1 i 2,	

			<p>Art. 34b–34 e i art. 34h ustawy o Policji</p>	<p>czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>Art. 34b. Na szkolenie, o którym mowa w art. 34 ust. 8, policjanta kieruje przełożony za pośrednictwem komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach szkolenia Komendy Głównej Policji, CBŚP, BSWP, CBZC, CLKP, komendy wojewódzkiej (Stołecznej) Policji, Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie albo szkoły policyjnej.</p> <p>Art. 34c. 1. Po przyjęciu do służby policjanta kieruje się na szkolenie zawodowe podstawowe. 2. Policjanta przyjętego do służby ponownie przed upływem 3 lat od dnia zwolnienia go ze służby w Policji, jeżeli podczas jej pełnienia uzyskał kwalifikacje zawodowe podstawowe, nie kieruje się na szkolenie zawodowe podstawowe. 3. Policjanta po służbie kandydackiej kieruje się na szkolenie zawodowe podstawowe w zakresie niezbędnym do uzupełnienia wiedzy i umiejętności zdobytych w związku z pełnieniem służby kandydackiej.</p> <p>Art. 34d. 1. Na szkolenie zawodowe podoficerskie lub szkolenie zawodowe aspiranckie policjanta można skierować, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki: 1) ma zapewnione stanowisko służbowe, na którym są wymagane kwalifikacje zawodowe podoficerskie lub aspiranckie, lub pełni służbę na stanowisku służbowym, dla którego</p>	<p>W brzmieniu określonym w Dz. U. z 2021 r. poz. 2448 – wskazane przepisy weszły w życie w z dniem 1 stycznia 2023 r.</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>określono policyjny stopień etatowy w korpusie odpowiednio podoficerów albo aspirantów Policji;</p> <p>2) posiada staż służby wymagany do mianowania lub powołania na stanowisko służbowe;</p> <p>3) posiada pozytywną opinię służbową.</p> <p>2. Warunku wymienionego w ust. 1 pkt 2 nie stosuje się do policjanta, o którym mowa w art. 34 ust. 7.</p> <p>Art. 34e. 1. Na szkolenie zawodowe oficerskie policjanta można skierować, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:</p> <p>1) posiada wykształcenie wyższe z tytułem zawodowym magistra lub innym równorzędnym tytułem;</p> <p>2) złożył pisemny raport w sprawie skierowania go na to szkolenie;</p> <p>3) ma zapewnione, bezpośrednio po ukończeniu szkolenia, stanowisko służbowe, na którym są wymagane kwalifikacje zawodowe oficerskie, lub pełni służbę na stanowisku służbowym, dla którego określono policyjny stopień etatowy w korpusie oficerów Policji;</p> <p>4) posiada staż służby wymagany do mianowania lub powołania na stanowisko służbowe;</p> <p>5) posiada pozytywną opinię służbową.</p> <p>2. Warunku wymienionego w ust. 1 pkt 4 nie stosuje się do policjanta, o którym mowa w art. 34 ust. 7 i art. 56 ust. 1.</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>§ 7 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnc h Straży Granicznej w sprawach wynikających</p>	<p>Art. 34h. 1. Policjant może zostać skierowany na doskonalenie zawodowe w celu pogłębiania wiedzy i umiejętności zawodowych wymaganych przy wykonywaniu przez niego zadań i czynności służbowych, a także uzyskania przez niego dodatkowych uprawnień, w tym uprawnień instruktorskich.</p> <p>2. Doskonalenie zawodowe policjantów organizowane jest jako doskonalenie zawodowe:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) centralne - przez Wyższą Szkołę Policji w Szczytnie, szkoły policyjne lub ośrodki szkolenia;</li> <li>2) lokalne - przez jednostki organizacyjne Policji lub komórki organizacyjne tych jednostek;</li> <li>3) zewnętrzne - przez podmioty pozapolicyjne.</li> </ol> <p>§ 7. 1. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami regulującymi przebieg służby.</p> <p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.</p> <p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, funkcjonariusz potwierdza pisemnie.</p>	
--	--	---	--	--



		<p>ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 37a-37b i art. 54-55 ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>Potwierdzenie włącza się do akt osobowych funkcjonariusza.</p> <p>Art. 37a. Mianowanie lub powołanie na stanowisko służbowe jest uzależnione od posiadanego przez funkcjonariusza wykształcenia, uzyskania określonych kwalifikacji zawodowych, a także stażu służby.</p> <p>Art. 37b. 1. Ustala się następujące kwalifikacje zawodowe:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) podstawowe - uzyskane podczas szkolenia podstawowego funkcjonariuszy;</li> <li>2) podoficerskie - uzyskane podczas szkolenia w zakresie szkoły podoficerskiej;</li> <li>3) chorążych - uzyskane podczas szkolenia w zakresie szkoły chorążych;</li> <li>4) oficerskie - uzyskane podczas przeszkolenia specjalistycznego do mianowania na pierwszy stopień oficerski Straży Granicznej;</li> </ol>	
--	--	---	---	--

				<p>5) kadry kierowniczej - uzyskane podczas szkolenia specjalistycznego dla kadry kierowniczej i dowódczej Straży Granicznej wymagane na stanowisku kierowniczym.</p> <p>2. Kwalifikacje zawodowe, o których mowa w ust. 1 pkt 2-5, stanowią kwalifikacje specjalistyczne.</p> <p>3. Warunkiem uzyskania kwalifikacji podstawowych jest ukończenie szkolenia podstawowego funkcjonariuszy.</p> <p>4. Warunkiem uzyskania kwalifikacji specjalistycznych jest ukończenie, w zależności od wykonywanych obowiązków, szkolenia w zakresie szkoły podoficerskiej, szkolenia w zakresie szkoły chorążych, przeszkolenia specjalistycznego do mianowania na pierwszy stopień oficerski Straży Granicznej lub szkolenia specjalistycznego dla kadry kierowniczej i dowódczej Straży Granicznej.</p> <p>Art. 54. 1. Mianowanie na stopnie podoficerskie Straży Granicznej lub na stopnie chorążych Straży Granicznej jest uzależnione od pozytywnej opinii służbowej i zajmowanego stanowiska służbowego, a ponadto na pierwszy stopień:</p> <p>1) podoficera - od ukończenia szkoły podoficerskiej;</p> <p>2) chorążego - od ukończenia szkoły chorążych.</p> <p>Art. 55. 1. Na pierwszy stopień oficerski Straży Granicznej może być mianowany funkcjonariusz, który posiada wykształcenie</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 106 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej w związku z projektowany m art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p> <p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>wyższe, odbył przeszkolenie specjalistyczne oraz posiada pozytywną opinię służbową.</p> <p>Art. 106. 1. Strażak może być skierowany do szkoły, na przeszkolenie lub na studia. 2. Minister właściwy do spraw wewnętrznych określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje placówek, do których może być skierowany strażak, oraz należności pieniężne przysługujące strażakom w przypadkach, o których mowa w ust. 1, a w szczególności: 1) uposażenie; 2) inne świadczenia pieniężne wynikające z przepisów płacowych; 3) wysokość dodatku służbowego; 4) ryczałt finansowy na dojazdy do miejsca nauki; 5) zasady odpłatności za noclegi i wyżywienie podczas nauki.</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:  „Art. 31b. 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</p>	<p>Państwowa Straż Pożarna – informowanie dotyczące szkoleń, na które może być skierowany strażak zostanie wdrożone na podstawie formularza/oświadczenia nowo przyjętego strażaka, który będzie podpisany przez niego i włączony do teczki akt osobowych</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p> <p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust. 5-7 ustawy o</p>	<p>funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczególnych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków.</p> <p>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.</p> <p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 40</p> <p>1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p> <p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko funkcjonariusza;</li> <li>2) dzień rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;</li> <li>4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej;</li> <li>5) nadanie stopnia Służby Więziennej;</li> <li>6) uposażenie.</li> </ol>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Służbie Więziennej)</p>	<p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu:</p> <p>„5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się na piśmie co najmniej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zakresie obowiązków służbowych;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;</li> <li>3) przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;</li> <li>4) przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wypoczynku;</li> <li>5) zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;</li> <li>6) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;</li> <li>7) sposobie i częstotliwości wypłacania uposażenia oraz innych niż określone w akcie mianowania składnikach uposażenia i świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;</li> <li>8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;</li> <li>9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;</li> <li>10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;</li> <li>11) podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby;</li> </ol>	
--	--	--	----------------------------	--	--

			<p>Art. 155 ust. 1, art. 192 ust. 8-10, art. 208a ust. 1-2, art. 221 ust. 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>12) warunkach nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej.  6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.  7. O zmianach warunków 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 służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p> <p>Art. 155. 1. W okresie służby przygotowawczej funkcjonariusz jest obowiązany:  odbyć szkolenie praktyczne;  (...)</p> <p>Art. 192. 8. Na pierwszy stopień w korpusie aspirantów Służby Celno-Skarbowej może być mianowany funkcjonariusz, który odbył szkolenie specjalistyczne i złożył z wynikiem pozytywnym egzamin kończący to szkolenie.  9. Na pierwszy stopień służbowy w korpusie oficerów młodszych Służby Celno-Skarbowej może być mianowany funkcjonariusz, który posiada wykształcenie wyższe oraz odbył szkolenie specjalistyczne i złożył z wynikiem pozytywnym egzamin kończący to szkolenie.</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>10. Egzaminy, o których mowa w ust. 8 i 9, przeprowadza komisja powołana przez Szefa Krajowej Administracji Skarbowej.</p> <p>Art. 208a. 1. Uczestnictwo funkcjonariusza w szkoleniu, na które został skierowany w ramach KAS, traktuje się na równi z pełnieniem służby. 2. Funkcjonariusz nie ponosi opłat z tytułu uczestnictwa w szkoleniach, o których mowa w ust. 1.</p> <p>Art. 221. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany zapewnić funkcjonariuszowi bezpieczne i higieniczne warunki służby oraz prowadzić systematyczne szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu: „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</p>	
--	--	--	---	---	--

				<p>funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</p> <p>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</p> <p>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</p> <p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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.</p>	
--	--	--	--	--	--



		<p>Art. 14 pkt 3, art. 85 pkt 2 i art. 120 ust. 1 ustawy o SOP</p>	<p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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”;</p> <p>Art. 14. Komendant SOP kieruje SOP i zapewnia sprawne oraz efektywne wykonywanie jej zadań przez:</p> <p>3) określanie oraz zapewnienie realizacji programu szkolenia funkcjonariuszy i doskonalenia zawodowego pracowników, a</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 18 pkt 2 (art. 69a ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p>	<p>także zapewnianie właściwych warunków i sposobu szkolenia; Art. 85. Do ochrony placówki zagranicznej może być skierowany funkcjonariusz, który posiada: 2) zaświadczenie potwierdzające odbycie szkolenia specjalistycznego umożliwiające pełnienie służby w wyznaczonej placówce zagranicznej; Art. 120. 1. Na pierwszy stopień oficerski SOP może być mianowany funkcjonariusz, który: 2) odbył przeszkolenie specjalistyczne zakończone zdaniem egzaminu oficerskiego przed komisją powołaną przez Komendanta SOP.</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu: 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, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby funkcjonariuszy.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 19 pkt 5 lit e (art. 21 ust. 5c pkt 5 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p> <p>Art. 93 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>5) w art. 21:</p> <p>e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu:</p> <p>5c. Przełożony informuje na piśmie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia do służby, co najmniej o:</p> <p>5) prawie funkcjonariusza do szkoleń organizowanych w Straży Marszałkowskiej oraz o polityce szkoleniowej w Straży Marszałkowskiej;</p> <p>Art. 93. 1. Żołnierz zawodowy może być kierowany na studia lub naukę oraz na staż, kurs lub specjalizację i inne formy szkolenia i doskonalenia zawodowego w kraju lub za granicą.</p>	<p>Żołnierze zawodowi są kierowani m. in. na kursy i szkolenia (obligatoryjne i fakultatywne) w ramach wykonywanych</p>
--	--	--	--	---	---

					obowiązków służbowych w oparciu o jednostki szkolnictwa wojskowego.
Art. 4 ust. 2 lit. i)	i) długość płatnego urlopu przysługującego pracownikowi lub, jeżeli nie może być ona określona przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;	<b>T</b>	Art. 1 pkt 6 lit. b (art. 29 § 3 pkt 1 lit. i Kodeksu pracy)  § 21 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych	6) w art. 29: b) § 3 – 3 <sup>3</sup> otrzymują brzmienie: „§ 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: 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,”  § 21. 1. Kierownik komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje policjanta nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną	Informacja o zasadach ustalania i przyznawania płatnego urlopu będzie dotyczyła m.in. ustalania długości urlopu wypoczynkowego, zasady wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w roku bieżącym i terminu wykorzystania urlopu zaległego, informacji o urlopie na żądanie.

		<p>z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p> <p>Art. 82 ust. 1 ustawy o Policji</p> <p>§ 7 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w</p>	<p>policjantów, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej miejsca pełnienia służby policjanta zapoznaje go z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby.</p> <p>3. Policjant potwierdza fakt zapoznania się z przepisami, o których mowa w ust. 1 i 2, czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>Art. 82. 1. Policjantowi przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych.</p> <p>§ 7. 1. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami regulującymi przebieg służby.</p> <p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.</p> <p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, funkcjonariusz potwierdza pisemnie.</p>	
--	--	--	---	--

		<p> sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p> Art. 86 ust. 1 ustawy o Straży Granicznej</p> <p> Art. 71e ustawy o Państwowej Straży Pożarnej w związku z projektowanym art. 31b ustawy o Państwowej</p>	<p>Potwierdzenie włącza się do akt osobowych funkcjonariusza.</p> <p> Art. 86 ust. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych. Przez dni robocze rozumie się dni od poniedziałku do piątku, z wyłączeniem dni ustawowo wolnych od pracy.</p> <p> Art. 71e. 1. Urlopów, o których mowa w art. 71, art. 71a, art. 71aa, art. 71c i art. 71d, udziela się w dni, które są dla strażaka dniami służby lub dyżuru, z wyjątkiem dyżuru domowego, o którym mowa w art. 35 ust. 8, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu służby, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi jego czasu służby lub dyżuru w</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Straży Pożarnej</p>	<p>danym dniu. Dzień urlopu odpowiada 8 godzinom służby lub dyżuru.</p> <p>1a. Strażakowi pełniącemu służbę na stanowisku nauczyciela akademickiego do urlopów, o których mowa w art. 71 i art. 71a, nie wlicza się dni, które są dniami wolnymi od służby w codziennym rozkładzie czasu służby.</p> <p>2. Do urlopów, o których mowa w art. 71, art. 71a i art. 71aa, w zakresie nieuregulowanym niniejszą ustawą, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.</p>	
			<p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków.</p> <p>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.</p>	

			<p>Art. 10 i art. 11 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych</p>	<p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 10</p> <p>1. Agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik mogą uzgodnić wykorzystanie przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego, w całości lub w części, w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego pracodawcy użytkownika, ustalając zarazem tryb udzielenia tego urlopu.</p> <p>2. Jeżeli okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje 6 miesięcy lub okres dłuższy, pracodawca użytkownik jest obowiązany umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie w tym okresie urlopu wypoczynkowego, udzielając, w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem, czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu temu pracownikowi urlopowi wypoczynkowemu.</p> <p>Art. 11. O treści uzgodnień w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10, agencja pracy tymczasowej zawiadamia na piśmie osobę, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę.</p>	
--	--	--	---	---	--



			<p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p> <p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust. 5-7 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>Art. 40</p> <p>1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p> <p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko funkcjonariusza;</li> <li>2) dzień rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;</li> <li>4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej;</li> <li>5) nadanie stopnia Służby Więziennej;</li> <li>6) uposażenie.</li> </ol> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu:</p> <p>„5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się na piśmie co najmniej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zakresie obowiązków służbowych;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;</li> <li>3) przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;</li> <li>4) przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wypoczynku;</li> </ol>	
--	--	--	--	---	--

			<p>5) zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;</p> <p>6) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;</p> <p>7) sposobie i częstotliwości wypłacania uposażenia oraz innych niż określone w akcie mianowania składnikach uposażenia i świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;</p> <p>8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;</p> <p>9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;</p> <p>10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;</p> <p>11) podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby;</p> <p>12) warunkach nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej.</p> <p>6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.</p> <p>7. O zmianach warunków 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 służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 216 ust. 1, ust. 4-6, art. 217 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>Art. 216. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z wyłączeniem art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy.</p> <p>4. Funkcjonariuszowi, który osiągnął określony staż służby w Służbie Celno-Skarbowej, przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w każdym roku kalendarzowym w wymiarze:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 5 dni, jeżeli pełni służbę co najmniej 15 lat;</li> <li>2) 10 dni, jeżeli pełni służbę co najmniej 20 lat.</li> </ol> <p>5. Łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w ust. 4, nie może przekroczyć 10 dni rocznie.</p> <p>6. Funkcjonariuszowi przenoszonemu do innej miejscowości, jeżeli z przeniesieniem wiąże się zmiana jego miejsca zamieszkania, udziela się płatnego urlopu okolicznościowego w wymiarze 4 dni. Urlop okolicznościowy może być na wniosek funkcjonariusza wykorzystany w częściach.</p> <p>Art. 217. Funkcjonariuszowi, po upływie 5 lat służby, przysługuje płatny urlop zdrowotny z zachowaniem prawa do uposażenia. Urlopu zdrowotnego udziela kierownik jednostki organizacyjnej na podstawie skierowania na leczenie uzdrowskie albo rehabilitację uzdrowską na okres ustalony w tym skierowaniu, nieprzekraczający jednak 30 kolejnych dni w każdym roku kalendarzowym.</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:</p> <p>„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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</li> <li>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</li> <li>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</li> <li>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze</li> </ol>	
--	--	---	---	--

			<p>służby, oraz przysługujących środkach odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Art. 158b. Kierownik jednostki organizacyjnej informuje funkcjonariusza o zmianach</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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”;</p>	
		<p>Art. 151 ust. 1 i 2 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p>	<p>Art. 151. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych.</p> <p>2. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 30 dni roboczych - po osiągnięciu 15 lat służby;</li> <li>2) 33 dni roboczych - po osiągnięciu 20 lat służby;</li> <li>3) 36 dni roboczych - po osiągnięciu 25 lat służby.</li> </ol>	
		<p>Art. 18 pkt 2 (art. 69a ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p>	<p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu:</p> <p>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</p>	

			<p>dyscyplinarną funkcjonariuszy, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby funkcjonariuszy.</p> <p>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.</p> <p>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.”;</p>	
		<p>Art. 19 pkt 5 lit e) (art. 21 ust. 5c pkt 3 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>5) w art. 21:</p> <p>e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu:</p> <p>5c. Przełożony informuje na piśmie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia do służby, co najmniej o:</p> <p>3) wymiarze przysługującego temu funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego, oraz o procedurach jego udzielania;</p>	
		<p>Art. 280-282 i art. 284-286</p>	<p>Art. 280-282 i art. 284-286 ustawy o obronie Ojczyzny</p>	

			<p>ustawy o obronie Ojczyzny</p> <p>Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 października 2020 r. w sprawie urlopów żołnierzy zawodowych (Dz. U. poz. 1755)</p>	<p>Art. 280</p> <p>1. Żołnierze zawodowi otrzymują corocznie urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni roboczych.</p> <p>2. Żołnierzowi zawodowemu w roku kalendarzowym, w którym został powołany do zawodowej służby wojskowej, udziela się urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostającego do końca danego roku kalendarzowego.</p> <p>3. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio do żołnierza, o którym mowa w art. 200 ust. 3 pkt 2, po zakończeniu przez niego pracy poza granicami państwa w strukturach organizacji międzynarodowych lub międzynarodowych strukturach wojskowych na podstawie umowy zawartej między tym żołnierzem a taką organizacją, oraz o którym mowa w art. 286 ust. 5, po zakończeniu lub zrezygnowaniu przez niego z urlopu wychowawczego.</p> <p>4. Jeżeli ważne względy służbowe nie pozwalają na udzielenie żołnierzowi zawodowemu urlopu wypoczynkowego w całości albo w części w danym roku kalendarzowym, urlopu tego udziela się w ciągu następnego roku kalendarzowego.</p> <p>5. Decyzję w sprawie przesunięcia żołnierzowi zawodowemu urlopu wypoczynkowego podejmuje dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz zajmuje stanowisko służbowe. Dowódca jednostki wojskowej jest zobowiązany skierować żołnierza na</p>	
--	--	--	--	--	--



			<p>przesunięty urlop wypoczynkowy, aby wykorzystał go najpóźniej w terminie określonym w ust. 4.</p> <p>6. Za dni robocze, o których mowa w ust. 1 oraz w art. 281 ust. 1-3, 6-8, 12, 13 pkt 2 i ust. 15, uważa się wszystkie dni, z wyjątkiem niedziel i świąt określonych w przepisach ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1920) oraz dodatkowych dni wolnych od służby określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 275 ust. 7.</p> <p>7. Żołnierzom zawodowym, o których mowa w art. 95 ust. 5, udziela się urlopów w wymiarze, na zasadach i w trybie określonych w programach kształcenia.</p> <p>Art. 281</p> <p>1. Żołnierz zawodowy zajmujący stanowisko służbowe pracownika dydaktycznego, badawczego lub badawczo-dydaktycznego otrzymuje corocznie dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 12 dni roboczych.</p> <p>2. Żołnierz zawodowy posiadający status weterana poszkodowanego otrzymuje corocznie dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni roboczych.</p> <p>3. Urlop, o którym mowa w ust. 2, nie przysługuje żołnierzowi zawodowemu posiadającemu status weterana poszkodowanego uprawnionemu do urlopu wypoczynkowego i dodatkowych urlopów wypoczynkowych, z wyłączeniem</p>	
--	--	--	--	--

				<p>dodatkowego urlopu z tytułu szkodliwych dla zdrowia warunków służby, w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych.</p> <p>4. Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu, o którym mowa w ust. 2, powstaje z dniem, w którym decyzja administracyjna o przyznaniu statusu weterana poszkodowanego stała się ostateczna, przy czym realizacja tego prawa może nastąpić nie wcześniej niż z dniem przedstawienia przez żołnierza zawodowego tej decyzji dowódcy jednostki wojskowej.</p> <p>5. Urlop, o którym mowa w ust. 2, wykorzystuje się w całości w roku kalendarzowym, w którym żołnierz zawodowy ma do niego prawo, w terminie uzgodnionym z dowódcą jednostki wojskowej, jeżeli nie został ujęty w planie urlopów, o którym mowa w ust. 14.</p> <p>6. Żołnierz zawodowy pełniący zawodową służbę wojskową w warunkach szkodliwych dla zdrowia przy przekroczonych najwyższych dopuszczalnych stężeniach lub natężeniach czynników szkodliwych otrzymuje corocznie, w zależności od ustalonego w odrębnych przepisach stopnia szkodliwości, dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 5 dni roboczych - przy pierwszym stopniu szkodliwości;</li> <li>2) 7 dni roboczych - przy drugim stopniu szkodliwości;</li> <li>3) 10 dni roboczych - przy trzecim stopniu szkodliwości;</li> </ol>	
--	--	--	--	--	--

			<p>4) 15 dni roboczych - przy czwartym stopniu szkodliwości.</p> <p>7. Żołnierz zawodowy, jeżeli jest to uzasadnione szczególnymi właściwościami zajmowanego stanowiska służbowego, otrzymuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze do 15 dni roboczych rocznie.</p> <p>8. Żołnierzowi zawodowemu, w zależności od stażu czynnej służby wojskowej, udziela się corocznie dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 5 dni roboczych - po osiągnięciu 15 lat czynnej służby wojskowej;</li> <li>2) 10 dni roboczych - po osiągnięciu 20 lat czynnej służby wojskowej;</li> <li>3) 15 dni roboczych - po osiągnięciu 25 lat czynnej służby wojskowej.</li> </ol> <p>9. Żołnierz zawodowy zajmujący stanowisko służbowe sędziego wojskowego lub prokuratora do spraw wojskowych otrzymuje dodatkowy urlop wypoczynkowy na zasadach i w wymiarze określonych odpowiednio w ustawie z dnia 21 sierpnia 1997 r. - Prawo o ustroju sądów wojskowych oraz w ustawie z dnia 28 stycznia 2016 r. - Prawo o prokuraturze.</p> <p>10. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatkowych urlopów wypoczynkowych z różnych tytułów żołnierzowi zawodowemu przysługuje tylko jeden urlop w wymiarze najkorzystniejszym, z wyjątkiem dodatkowego urlopu z tytułu szkodliwych dla zdrowia warunków służby.</p>	
--	--	--	--	--

				<p>11. Łączny wymiar urlopu wypoczynkowego i dodatkowych urlopów wypoczynkowych w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć 50 dni roboczych.</p> <p>12. Żołnierzowi zawodowemu skierowanemu do służby poza granicami państwa, po zakończeniu służby w ramach tego skierowania, udziela się urlopu aklimatyzacyjnego w wymiarze 1 dnia roboczego za każde rozpoczęte 10 dni pełnienia służby poza granicami państwa. Urlopu tego udziela dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz zajmuje stanowisko służbowe albo do której został skierowany w ramach pełnienia zawodowej służby wojskowej w dyspozycji, bezpośrednio po stawieniu się w jednostce wojskowej. Wymiar urlopu aklimatyzacyjnego nie może przekroczyć 22 dni roboczych.</p> <p>13. Żołnierzowi zawodowemu może być udzielony urlop:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zdrowotny - w wymiarze do 6 miesięcy;</li> <li>2) okolicznościowy - w wymiarze jednorazowo nie dłuższym niż 5 dni roboczych.</li> </ol> <p>14. Dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz zawodowy zajmuje stanowisko służbowe, udziela żołnierzowi urlopu wypoczynkowego i dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługującego w danym roku kalendarzowym, na podstawie planu urlopów.</p> <p>15. Żołnierz zawodowy może otrzymać zwolnienie od zajęć służbowych w przypadku</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>konieczności sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny, gdy opieki takiej nie może sprawować małżonek żołnierza lub inny członek rodziny, nieprzekraczające jednak łącznie 50 dni roboczych w roku kalendarzowym.</p> <p>16. W szczególnie uzasadnionych przypadkach żołnierzowi zawodowemu, który wykorzystał zwolnienie od zajęć służbowych w związku z koniecznością sprawowania opieki nad najbliższym członkiem rodziny i nadal musi tę opiekę sprawować osobiście, może być udzielony urlop okolicznościowy w wymiarze do 5 miesięcy.</p> <p>17. Najbliższym członkiem rodziny żołnierza zawodowego, o którym mowa w ust. 15 i 16, są jego małżonek, dzieci i rodzice.</p> <p>18. Żołnierzowi zawodowemu - lekarzowi lub lekarzowi dentyście skierowanemu przez właściwy organ do odbycia szkolenia specjalistycznego w dziedzinie medycyny na czas odbywania zajęć w ramach tego szkolenia udziela się zwolnienia od zajęć służbowych, w całym okresie szkolenia, w wymiarze nie mniejszym niż 24 godziny tygodniowo, w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym w ramach normy i rozkładu czasu służby, o których mowa w art. 275 ust. 2.</p> <p>Art. 282</p> <p>1. Żołnierza zawodowego można odwołać z urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego urlopu wypoczynkowego, a także wstrzymać</p>	
--	--	--	---	--

			<p>udzielenie mu urlopu w całości albo w części z ważnych względów służbowych. Termin urlopu może być także przesunięty na wniosek żołnierza zawodowego umotywowany ważnymi względami.</p> <p>2. Żołnierzowi zawodowemu, którego odwołano z urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego urlopu wypoczynkowego albo któremu wstrzymano udzielenie takiego urlopu, przysługuje, w pełnej wysokości, zwrot kosztów spowodowanych odwołaniem z urlopu lub wstrzymaniem urlopu.</p> <p>3. Odwołania żołnierza zawodowego z urlopu wypoczynkowego i dodatkowego urlopu wypoczynkowego lub wstrzymania udzielenia takiego urlopu może dokonać dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz zajmuje stanowisko służbowe.</p> <p>4. Dowódca jednostki wojskowej, który odwołał żołnierza zawodowego z urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego urlopu wypoczynkowego albo wstrzymał udzielenie takiego urlopu, wydaje na wniosek żołnierza decyzję o zwrocie kosztów spowodowanych odwołaniem lub wstrzymaniem urlopu.</p> <p>Art. 284</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy i zwolnienie od zajęć służbowych z powodu działania siły</p>	
--	--	--	--	--

				<p>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. ... ), z zastrzeżeniem art. 285.</p> <p>2. Żołnierzowi zawodowemu - kobiecie będącej w ciąży lub karmiącej dziecko piersią:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) nie powierza się obowiązków w wymiarze przekraczającym 40 godzin służby w tygodniu i w porze nocnej;</li> <li>2) nie deleguje się poza miejsce pełnienia służby - bez zgody żołnierza zawodowego - kobiety;</li> <li>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.</li> </ol> <p>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.</p> <p>4. Żołnierza zawodowego sprawującego opiekę nad dzieckiem do lat 4, pozostającego w</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>związku małżeńskim z innym żołnierzem, nie deleguje się bez jego zgody poza miejsce pełnienia zawodowej służby wojskowej w tym samym czasie co współmałżonka.</p> <p>5. Przepis ust. 4 stosuje się również do żołnierza zawodowego samotnie wychowującego dziecko do lat 4.</p> <p>Art. 285</p> <p>1. Żołnierzowi - kobiecie pełniącej zawodową służbę wojskową w trakcie kształcenia w uczelni wojskowej, szkole podoficerskiej, centrum szkolenia lub ośrodku szkolenia, w razie zajścia w ciążę, na okres ciąży i porodu udziela się na jego wniosek urlopu bezpłatnego w wymiarze nie dłuższym niż 12 miesięcy.</p> <p>2. W przypadku niepodjęcia kształcenia w uczelni wojskowej, szkole podoficerskiej, centrum szkolenia lub ośrodku szkolenia po upływie okresu, o którym mowa w ust. 1, oraz w przypadku ponownego zajścia w ciążę żołnierza - kobiety w trakcie tego kształcenia zwalnia się z zawodowej służby wojskowej.</p> <p>3. Przepisy ust. 1 i 2 nie mają zastosowania do żołnierzy zawodowych - kobiet skierowanych do kształcenia w uczelni wojskowej, szkole podoficerskiej, centrum szkolenia lub ośrodku szkolenia w czasie pełnienia przez nich zawodowej służby wojskowej.</p> <p>Art. 286</p> <p>1. Żołnierz zawodowy ma prawo do urlopu wychowawczego na zasadach określonych w</p>	
--	--	--	--	---	--



				<p>przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.</p> <p>2. Żołnierzowi zawodowemu korzystającemu z urlopu wychowawczego nie wypłaca się uposażenia i innych należności pieniężnych, z wyjątkiem określonych w art. 442, art. 444, art. 458 i art. 462.</p> <p>3. Żołnierzowi zawodowemu korzystającemu z urlopu wychowawczego przysługują, w okresie korzystania z tego urlopu, świadczenia określone w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 615 i 1265).</p> <p>4. W przypadku gdy urlop wychowawczy trwa do 12 miesięcy, żołnierz zawodowy pozostaje na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym.</p> <p>5. W przypadku gdy okres urlopu wychowawczego jest dłuższy niż określony w ust. 4, żołnierza zawodowego przenosi się do dyspozycji. Czas pozostawania w dyspozycji nie może być dłuższy od udzielonego urlopu wychowawczego. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.</p> <p>6. Żołnierza zawodowego, o którym mowa w ust. 5, po zakończeniu lub zrezygnowaniu przez niego z urlopu wychowawczego w czasie jego trwania, jeżeli nie ma możliwości wyznaczenia go na stanowisko służbowe, pozostawia się w dyspozycji przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>7. Przepisów ust. 1-6 nie stosuje się do żołnierzy zawodowych pełniących zawodową służbę wojskową w trakcie kształcenia w uczelni wojskowej, szkole podoficerskiej, centrum szkolenia lub ośrodku szkolenia, z wyłączeniem żołnierzy zawodowych skierowanych do tego kształcenia w czasie pełnienia przez nich zawodowej służby wojskowej.</p> <p>Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej w sprawie urlopów żołnierzy zawodowych z dnia 8 października 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1755)</p> <p>Na podstawie art. 64 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 860) zarządza się, co następuje:</p> <p>Rozdział 1. Przepisy ogólne.</p> <p>§ 1 Rozporządzenie określa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) stanowiska służbowe, na których pełnienie zawodowej służby wojskowej jest szkodliwe dla zdrowia albo które posiadają szczególne właściwości, ze względu na zajmowanie których udziela się dodatkowego urlopu wypoczynkowego;</li> <li>2) tryb orzekania o potrzebie udzielenia urlopu zdrowotnego i organy właściwe w tych sprawach;</li> <li>3) szczegółowe warunki i tryb udzielania urlopów, o których mowa w art. 61 i art. 62 ust. 1-4, ust. 7a oraz ust. 12, a także wymiar urlopu,</li> </ol>	
--	--	--	--	--

			<p>o którym mowa w art. 62 ust. 3 i ust. 8 pkt 2, ust. 9 oraz ust. 9a ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, zwanej dalej „ustawą”;</p> <p>4) szczegółowe warunki i tryb odwoływania z urlopu wypoczynkowego i dodatkowego urlopu wypoczynkowego, a także wstrzymania udzielenia takiego urlopu oraz zwracania kosztów spowodowanych odwołaniem lub wstrzymaniem urlopu i sposób ich obliczania;</p> <p>5) szczegółowe warunki i tryb udzielania żołnierzom zawodowym zwolnienia od zajęć służbowych, o którym mowa w art. 62 ust. 11 i 14 ustawy.</p> <p>Rozdział 2. Urlop wypoczynkowy i dodatkowe urlopy wypoczynkowe.</p> <p>§ 2 Żołnierzowi zawodowemu, który ma być skierowany na naukę lub szkolenie w trybie stacjonarnym, trwające co najmniej sześć miesięcy przypadających na drugą połowę roku kalendarzowego, udziela się urlopu wypoczynkowego przysługującego w danym roku kalendarzowym przed skierowaniem go na naukę lub na szkolenie.</p> <p>§ 3</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu udziela się urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego urlopu wypoczynkowego, o ile żołnierz ten nie przebywa na zwolnieniu lekarskim lub nie jest zwolniony od zajęć służbowych wskutek konieczności sprawowania osobistej opieki nad</p>	
--	--	--	---	--

			<p>najbliższym członkiem rodziny albo nie przebywa na innym urlopie, o którym mowa w art. 62 ust. 1-3, ust. 7a-9a oraz art. 65 i 65a ustawy.</p> <p>2. Jeżeli żołnierz zawodowy nie może wykorzystać urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części w ustalonym terminie z powodu usprawiedliwionej nieobecności w służbie, w szczególności z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim, dowódca jednostki wojskowej, o którym mowa w art. 6 ust. 2 pkt 3 ustawy, zwany dalej „dowódcą jednostki”, udziela urlopu w terminie późniejszym, nieprzekraczającym jednak trzech miesięcy od ustania przyczyny uniemożliwiającej wykorzystanie urlopu w ustalonym terminie.</p> <p>§ 4</p> <p>1. W przypadku przebywania na zwolnieniu lekarskim w okresie obejmującym okres urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego urlopu wypoczynkowego, dowódca jednostki przesuwa ten urlop i udziela go żołnierzowi bezpośrednio po zakończeniu trwania tego zwolnienia.</p> <p>2. Na wniosek żołnierza zawodowego lub z inicjatywy dowódcy jednostki urlop, o którym mowa w ust. 1, może być udzielony w okresie późniejszym, nieprzekraczającym jednak trzech miesięcy od zakończenia trwania zwolnienia lekarskiego.</p> <p>3. Udzielenie urlopu, o którym mowa w ust. 1, następuje na podstawie zwolnienia lekarskiego.</p>	
--	--	--	--	--

				<p>§ 5</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Do dnia 10 grudnia każdego roku kalendarzowego w jednostce wojskowej sporządza się plan urlopów wypoczynkowych i dodatkowych urlopów wypoczynkowych na następny rok kalendarzowy. W planie ujmuje się również urlopy nieudzielone żołnierzowi zawodowemu w latach poprzednich, które wykorzystuje się w pierwszej kolejności.</li><li>2. Plan urlopów sporządza się, biorąc pod uwagę wnioski składane przez żołnierzy zawodowych do dnia 30 listopada każdego roku na rok następny oraz konieczność zapewnienia normalnego toku służby w jednostce wojskowej.</li><li>3. Dowódca jednostki zatwierdza, przed końcem roku kalendarzowego, plan urlopów wypoczynkowych i dodatkowych urlopów wypoczynkowych na następny rok kalendarzowy.</li><li>4. Udzielenie żołnierzowi zawodowemu urlopu oraz dokonywanie zmian dotyczących udzielenia tego urlopu ogłasza się w rozkazie dowódcy jednostki, z podaniem roku, za który udzielono urlopu, rodzaju urlopu i czasu jego trwania.</li><li>5. W ciągu roku kalendarzowego dowódca jednostki okresowo, nie rzadziej niż raz na kwartał, sprawdza realizację planu urlopów.</li><li>6. Plan urlopów dla żołnierzy zawodowych bezpośrednio podległych Ministrowi Obrony Narodowej sporządza i przedstawia Ministrowi</li></ol>	
--	--	--	--	--	--

				<p>Obrony Narodowej do zatwierdzenia dyrektor departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego do spraw kadr. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.</p> <p>7. Udzielenie urlopu żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 6, ogłasza się w rozkazie dyrektora departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego do spraw kadr.</p> <p>§ 6</p> <p>1. Stanowiskami służbowymi, na których pełnienie zawodowej służby wojskowej jest szkodliwe dla zdrowia, są stanowiska, na których obowiązki służbowe są wykonywane przez co najmniej połowę obowiązującego czasu służby w następujących warunkach szkodliwych dla zdrowia, zaliczonych do:</p> <p>1) pierwszego stopnia szkodliwości:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) narażenie na działanie pyłów niewywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,</li> <li>b) narażenie na działanie substancji toksycznych niekumulujących się w organizmie,</li> <li>c) narażenie na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone,</li> <li>d) w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na człowieka,</li> <li>e) narażenie na działanie promieniowania laserowego;</li> </ul> <p>2) drugiego stopnia szkodliwości:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) narażenie na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,</li> <li>b) narażenie na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,</li> </ul>	
--	--	--	--	---	--

			<p>c) w warunkach narażenia na drgania działające na organizm człowieka przez kończyny górne,  d) narażenie na hałas;  3) trzeciego stopnia szkodliwości - narażenie na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości od 0,1 MHz do 300 000 MHz w strefie zagrożenia;  4) czwartego stopnia szkodliwości - narażenie na pyły lub aerozole rozpuszczalnych soli metali ciężkich.</p> <p>2. Żołnierzowi zawodowemu udziela się urlopu w wymiarze uzależnionym od tego, do jakiego stopnia szkodliwości dla zdrowia zostanie zaliczone zajmowane przez niego stanowisko służbowe, o którym mowa w ust. 1. Zaliczenia dokonuje dyrektor departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, na wniosek odpowiednio: sekretarza stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej, podsekretarza stanu w Ministerstwie Obrony Narodowej, Szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego, Dowódcy Generalnego Rodzajów Sił Zbrojnych, Dowódcy Operacyjnego Rodzajów Sił Zbrojnych, Dowódcy Wojsk Obrony Terytorialnej, Szefa Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych, Szefa Służby Wywiadu Wojskowego, Szefa Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Dyrektora Narodowego Centrum Bezpieczeństwa Cyberprzestrzeni, Komendanta Głównego Żandarmerii Wojskowej, Dowódcy Garnizonu Warszawa, rektora-komendanta</p>	
--	--	--	--	--

			<p>uczelnii wojskowej albo właściwego dyrektora lub szefa komórki organizacyjnej Ministerstwa Obrony Narodowej, zgłoszony w porozumieniu z dyrektorem departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego do spraw zdrowia oraz na wniosek dyrektora tego departamentu.</p> <p>3. Wniosek, o którym mowa w ust. 2, zawiera stanowisko służbowe, stopień szkodliwości występujący na tym stanowisku oraz czas służby w warunkach szkodliwych.</p> <p>4. Prace określone w ust. 1 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, jeżeli w środowisku pracy są przekroczone najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia określone w przepisach wydanych na podstawie art. 228 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).</p> <p>5. Urlopu, o którym mowa w art. 62 ust. 2 ustawy, udziela się corocznie żołnierzowi zawodowemu pełniącemu służbę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, określonych w ust. 1, przez co najmniej 6 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego.</p> <p>6. Dodatkowy urlop przysługuje żołnierzowi zawodowemu do czasu wyeliminowania czynników szkodliwych, które stanowiły uzasadnienie dla przyznania urlopu.</p> <p>7. Dowódca jednostki informuje zainteresowanego żołnierza zawodowego o</p>	
--	--	--	--	--



				<p>wyeliminowaniu czynników, o których mowa w ust. 6.</p> <p>§ 7 Dodatkowego urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w art. 62 ust. 3 ustawy, udziela się corocznie żołnierzom zawodowym, w wymiarze:</p> <p>1) dziesięciu dni roboczych:</p> <p>a) pełniącym służbę w jednostkach desantowo-szturmowych lub innych jednostkach, jeżeli wykonali co najmniej dziesięć skoków spadochronowych w ciągu roku,</p> <p>b) zajmującym stanowiska nurków lub płetwonurków oraz stanowiska lekarzy lub instruktorów sanitarnych zabezpieczających nurkowanie albo stanowiska w strukturach Wojsk Specjalnych objęte obowiązkiem nurkowania, którzy systematycznie w ciągu roku nurkują lub przebywają w komorze dekompresyjnej,</p> <p>c) wchodzącym w skład etatowych załóg trałowców, ścigaczy okrętów podwodnych, kutrów rakietowych i okrętów zwalczania okrętów podwodnych, jeżeli wychodzili na tych okrętach w morze co najmniej 60 dni w ciągu roku;</p> <p>2) piętnastu dni roboczych:</p> <p>a) zajmującym stanowiska instruktorów szkolenia spadochronowego,</p> <p>b) wchodzącym w skład etatowych załóg okrętów podwodnych, jeżeli wychodzili na tych okrętach w morze co najmniej 60 dni w ciągu roku,</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>c) pełniącym służbę w jednostce przeznaczonej do zwalczania terroryzmu na stanowiskach, których zajmowanie uprawnia do podwyższenia podstawy wymiaru emerytury wojskowej.</p> <p>§ 8</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy z dniem nabycia uprawnień uzasadniających udzielenie tego urlopu.</p> <p>2. Żołnierzowi zawodowemu, który w danym roku kalendarzowym wykorzystał dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługujący za dany rok kalendarzowy, a następnie w tym samym roku nabył prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze, z dniem nabycia tego prawa przysługują kolejne dni urlopu do osiągnięcia łącznie z wykorzystanym urlopem wyższego wymiaru.</p> <p>3. Żołnierzowi zawodowemu, który nabył prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym i nie wykorzystał go przed przeniesieniem na inne stanowisko służbowe, na którym urlop ten nie przysługuje, udziela się tego urlopu w ciągu trzech miesięcy od dnia przeniesienia.</p> <p>§ 9</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu, któremu z ważnych względów służbowych nie udzielono urlopu wypoczynkowego w całości lub w części w danym roku kalendarzowym, udziela się tego</p>	
--	--	--	--	--

			<p>urlopu w pierwszej kolejności w ciągu następnego roku kalendarzowego.</p> <p>2. Dowódca jednostki, do dnia 31 marca danego roku kalendarzowego, sporządza i przesyła przełożonemu wykaz żołnierzy zawodowych, którzy mają niewykorzystany urlop wypoczynkowy z lat wcześniejszych niż urlop wypoczynkowy określony w ust. 1, w wymiarze powyżej 10 dni, w którym wskazuje liczbę niewykorzystanych przez nich dni urlopu.</p> <p>§ 10</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu posiadającemu status weterana poszkodowanego udziela się dodatkowego urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w art. 62 ust. 1a-1d ustawy. Urlop ten może zostać wykorzystany przez żołnierza zawodowego w całości w danym roku kalendarzowym.</p> <p>2. Prawo do pierwszego urlopu, o którym mowa w ust. 1, potwierdza się w rozkazie dowódcy jednostki.</p> <p>3. Do urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio § 2-5.</p> <p>Rozdział 3. Urlop szkoleniowy.</p> <p>§ 11</p> <p>1. Wymiar urlopu szkoleniowego, o którym mowa w art. 62 ust. 9 i 9a ustawy, wynosi:</p> <p>1) w szkołach ponadpodstawowych - 14 dni w każdym roku szkolnym;</p>	
--	--	--	--	--

				<p>2) w uczelniach, w każdym roku studiów odbywanych w systemie niestacjonarnym - 28 dni;</p> <p>3) w ostatnim roku studiów odbywanych w systemie niestacjonarnym niezależnie od urlopu określonego w pkt 2 - 28 dni;</p> <p>4) dla żołnierzy zawodowych pobierających naukę w szkołach policealnych (pomaturalnych) i na studiach podyplomowych oraz na innych studiach albo kursach specjalnych prowadzonych przez uczelnie lub instytuty badawcze w systemie niestacjonarnym - 21 dni w celu przygotowania się i złożenia egzaminu końcowego;</p> <p>5) w celu przygotowania się do złożenia egzaminów doktorskich i obrony rozprawy doktorskiej lub w celu przygotowania się do kolokwium oraz wykładu habilitacyjnego - 28 dni;</p> <p>6) w celu przygotowania się do egzaminu radcowskiego, egzaminu sędziowskiego lub egzaminu prokuratorskiego i złożenia każdego z tych egzaminów - 30 dni;</p> <p>7) w celu przygotowania się do egzaminu po zakończeniu aplikacji legislacyjnej i złożenia tego egzaminu - 14 dni;</p> <p>8) w celu przygotowania się do Państwowego Egzaminu Specjalizacyjnego przez lekarzy i lekarzy dentyistów oraz specjalistów z korpusu osobowego medycznego i złożenia tego egzaminu - 30 dni.</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>2. Urlop szkoleniowy określony w ust. 1 pkt 1-5 może być przedłużony, na umotywowany wniosek żołnierza zawodowego, o liczbę dni nieprzekraczającą połowy jego wymiaru, jeżeli zachodzi uzasadniona potrzeba, w szczególności gdy wymaga tego realizacja programu nauki.</p> <p>§ 12 Urlop szkoleniowy, którego udziela dowódca jednostki, może być udzielony żołnierzowi zawodowemu jednorazowo albo w częściach w okresie danego roku nauki, w wymiarze proponowanym przez żołnierza, szkołę lub uczelnię.</p> <p>Rozdział 4. Urlop zdrowotny, aklimatyzacyjny, okolicznościowy oraz zwolnienie od zajęć służbowych.</p> <p>§ 13 Urlopu zdrowotnego, aklimatyzacyjnego oraz zwolnienia od zajęć służbowych żołnierzowi zawodowemu udziela dowódca jednostki.</p> <p>§ 14 Żołnierz zawodowy może wystąpić do dowódcy jednostki z wnioskiem o udzielenie urlopu zdrowotnego po zakończeniu leczenia w podmiocie leczniczym, a w uzasadnionych przypadkach także po zakończeniu leczenia ambulatoryjnego, gdy nie wymaga on już dalszego leczenia w tym podmiocie, ale nie odzyskał jeszcze pełnej zdolności do wykonywania obowiązków służbowych lub nie jest w okresie wypowiedzenia stosunku służbowego lub nie została wydana w stosunku</p>	
--	--	--	---	--

			<p>do niego decyzja o zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej.</p> <p>§ 15</p> <p>1. Wojskowe komisje lekarskie właściwe do orzekania o zdolności żołnierza do zawodowej służby wojskowej orzekają o potrzebie udzielenia żołnierzowi zawodowemu urlopu zdrowotnego oraz o wymiarze tego urlopu.</p> <p>2. Do wojskowej komisji lekarskiej, o której mowa w ust. 1, kieruje żołnierza zawodowego dowódca jednostki.</p> <p>§ 16</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu bezpośrednio po stawieniu się w jednostce wojskowej i po zakończeniu przez tego żołnierza badań lekarskich określających zdolność do zawodowej służby wojskowej po zakończeniu służby poza granicami państwa, udziela się z urzędu urlopu aklimatyzacyjnego.</p> <p>2. Stawienie się żołnierza zawodowego w jednostce wojskowej potwierdza się w rozkazie dowódcy jednostki.</p> <p>§ 17</p> <p>1. Dowódca jednostki udziela żołnierzowi zawodowemu, na jego wniosek, urlopu okolicznościowego w przypadku:</p> <p>1) zawarcia związku małżeńskiego, urodzenia się dziecka, pogrzebu małżonka lub pogrzebu dziecka w wymiarze od trzech do pięciu dni roboczych;</p> <p>2) zawarcia związku małżeńskiego przez dziecko własne, przysposobione, pasierba,</p>	
--	--	--	---	--

			<p>dziecko przyjęte na wychowanie i utrzymanie, w tym także w ramach rodziny zastępczej, a także w przypadku pogrzebu rodziców, rodzeństwa, teściów, dziadków i byłych prawnych opiekunów żołnierza albo jego małżonka w wymiarze do trzech dni roboczych.</p> <p>2. Urlopu okolicznościowego można także udzielić żołnierzowi zawodowemu, na jego umotywowany wniosek, w celu załatwienia ważnych spraw osobistych albo w innych przypadkach zasługujących na szczególne uwzględnienie, w wymiarze od jednego do pięciu dni roboczych.</p> <p>3. Jeżeli z objęciem stanowiska służbowego jest związane przeniesienie się do innej miejscowości, dowódca jednostki, w której żołnierz zawodowy został wyznaczony na stanowisko służbowe, udziela temu żołnierzowi, po stawieniu się w tej jednostce, urlopu okolicznościowego w wymiarze od trzech do pięciu dni roboczych w zależności od odległości miejscowości, w której żołnierz został wyznaczony na stanowisko służbowe, oraz warunków służbowych i osobistych żołnierza zawodowego, chyba że względy służbowe lub osobiste żołnierza zawodowego przemawiają za udzieleniem tego urlopu w terminie późniejszym.</p> <p>§ 18</p> <p>1. Dowódca jednostki może udzielić żołnierzowi zawodowemu zwolnienia od zajęć służbowych w razie konieczności sprawowania</p>	
--	--	--	---	--

				<p>przez żołnierza osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny, o którym mowa w art. 62 ust. 13 ustawy.</p> <p>2. Zwolnienie od zajęć służbowych, o którym mowa w ust. 1, może nastąpić w przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) sprawowania osobistej opieki nad małżonkiem lub dzieckiem, gdy z żołnierzem zawodowym nie zamieszkują członkowie rodziny, którzy mogą taką opiekę zapewnić;</li> <li>2) sprawowania osobistej opieki nad rodzicami, gdy w tej samej miejscowości nie ma innych członków rodziny, którzy mogliby zapewnić opiekę rodzicom żołnierza zawodowego.</li> </ol> <p>3. Zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, udziela się na umotywowany wniosek żołnierza zawodowego.</p> <p>4. Do wniosku dołącza się dokumenty uzasadniające potrzebę sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zaświadczenie lekarskie stwierdzające konieczność sprawowania opieki nad członkiem rodziny albo orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji członka rodziny, albo odpis skrócony aktu urodzenia dziecka oraz</li> <li>2) zaświadczenie lub oświadczenie żołnierza zawodowego o osobach wspólnie zamieszkałych z żołnierzem zawodowym albo zamieszkałych w tej samej miejscowości w razie sprawowania osobistej opieki nad rodzicami.</li> </ol> <p>§ 19</p>	
--	--	--	--	--	--



			<p>1. Przy udzielaniu urlopu okolicznościowego, o którym mowa w art. 62 ust. 12 ustawy, stosuje się przepisy § 18.</p> <p>2. Jeżeli żołnierz zawodowy spełnia warunki do udzielenia urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego, urlopu okolicznościowego, o którym mowa w art. 62 ust. 12 ustawy, udziela się po wykorzystaniu tych urlopów.</p> <p>§ 20</p> <p>1. W razie zaistnienia innych przyczyn uzasadniających udzielenie zwolnienia od zajęć służbowych w przypadku sprawowania przez żołnierza zawodowego osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny lub urlopu okolicznościowego, o którym mowa w art. 62 ust. 12 ustawy, żołnierz niezwłocznie informuje o tym dowódcę jednostki.</p> <p>2. Dowódca jednostki w przypadku, o którym mowa w ust. 1, decyduje o powrocie żołnierza zawodowego do wykonywania obowiązków służbowych albo o kontynuacji zwolnienia od zajęć służbowych lub urlopu okolicznościowego.</p> <p>§ 21</p> <p>1. Żołnierz zawodowy - lekarz lub lekarz dentyista po otrzymaniu karty szkolenia specjalistycznego zwraca się do dowódcy jednostki z wnioskiem o wyznaczenie dni, w których będzie zwalniany od zajęć służbowych w celu odbywania zajęć w ramach specjalizacji,</p>	
--	--	--	---	--

			<p>w którym podaje nazwę i adres podmiotu leczniczego prowadzącego specjalizację.</p> <p>2. Do wniosku żołnierz zawodowy - lekarz lub lekarz dentysta dołącza:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) kopię pierwszej i drugiej strony karty szkolenia specjalistycznego;</li> <li>2) propozycję dni, w których chciałby uczestniczyć w szkoleniu specjalizacyjnym.</li> </ol> <p>3. Dowódca jednostki po otrzymaniu wniosku, o którym mowa w ust. 1, udziela zwolnienia od zajęć i określa w rozkazie dziennym dni, w wymiarze 15 dni roboczych w miesiącu, w których żołnierz zawodowy - lekarz lub lekarz dentysta jest zwolniony od zajęć służbowych w celu odbywania zajęć w ramach specjalizacji medycznej.</p> <p>Rozdział 5. Odwołanie lub wstrzymanie urlopu wypoczynkowego i dodatkowych urlopów wypoczynkowych oraz zwrot kosztów.</p> <p>§ 22</p> <p>1. Dowódca jednostki, w wyjątkowych przypadkach uzasadnionych ważnymi względami służbowymi, w szczególności dotyczącymi potrzeb Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, lub w przypadkach wynikających z funkcjonowania jednostki wojskowej, w której żołnierz zawodowy pełni służbę, swoim poleceniem może go odwołać z urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego urlopu wypoczynkowego lub wstrzymać ten urlop przed jego udzieleniem.</p>	
--	--	--	---	--

				<p>2. Dowódca jednostki, który odwołał żołnierza zawodowego z urlopu wypoczynkowego lub wstrzymał mu udzielenie urlopu w całości lub w części, odnotowuje ten fakt w rozkazie, podając przyczynę oraz datę odwołania lub wstrzymania urlopu.</p> <p>3. Zwrot kosztów spowodowanych odwołaniem go z urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego urlopu wypoczynkowego albo wstrzymaniem takiego urlopu odbywa się na pisemny wniosek żołnierza zawodowego złożony do dowódcy jednostki. Do wniosku dołącza się dowody stwierdzające koszty faktycznie poniesione przez żołnierza.</p> <p>4. Zwrot kosztów, o których mowa w ust. 3, następuje na podstawie decyzji właściwego dowódcy jednostki, o którym mowa w art. 104 ustawy, w terminie 14 dni od dnia, w którym decyzja stała się ostateczna.</p> <p>Rozdział 6. Przepisy przejściowy i końcowy.  § 23 Do spraw wszczętych przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia stosuje się przepisy rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 sierpnia 2014 r. w sprawie urlopów żołnierzy zawodowych (Dz.U. poz. 1503 oraz z 2016 r. poz. 751).  § 24 Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 12 października 2020 r.</p>	
Art. 4 ust. 2 lit. j)	j) procedurę obowiązującą pracodawcę i pracownika, w tym wymogi formalne	<b>T</b>	Art. 1 pkt 6 b) (art. 29 § 3 pkt	6) w art. 29: b) § 3 – 3 <sup>3</sup> otrzymują brzmienie:	

	<p>i długość okresów wypowiedzenia, w razie rozwiązania stosunku pracy lub, jeżeli długość okresów wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia;</p>	<p>1 lit. j Kodeksu pracy)</p> <p>§ 22 i 23 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p>	<p>„§ 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:</p> <p>1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:</p> <p>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,”</p> <p>§ 22. Rozkaz personalny o zwolnieniu policjanta ze służby powinien w szczególności zawierać:</p> <p>3) podstawę prawną i datę zwolnienia ze służby;</p> <p>§ 23. Kopię rozkazu personalnego wraz z potwierdzeniem jego doręczenia włącza się do akt osobowych policjanta.</p>	
--	--	---	--	--

			<p>Art. 41 ust. 3 i 4 ustawy o Policji</p> <p>§ 6 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży</p>	<p>Art. 41. 3. Policjanta zwalnia się ze służby w terminie do 3 miesięcy od dnia pisemnego zgłoszenia przez niego wystąpienia ze służby. 4. W przypadkach określonych w ust. 2 pkt 6 zwolnienie następuje po upływie 6 miesięcy, a w przypadku służby przygotowawczej, po upływie 3 miesięcy od dnia podjęcia decyzji o likwidacji jednostki Policji lub jej reorganizacji.</p> <p>§ 6. 1. W rozkazie personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności:</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 45 ust. 3 – 5 ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>Art. 45 3. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w terminie do 3 miesięcy od dnia pisemnego zgłoszenia przez niego wystąpienia ze służby.</p> <p>3a. W przypadku wszczęcia lub prowadzenia postępowania dyscyplinarnego wobec funkcjonariusza, o którym mowa w ust. 3, zwolnienie ze służby następuje w terminie do 6 miesięcy od dnia pisemnego zgłoszenia wystąpienia ze służby.</p> <p>4. W przypadkach określonych w ust. 2 pkt 7 zwolnienie następuje po upływie 6 miesięcy, a w przypadku służby przygotowawczej - po upływie 3 miesięcy od dnia podjęcia decyzji o likwidacji jednostki organizacyjnej, jej rozformowania lub zmniejszenia stanu etatowego.</p> <p>5. Zwolnienie funkcjonariusza przeniesionego do dyspozycji, w przypadku określonym w art. 42 ust. 2 pkt 5, w razie niewyrażenia przez funkcjonariusza zgody na przeniesienie na niższe stanowisko służbowe następuje po upływie 6 miesięcy.</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Art. 43 ust. 2 pkt 5 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej w związku z projektowanym art. 31b</p> <p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>Art. 43. 2. Strażaka zwalnia się ze służby w przypadkach: 5) zgłoszenia przez niego pisemnego żądania zwolnienia - w terminie do 3 miesięcy.</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu: „Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby 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 z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w</p>	<p>Państwowa Straż Pożarna – rozpoczęcie stosunku służbowego strażaka powstaje z dniem mianowania na pierwsze stanowisko służbowe, natomiast w żaden sposób nie określa daty zakończenia służby. Jest to spowodowane specyfiką służby, zgodnie z którą strażaka zwalnia się na podstawie katalogu przesłanek zawartych w art.43 ustawy o PSP. W przypadku określonym w art. 43 ust. 2 pkt 5, jeśli strażak zgłosi pisemne żądanie zwolnienia,</p>
--	--	---	--	---

			<p>ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 13 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych</p> <p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 13 2. W umowie o pracę strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron: 1) za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni; 2) za jednodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.</p> <p>Art. 40 1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p>	<p>uprawniony przełożony strażaka ma obowiązek zwolnić go w terminie 3 miesięcy od dnia tego żądania. Przypadek ten uwzględnia możliwość zwolnienia strażaka na wzór zwolnienia z zachowaniem długości okresu wypowiedzenia.</p>
--	--	--	--	--	--



			<p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust. 5-7 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko funkcjonariusza;</li> <li>2) dzień rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;</li> <li>4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej;</li> <li>5) nadanie stopnia Służby Więziennej;</li> <li>6) uposażenie.</li> </ol> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu:       <p>„5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się na piśmie co najmniej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zakresie obowiązków służbowych;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;</li> <li>3) przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;</li> <li>4) przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wypoczynku;</li> <li>5) zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;</li> <li>6) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;</li> </ol> </li> </ol>	
--	--	--	---	--	--

			<p>7) sposobie i częstotliwości wypłacania uposażenia oraz innych niż określone w akcie mianowania składnikach uposażenia i świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;</p> <p>8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;</p> <p>9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;</p> <p>10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;</p> <p>11) podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby;</p> <p>12) warunkach nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej.</p> <p>6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.</p> <p>7. O zmianach warunków 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 służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p> <p>Art. 179. 1. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w przypadku:</p> <p>1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby;</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Administracji Skarbowej</p>	<p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo popełnione umyślnie lub umyślnie przestępstwo skarbowe;  3) zrzeczenia się obywatelstwa polskiego;  4) nieprzydatności do służby, stwierdzonej w opinii okresowej w służbie przygotowawczej;  5) niespełnienia wymogów określonych w art. 155, z wyjątkami, o których mowa w art. 155 ust. 2 pkt 1 i 3;  6) odmowy złożenia ślubowania;  7) orzeczenia prawomocnym wyrokiem sądu pozbawienia praw publicznych;  8) prawomocnego orzeczenia zakazu wykonywania zawodu funkcjonariusza;  9) odmowy wykonania decyzji w sprawie przeniesienia, o którym mowa w art. 162 ust. 2 i 5;  10) pisemnego zgłoszenia przez funkcjonariusza żądania zwolnienia ze służby;  11) niezgłoszenia się do służby w terminie 14 dni od dnia zakończenia okresu oddelegowania, o którym mowa w art. 164-166.</p> <p>Art. 180. 1. Funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadku:  1) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w służbie stałej, stwierdzonego w dwóch następujących po sobie ocenach okresowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</p>	
--	--	--------------------------------	--	--

				<p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo inne niż określone w art. 179 ust. 1 pkt 2;</p> <p>3) powołania do innej służby państwowej, objęcia funkcji z wyboru w organach wykonawczych jednostek samorządu terytorialnego, podjęcia pracy w instytucji Unii Europejskiej, jednostce utworzonej przez Unię Europejską lub organizacji międzynarodowej;</p> <p>4) niewyrażenia zgody na przeniesienie na niższe stanowisko służbowe;</p> <p>5) nieobecności w służbie z powodu choroby trwającej dłużej niż rok;</p> <p>6) warunkowego umorzenia postępowania karnego lub postępowania karnego skarbowego, jeżeli popełniony czyn stanowił przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe;</p> <p>7) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na badania, o których mowa w art. 207 ust. 3, lub niepoddania się im, a także w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację, o której mowa w art. 207 ust. 4, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek funkcjonariusza;</p> <p>8) zaistnienia innej, niż określone w pkt 1-7, ważnej przyczyny, jeżeli dalsze pozostawanie w służbie nie gwarantuje należytego wykonywania obowiązków służbowych, w szczególności gdy wymaga tego dobro KAS lub</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>gdy nastąpiła utrata zaufania niezbędnego do wykonywania obowiązków służbowych;</p> <p>9) upływu 12 miesięcy okresu zawieszenia w pełnieniu obowiązków służbowych, jeżeli nie ustąpiły przyczyny będące podstawą zawieszenia.</p> <p>2. Przepisu ust. 1 pkt 3 nie stosuje się w odniesieniu do funkcjonariusza oddelegowanego na podstawie art. 164 ust. 2.</p> <p>3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 8, zwolnienie funkcjonariusza ze służby może nastąpić po zasięgnięciu opinii związku zawodowego funkcjonariuszy.</p> <p>Art. 181. 1. Funkcjonariusza 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. 172, art. 179 ust. 1 pkt 2 i 10, art. 180 ust. 1 pkt 2, 3 i 8 oraz w przypadku wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze Służby Celno-Skarbowej.</p> <p>2. W przypadku zwolnienia funkcjonariusza ze służby na podstawie art. 172 lub art. 180 ust. 1 pkt 8 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.</p>	
--	--	--	---	--

				<p>Art. 182 Stosunek służbowy funkcjonariusza wygasa:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) z dniem śmierci funkcjonariusza;</li><li>2) w przypadku niezgłoszenia się funkcjonariusza do służby - z upływem 7 dni od dnia:<ol style="list-style-type: none"><li>a) doręczenia decyzji o uchyleniu decyzji o zwolnieniu ze służby albo</li><li>b) doręczenia decyzji o stwierdzeniu nieważności decyzji o zwolnieniu ze służby, albo</li><li>c) doręczenia prawomocnego wyroku sądu uchylającego decyzję o zwolnieniu ze służby albo orzeczenie dyscyplinarne o wydaleniu ze Służby Celno-Skarbowej.</li></ol></li></ol> <p>Art. 183. 1. W przypadkach, o których mowa w art. 179 ust. 1 pkt 10 i 11 oraz w art. 180 ust. 1 pkt 1, 4, 7 i 8, zwolnienie ze służby następuje po upływie odpowiednio:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) 2 tygodni - w przypadku funkcjonariuszy służby przygotowawczej,</li><li>2) 3 miesięcy - w przypadku funkcjonariuszy służby stałej</li></ol> <p>- od dnia doręczenia decyzji o zwolnieniu ze służby.</p> <p>2. Po doręczeniu decyzji, o której mowa w ust. 1, jeżeli jest to uzasadnione dobrem KAS, funkcjonariusz może być zwolniony od pełnienia służby z zachowaniem prawa do uposażenia.</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>3. Termin określony w ust. 1 może zostać skrócony na wniosek funkcjonariusza, jeżeli zwolnienie ze służby następuje w związku z jego pisemnym zgłoszeniem żądania zwolnienia ze służby.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:</p> <p>„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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</li> <li>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</li> </ol>	
--	--	---	--	--

				<p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środkach odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>5. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, są przekazywane w postaci elektronicznej pod</p>	
--	--	--	--	---	--



			<p>warunkiem, że będą dostępne dla funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania; dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza włącza się do akt osobowych.</p> <p>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”;</p> <p>Art. 107. 3. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w terminie 3 miesięcy od dnia pisemnego zgłoszenia przez niego wystąpienia ze służby.</p> <p>4. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 pkt 5, zwolnienie następuje po upływie 9 miesięcy, a w przypadku służby przygotowawczej - po upływie 3 miesięcy od dnia podjęcia decyzji o likwidacji komórki organizacyjnej lub zmniejszenia stanu etatowego.</p> <p>5. Terminy, o których mowa w ust. 3 i 4, mogą być skracane za zgodą stron.</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu:</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Art. 19 pkt 5 lit. e (art. 21 ust. 5c pkt 4 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>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, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby funkcjonariuszy.</p> <p>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.</p> <p>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.”;</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>5) w art. 21:</p> <p>e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu:</p> <p>5c. Przełożony informuje na piśmie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia do służby, co najmniej o:</p>	
--	--	--	---	---	--

			Art. 226, 228 i 230 ustawy o obronie Ojczyzny	<p>4) obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku służbowego, w tym o wymogach formalnych, długości okresów, po upływie których następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby oraz przysługujących środków odwoławczych;</p> <p>Art. 226 i 228 – przesłanki zwolnienia (odpowiednio obligatoryjne i fakultatywne)</p> <p>Art. 230. Żołnierz zawodowy może w każdym czasie wypowiedzieć stosunek służbowy zawodowej służby wojskowej bez podawania przyczyny.</p>	
Art. 4 ust. 2 lit. k)	k) wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;	<b>T</b>	<p>Art. 1 pkt 6 lit. a (art. 29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 6 lit. b (art. 29 § 3 pkt 1 lit. h i m)</p>	<p>6) w art. 29:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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:</p> <p>3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;”</p> <p>6) w art. 29:</p> <p>b) § 3 – 3<sup>3</sup> otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:</p>	

			<p>Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 104<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup> pkt 5 Kodeksu pracy</p> <p>Art. 105 ust. 2 ustawy o Policji.</p> <p>§ 20 i 21 rozporządzenia</p>	<p>1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:</p> <p>h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,</p> <p>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;”</p> <p>Art. 104<sup>1</sup> § 1. Regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności: 5) termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia;</p> <p>Art. 105. 2. Uposażenie zasadnicze i dodatki do uposażenia o charakterze stałym są płatne miesięcznie z góry w pierwszym dniu roboczym każdego miesiąca, z zastrzeżeniem ust. 3 i 5.</p> <p>§ 20. 1. Rozkaz personalny o mianowaniu policjanta na stanowisko służbowe powinien w szczególności zawierać:</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p>	<p>7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego oraz przyznane dodatki do uposażenia, a także wysokość miesięcznych stawek uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia, jeżeli mają one charakter uznaniowy;</p> <p>§ 21. 1. Kierownik komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje policjanta nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną policjantów, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej miejsca pełnienia służby policjanta zapoznaje go z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby.</p> <p>3. Policjant potwierdza fakt zapoznania się z przepisami, o których mowa w ust. 1 i 2, czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych policjanta.</p>	
		<p>Art. 109 ust. 1 ustawy o Straży Granicznej</p> <p>§ 6-7 rozporządzenia</p>	<p>Art. 109 1. Uposażenie zasadnicze i dodatki do uposażenia o charakterze stałym są płatne miesięcznie z góry.</p> <p>§ 6. 1. W rozkazie personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla</p>	

		<p>Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 33 oraz art. 90 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej w</p>	<p>rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności:</p> <p>7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego funkcjonariusza oraz przyznane dodatki do uposażenia, a także wysokość miesięcznych stawek uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia;</p> <p>§ 7. 1. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami regulującymi przebieg służby.</p> <p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.</p> <p>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.</p> <p>Art. 33. Akt mianowania strażaka na stanowisko służbowe powinien w szczególności określić:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) stanowisko i miejsce służby;</li> <li>2) termin rozpoczęcia służby;</li> </ol>	
--	--	---	--	--

			<p>związku z projektowanymi art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p> <p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>3) rodzaj mianowania; 4) uposażenie lub zasady jego ustalania.</p> <p>Art. 90. 1. Uposażenie zasadnicze i dodatki do uposażenia o charakterze stałym są płatne miesięcznie z góry w pierwszym dniu roboczym miesiąca, za który przysługuje uposażenie.</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu: „Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby 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 z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>Art. 9 ust. 2 pkt 1 i art. 11 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych</p> <p>Art. 13 pk 2 (art. 11c pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych)</p>	<p>podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 9 „2. Pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o: 1) wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu, oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawia do wglądu treść tych regulacji;”</p> <p>Art. 11. O treści uzgodnień w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10, agencja pracy tymczasowej zawiadamia na piśmie osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę.</p> <p>Art. 13. W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 11b dodaje się art. 11c w brzmieniu: „Art. 11c. W celu umożliwienia agencji pracy tymczasowej spełnienia obowiązku, o którym mowa w art. 29 § 3–3<sup>3</sup> Kodeksu pracy, pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o:</p>	
--	--	--	---	--	--



			<p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p> <p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust. 5-7 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>3) innych niż uzgodnione w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych.”;</p> <p>Art. 40</p> <p>1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p> <p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko funkcjonariusza;</li> <li>2) dzień rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;</li> <li>4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej;</li> <li>5) nadanie stopnia Służby Więziennej;</li> <li>6) uposażenie.</li> </ol> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu:</p> <p>„5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się na piśmie co najmniej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zakresie obowiązków służbowych;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;</li> <li>3) przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;</li> </ol>	
--	--	--	--	---	--

				<p>4) przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wypoczynku;</p> <p>5) zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;</p> <p>6) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;</p> <p>7) sposobie i częstotliwości wypłacania uposażenia oraz innych niż określone w akcie mianowania składnikach uposażenia i świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;</p> <p>8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;</p> <p>9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;</p> <p>10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;</p> <p>11) podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby;</p> <p>12) warunkach nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej.</p> <p>6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.</p> <p>7. O zmianach warunków 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</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>warunków służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p> <p>Art. 158. 5. Kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę, w terminie nie dłuższym niż 7 dni od dnia mianownia, 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.</p> <p>Art. 224. Uposażenie funkcjonariusza składa się z uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia.</p> <p>Art. 226. 1. Funkcjonariusze otrzymują następujące dodatki do uposażenia zasadniczego:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) dodatek za wieloletnią służbę;</li> <li>2) dodatek za stopień służbowy w wysokości uzależnionej od posiadanego stopnia;</li> <li>3) dodatek funkcyjny na stanowisku kierowniczym;</li> <li>4) dodatki uzasadnione szczególnymi właściwościami, kwalifikacjami i umiejętnościami;</li> <li>5) dodatki uzasadnione szczególnymi warunkami pełnienia służby.</li> </ol> <p>2. Dodatki do uposażenia, o których mowa w ust. 1 oraz w art. 148 ust. 1, ustalane w</p>	<p>Ponadto funkcjonariusz jest zapoznawany z przepisami ustawy dotyczącymi praw i obowiązków funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej w okresie służby przygotowawczej (jest to jeden z elementów szkolenia funkcjonariusza w okresie służby przygotowawczej)</p>
--	--	--	---	---

			<p>wysokości miesięcznej są dodatkami o charakterze stałym.</p> <p>Art. 148</p> <p>1. Osobie zatrudnionej w jednostce organizacyjnej KAS oraz funkcjonariuszowi przysługują odpowiednio do wynagrodzenia albo uposażenia:</p> <p>1) dodatek kontrolerski w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego albo uposażenia zasadniczego za wykonywanie:</p> <p>a) kontroli podatkowej,</p> <p>b) kontroli celno-skarbowej, z wyłączeniem kontroli, o której mowa w art. 54 ust. 2 pkt 9,</p> <p>c) (<i>uchylona</i>)</p> <p>ca) kontroli, o której mowa w art. 119zżf § 1 Ordynacji podatkowej,</p> <p>d) audytu,</p> <p>e) czynności, o których mowa w art. 113-117, art. 118 ust. 1-17, art. 119 ust. 1-10, art. 120 ust. 1-6, art. 122-126, art. 127 ust. 1-5, art. 127a ust. 1, 2 i 6-12, art. 128 ust. 1, art. 131 ust. 1, 2 i 5 i art. 133 ust. 1 pkt 1-5;</p> <p>2) dodatek kontrolerski w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego albo uposażenia zasadniczego dla kierownika komórki organizacyjnej, wykonującej kontrolę, audyt lub czynności, o których mowa w pkt 1, który dokonuje osobiście czynności w tym zakresie, w wymiarze co najmniej 20% czasu pracy albo służby;</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>3) dodatek orzecznicy w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego osoby zatrudnionej w jednostce organizacyjnej KAS albo uposażenia zasadniczego funkcjonariusza na stanowisku radcy skarbowego za wykonywanie czynności organu, o których mowa w art. 13 § 2c Ordynacji podatkowej.</p> <p>Art. 227. Uposażenie jest płatne miesięcznie.</p> <p>Art. 161. Funkcjonariuszowi, w związku z mianowaniem ze służby przygotowawczej do służby stałej, przysługują środki na zagospodarowanie w wysokości jednomiesięcznego uposażenia należnego w dniu tego mianowania.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu: „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</p>	
--	--	--	---	---	--

				<p>funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</p> <p>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</p> <p>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</p> <p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>oddelegowania na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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”;</p> <p>Art. 164. Uposażenie jest płatne miesięcznie z góry w pierwszym dniu roboczym.</p>	
--	--	--	---	--

Art. 164  
ustawy o  
Służbie  
Ochrony  
Państwa

		<p>Art. 18 pkt 2 (art. 69a ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 19 pkt 5 lit. b) i e) (art. 21 ust. 2b pkt 6, ust. 5b pkt 6 oraz ust. 5c pkt</p>	<p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu: 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, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby 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.”;</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 5) w art. 21:</p>	
--	--	---	--	--



		<p>1 i 6 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p> <p>Art. 185 ust. 4 i 437 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny</p> <p>Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 10 lipca 2022 r. w sprawie stawek</p>	<p>b) po ust. 2 dodaje się ust. 2a–2c w brzmieniu: 2b. Akt mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie przygotowawczej zawiera: 6) określenie uposażenia.</p> <p>e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu: 5b. Akt mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie stałej zawiera: 6) określenie uposażenia; 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; 6) terminach wypłacania temu funkcjonariuszowi uposażenia i innych świadczeń pieniężnych;</p> <p>Art. 185. 4. Termin rozpoczęcia pełnienia zawodowej służby wojskowej oraz stanowisko służbowe, na jakim będzie pełniona ta służba, określa rozkaz personalny.</p> <p>Art. 437. 1. Wysokość uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego jest uzależniona od grupy uposażenia, do której zostało zaszeregowane zajmowane przez niego stanowisko służbowe.</p>	<p>Wysokość uposażenia żołnierza zawodowego określona jest stawką uposażenia przypisaną do danej grupy uposażenia stanowiska służbowego wskazanego w</p>
--	--	--	--	--

			<p>uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych (Dz. U. poz. 1484)</p> <p>Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 maja 2022 r. w sprawie określenia grup uposażenia (Dz. U. poz. 1090).</p>		rozkazie personalnym.
Art. 4 ust. 2 lit. 1)	l) jeżeli system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze przewidywalny, długość standardowego dnia lub tygodnia pracy pracownika oraz ustalenia dotyczące godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za nie, a także w przypadku pracy zmianowej – ustalenia dotyczące informacji o przejściu ze zmiany na zmianę;	<b>T</b>	Art. 1 pkt 6 b) (art. 29 § 3 pkt 1 lit. a-f i m Kodeksu pracy)	6) w art. 29: b) § 3 – 3 <sup>3</sup> otrzymują brzmienie: „§ 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,	

			<p>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,  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;”</p> <p>Art. 104<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup>  pkt 5 Kodeksu pracy</p> <p>Art. 33 ust. 1 i 2 ustawy o Policji</p>	<p>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,  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;”</p> <p>Art. 104<sup>1</sup>  § 1. Regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności:  5) termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia;</p> <p>Art. 33. 1. Czas pełnienia służby policjanta jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku.  2. Zadania służbowe policjanta powinny być ustalone w sposób pozwalający na ich wykonanie w ramach 40-godzinnego tygodnia</p>
--	--	--	--	---

			<p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 września 2020 r. w sprawie czasu służby policjantów.</p> <p>§ 21 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 maja</p>	<p>służby, w okresach rozliczeniowych od dnia 1 stycznia do dnia 30 czerwca danego roku oraz od dnia 1 lipca do dnia 31 grudnia danego roku.</p> <p>§ 2 1. W komendzie, Centralnym Biurze Śledczym Policji, Biurze Spraw Wewnętrznych Policji, Centralnym Pododdziale Kontrterrorystycznym Policji, „BOA”, Centralnym Biurze Zwalczania Cyberprzestępczości, Centralnym Laboratorium Kryminalistycznym Policji, komisariacie, komisariacie specjalistycznym, oddziale i samodzielnym pododdziale prewencji Policji, samodzielnym pododdziale kontrterrorystycznym Policji, Wyższej Szkole Policji w Szczytnie, szkole policyjnej oraz ośrodku szkolenia Policji, zwanym dalej „jednostką organizacyjną Policji”, określa się rozkład czasu służby:</p> <p>1) zmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby według harmonogramu służby przewidującego zmianę pory pełnienia służby po upływie określonej liczby godzin;</p> <p>2) podstawowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>§ 21. 1. Kierownik komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje policjanta nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p> <p>Art. 37 ust. 1 i 2 ustawy o Straży Granicznej</p> <p>§ 4 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 czerwca 2009 r. w sprawie</p>	<p>oraz odpowiedzialność dyscyplinarną policjantów, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej miejsca pełnienia służby policjanta zapoznaje go z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby.</p> <p>3. Policjant potwierdza fakt zapoznania się z przepisami, o których mowa w ust. 1 i 2, czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>Art. 37 1. Czas pełnienia służby funkcjonariusza jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku.</p> <p>2. Czas pełnienia służby funkcjonariusza 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.</p> <p>§ 4 1. W jednostkach organizacyjnych wprowadza się rozkłady czasu służby:</p> <p>1) zmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły;</p> <p>2) załogowy - na stanowiskach służbowych załóg jednostek pływających Straży Granicznej, w okresie wykonywania czynności</p>	
--	--	---	--	--

		<p>rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej</p> <p>§ 7 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających</p>	<p>służbowych w składzie załogi jednostki pływającej Straży Granicznej wyznaczonej do pełnienia służby granicznej lub prowadzenia działań granicznych, w okresie pełnienia tej służby lub prowadzenia tych działań;</p> <p>3) lotniczy - na stanowiskach służbowych, na których wykonywane są zadania na statkach powietrznych Straży Granicznej, w okresie wykonywania zadań na tych statkach, z wyłączeniem stanowisk służbowych związanych z obsługą bezzałogowych statków powietrznych Straży Granicznej o masie startowej do 25 kg;</p> <p>4) jednozmianowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>§ 7. 1. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami regulującymi przebieg służby.</p> <p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.</p> <p>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.</p>	
--	--	--	---	--

		<p>ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 35 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz § 4 rozporządzenia w sprawie pełnienia służby przez strażaków PSP w związku z projektowanym art. 31b ustawy o PSP</p>	<p>Art. 35.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Czas służby strażaka nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 6 miesięcy.</li> <li>2. Tygodniowy wymiar czasu służby strażaka, skierowanego do szkoły, na przeszkolenie lub na studia, jest określony programem nauczania.</li> <li>3. Wprowadza się zmianowy oraz codzienny rozkład czasu służby strażaka.</li> <li>4. Stanowiska, na których strażacy pełnią służbę w ramach rozkładów czasu służby strażaka, o których mowa w ust. 3, w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej ustalają kierownicy tych jednostek.</li> <li>5. Zmianowy rozkład czasu służby strażaka polega na wykonywaniu zadań służbowych i</li> </ol>	
--	--	---	--	--

				<p>pełnieniu dyżurów, trwających nie dłużej niż 24 godziny, po których następują co najmniej 24 godziny wolne od służby.</p> <p>6. Codzienny rozkład czasu służby strażaka polega na wykonywaniu zadań służbowych po 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku.</p> <p>6a. Strażak może być, przez właściwego przełożonego, wyznaczony do wykonywania zadań służbowych poza rozkładami czasu służby strażaka, o których mowa w ust. 3, w przypadkach określonych w ust. 9 i 10.</p> <p>7. W ramach codziennego rozkładu czasu służby strażak może być wyznaczony do pełnienia, w dowolnym czasie, dyżuru trwającego nie dłużej niż 24 godziny, po którym następują co najmniej 24 godziny wolne od służby.</p> <p>8. W ramach czasu wolnego strażaka można wyznaczyć do pełnienia dyżuru domowego.</p> <p>9. Czas służby strażaka może być przedłużony do 48 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 1, jeżeli jest to uzasadnione potrzebami służby. W takim przypadku strażakowi przyznaje się czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo rekompensatę pieniężną.</p> <p>10. W przypadku wprowadzenia podwyższonej gotowości operacyjnej w Państwowej Straży Pożarnej czas służby strażaka można przedłużyć ponad normę, o której mowa w ust. 9. W takim przypadku, w zamian za czas służby strażakowi przysługuje</p>	
--	--	--	--	--	--



				<p>czas wolny od służby w tym samym wymiarze, w przyjętym okresie rozliczeniowym.</p> <p>§ 4.</p> <p>1. Rozpoczęcie służby w codziennym rozkładzie czasu służby ustala się na godzinę 8<sup>15</sup>, a jej zakończenie na godzinę 16<sup>15</sup>.</p> <p>2. W uzgodnieniu z Komendantem Głównym Państwowej Straży Pożarnej komendant wojewódzki Państwowej Straży Pożarnej w komendzie wojewódzkiej i komendach powiatowych (miejskich) Państwowej Straży Pożarnej na terenie województwa, a w pozostałych jednostkach organizacyjnych kierownicy tych jednostek, mogą wprowadzić inne godziny rozpoczęcia i zakończenia służby, jeżeli jest to uzasadnione warunkami lokalnymi lub szczególnym charakterem wykonywanych zadań.</p> <p>3. Kierownik jednostki organizacyjnej może wprowadzić na niektórych stanowiskach służbowych inne godziny rozpoczęcia i zakończenia służby, obejmujące nieprzerwanie osiem godzin na dobę między godzinami 7<sup>00</sup> a 21<sup>00</sup>, jeżeli jest to uzasadnione koniecznością zapewnienia sprawnego funkcjonowania jednostki lub charakterem wykonywanych zadań.</p> <p>4. Kierownik jednostki organizacyjnej może wprowadzić na wniosek strażaka, w szczególnie uzasadnionych przypadkach</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>osobistych, inne godziny rozpoczęcia i zakończenia służby, o których mowa w ust. 3.</p> <p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 13 ust. 1 pkt 1, art. 9 ust. 1 pkt 4 i art. 11 ustawy</p>	<p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu: „Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby 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 z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 13 1. Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy</p>
--	--	--	---	--

		<p>o zatrudnianiu pracowników tymczasowych</p>	<p>i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności:</p> <p>1) warunki wskazane w art. 9 ust. 1 pkt 1, 4 i 5;</p> <p>Art. 9</p> <p>1. W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie:</p> <p>4) wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego;</p> <p>Art. 11. O treści uzgodnień w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10, agencja pracy tymczasowej zawiadamia na piśmie osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę.</p> <p>Art. 13 W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 11b dodaje się art. 11c w brzmieniu: „Art. 11c. W celu umożliwienia agencji pracy tymczasowej spełnienia obowiązku, o którym mowa w art. 29 § 3–3<sup>3</sup> Kodeksu</p>	
		<p>Art. 13 pkt 2 (art. 9 ust. 2 pkt 4 i 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych )</p>		

			<p>pracy, pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;</li> <li>2) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;”;</li> </ol>	
		<p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>Art. 40</p> <p>1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p> <p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko funkcjonariusza;</li> <li>2) dzień rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;</li> <li>4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej;</li> <li>5) nadanie stopnia Służby Więziennej;</li> <li>6) uposażenie.</li> </ol>	
		<p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust.5-7 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu: „5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się na piśmie co najmniej o: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zakresie obowiązków służbowych;</li> </ol> </li> </ol>	

				<p>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;</p> <p>3) przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;</p> <p>4) przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wypoczynku;</p> <p>5) zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;</p> <p>6) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;</p> <p>7) sposobie i częstotliwości wypłacania uposażenia oraz innych niż określone w akcie mianowania składnikach uposażenia i świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;</p> <p>8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;</p> <p>9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;</p> <p>10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;</p> <p>11) podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby;</p> <p>12) warunkach nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej.</p> <p>6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.</p> <p>7. O zmianach warunków służby, o których mowa w ust. 5, informuje się funkcjonariusza</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 189 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz § 2-3 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 22 lutego 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz. U. poz. 444)</p>	<p>niezwłocznie, jednak nie później niż w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna. Obowiązek ten nie dotyczy sytuacji, gdy zmiany warunków służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p> <p>Art. 189</p> <p>1. Czas pełnienia służby funkcjonariusza jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku.</p> <p>2. Do celów rozliczania czasu służby:</p> <p>1) przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której funkcjonariusz rozpoczyna służbę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu służby;</p> <p>2) przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.</p> <p>3. Czas pełnienia służby funkcjonariusza wynosi przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 4 miesiące.</p> <p>4. Czas pełnienia służby funkcjonariusza może być przedłużony przeciętnie do 48 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 3, na polecenie przełożonego, w celu wykonania czynności służbowych.</p> <p>5. Pełnienie służby w przedłużonym czasie służby jest dopuszczalne, gdy wymagają tego szczególne potrzeby służby.</p>	
--	--	---	---	--

				<p>6. Norma przedłużonego czasu służby, o którym mowa w ust. 4, nie może przekroczyć dla funkcjonariusza 400 godzin w roku kalendarzowym.</p> <p>7. Funkcjonariuszowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem ust. 5.</p> <p>8. Przepisy ust. 3, 4 i 7 nie mają zastosowania w przypadku konieczności:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) wykonania czynności służbowych, jeżeli nie mogą one zostać przerwane;</li><li>2) zapewnienia ciągłości służby na stanowiskach, na których jest wymagane jej utrzymanie w sposób ciągły.</li></ol> <p>9. Przepisu ust. 7 nie stosuje się do funkcjonariusza pełniącego służbę w składzie załogi jednostki pływającej, o którym mowa w ust. 15-18.</p> <p>10. W przypadku gdy pełnienie służby w przedłużonym czasie służby skutkuje skróceniem dobowego okresu nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w ust. 7, funkcjonariuszowi przysługuje w następnej dobie dodatkowy czas na odpoczynek w wymiarze zapewniającym wyrównanie przysługującego mu okresu nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Przepis ust. 9 stosuje się odpowiednio.</p> <p>11. Funkcjonariuszowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z wyłączeniem</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>funkcjonariusza pełniącego służbę w składzie załogi jednostki pływającej, o którym mowa w ust. 15-18.</p> <p>12. Jeżeli dobowy czas służby wynosi co najmniej 6 godzin, funkcjonariusz ma prawo do przerwy w służbie trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu służby.</p> <p>13. Za przedłużony czas służby funkcjonariuszowi przyznaje się, według jego wyboru, czas wolny od służby w tym samym wymiarze albo uposażenie za przedłużony czas służby. W przypadkach uzasadnionych potrzebami służby o przyznaniu czasu wolnego od służby albo uposażenia za przedłużony czas służby decyduje kierownik jednostki organizacyjnej.</p> <p>14. W przypadkach uzasadnionych specyfiką służby i jej organizacją może być stosowany system zmianowy.</p> <p>15. Czas pełnienia służby funkcjonariusza pełniącego służbę w składzie załogi jednostki pływającej może wynieść 24 godziny lub dłużej.</p> <p>16. Funkcjonariuszowi pełniącemu służbę w składzie załogi jednostki pływającej przez okres 24 godzin lub dłuższy przysługuje co najmniej 8 godzin odpoczynku w ciągu doby.</p> <p>17. Po zakończeniu służby w składzie załogi jednostki pływającej funkcjonariuszowi udziela się czasu na odpoczynek w wymiarze nie mniejszym niż czas służby pełnionej w składzie tej załogi.</p>	
--	--	--	--	--	--



			<p>18. Funkcjonariuszowi pełniącemu służbę w składzie załogi jednostki pływającej przysługuje za każdy tydzień minimalny okres nieprzerwanego odpoczynku w wymiarze 24 godzin, wykorzystywany w dwutygodniowym okresie rozliczeniowym.</p> <p>19. Kierownik jednostki organizacyjnej prowadzi ewidencję czasu służby funkcjonariusza w celu prawidłowego ustalenia jego uposażenia za przedłużony czas służby i innych świadczeń związanych ze służbą. Kierownik jednostki organizacyjnej udostępnia tę ewidencję funkcjonariuszowi na jego żądanie.</p> <p>Rozporządzenie MF z dnia 22 lutego 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej:</p> <p>§ 2. 1. W jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej wprowadza się 8-godzinny czas służby od poniedziałku do piątku.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej ustala godziny rozpoczęcia i zakończenia służby oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pory nocnej, obejmującej 8 godzin między godzinami 21<sup>00</sup> a 7<sup>00</sup>.</p> <p>3. W przypadkach uzasadnionych specyfiką służby i jej organizacją jest dopuszczalne:</p> <p>1) ustalenie czasu służby w wymiarze krótszym niż 8 godzin na dobę i nie dłuższym niż 13 godzin na dobę;</p> <p>2) pełnienie służby w soboty, niedziele i święta.</p>	
--	--	--	--	--

				<p>4. Kierownik jednostki organizacyjnej może, w uzasadnionych przypadkach, ustalić różne godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w poszczególnych komórkach organizacyjnych jednostek organizacyjnych w dniach, które zgodnie z rozkładem czasu służby są dla funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej dniami służby. Przepis ust. 3 pkt 1 stosuje się.</p> <p>5. Funkcjonariuszowi, na jego wniosek złożony w formie pisemnej w postaci papierowej albo elektronicznej, kierownik jednostki organizacyjnej może ustalić indywidualny rozkład czasu służby lub godziny rozpoczęcia i zakończenia służby - o ile nie wpłynie to negatywnie na funkcjonowanie jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę. Przepis ust. 3 stosuje się.</p> <p>§ 3. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej albo upoważniona przez niego osoba, w przypadkach, o których mowa w § 2 ust. 3-5, ustala harmonogram służby.</p> <p>2. Harmonogram służby ustala się na okres nie krótszy niż miesiąc.</p> <p>3. Z harmonogramem służby należy zapoznać funkcjonariusza z co najmniej 7-dniowym wyprzedzeniem, w sposób przyjęty w jednostce organizacyjnej.</p> <p>4. W uzasadnionych przypadkach harmonogram służby może ulec zmianie w trakcie okresu, którego dotyczy.</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:</p> <p>„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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</li> <li>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</li> <li>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</li> <li>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze</li> </ol>	
--	--	---	---	--

				<p>służby, oraz przysługujących środkach odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Art. 158b. Kierownik jednostki organizacyjnej informuje funkcjonariusza o zmianach</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>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”;</p> <p>Art. 81 1. Czas pełnienia służby funkcjonariusza jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku.</p> <p>2. Czas pełnienia służby funkcjonariusza wynosi 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.</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu:</p> <p>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, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i</p>	
--	--	--	--	--

			<p>obowiązków oraz przebiegu służby funkcjonariuszy.</p> <p>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.</p> <p>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.”;</p> <p>§ 3 Funkcjonariusz pełni służbę w rozkładzie czasu służby:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) podstawowym;</li> <li>2) zmianowym;</li> <li>3) zadaniowym.</li> </ol> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p>	
--	--	--	---	--

		<p>ust. 5c pkt 2 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p> <p>Art. 275 ustawy o obronie Ojczyzny</p> <p>Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 26 czerwca 2008</p>	<p>e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu: 5c. Przełożony informuje na piśmie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia do służby, co najmniej o: 2) obowiązującym 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 funkcjonariusza służby w zmianowym rozkładzie czasu służby;</p> <p>Art. 275</p> <p>1. Wymiar czasu służby żołnierzy zawodowych jest określony ich zadaniami służbowymi.</p> <p>2. Zadania służbowe żołnierzy zawodowych powinny być ustalane przez przełożonych w sposób pozwalający na ich wykonywanie w ramach 40 godzin służby w tygodniu. Wykonywanie zadań służbowych nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w tygodniu, w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. W zamian za czas służby przekraczający 40 godzin służby w tygodniu żołnierzowi zawodowemu przysługuje czas wolny od służby w takim samym wymiarze.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>r. w sprawie czasu służby żołnierzy zawodowych (Dz. U. 2019 r. poz. 1044)</p>	<p>3. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje prawo do co najmniej:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie;</li> <li>2) 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku w okresie 7-dniowym.</li> </ol> <p>4. Przepisy ust. 2 i 3 nie mają zastosowania do oficerów zawodowych pełniących obowiązki dowódców jednostek wojskowych, a także do żołnierzy zawodowych realizujących zadania szczególnie istotne dla Sił Zbrojnych oraz realizujących zadania o charakterze nadzwyczajnym niezbędne do ochrony interesów państwa, w szczególności: biorących udział w zapobieganiu skutkom katastrof naturalnych lub awarii technicznych noszących znamiona klęski żywiołowej oraz w celu ich usunięcia, pełniących służby i dyżury, odbywających ćwiczenia i szkolenia oraz pełniących służbę wojskową poza granicami państwa.</p> <p>5. Żołnierze zawodowi pełniący służbę wojskową na stanowisku radcy prawnego wykonują zadania służbowe w siedzibie jednostki wojskowej, w której pełnią służbę wojskową, z wyjątkiem czynności, które wymagają załatwienia poza tą siedzibą. Do żołnierzy zawodowych pełniących służbę wojskową na stanowisku radcy prawnego nie stosuje się przepisów art. 18 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1166).</p>	
--	--	--	--	---	--



				<p>6. Ewidencję czasu służby potwierdzającą wykonywanie przez żołnierza zawodowego zadań służbowych ponad normy określone w ust. 2 prowadzi dowódca jednostki wojskowej.</p> <p>7. Minister Obrony Narodowej określi, w drodze rozporządzenia, dodatkowe dni wolne od służby, rozkład czasu służby w tygodniu oraz sposób prowadzenia ewidencji czasu służby, uwzględniając taki rozkład czasu służby w tygodniu, aby możliwe było ustalenie zadań służbowych w ramach 40 godzin w 5-dniowym tygodniu służby.</p> <p>Rozporządzenie: § 4. 1. Przełożeni ustalają zadania służbowe żołnierzy w sposób pozwalający na wykonywanie tych zadań w pięciodniowym tygodniu służby, z wyłączeniem dni ustawowo wolnych od pracy, w dniach od poniedziałku do piątku, w godzinach od 7<sup>30</sup> do 15<sup>30</sup>, z zastrzeżeniem § 5.</p>	
Art. 4 ust. 2 lit. m)	<p>m) jeśli system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalny, pracodawca informuje pracownika o:</p> <p>(i) zasadzie, że rozkład czasu pracy jest zmienny, o liczbie zagwarantowanych odpłatnych godzinach pracy i o wynagrodzeniu za pracę w godzinach wykraczających poza te zagwarantowane godziny;</p>	<b>T</b>	Art. 150	<p>Art. 150 § 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4.</p>	<p>W polskim prawie pracy nie ma możliwości, by system czasu pracy był nieprzewidywalny. System czasu pracy zawsze musi być określony. Jest to</p>

	<p>(ii) godzinach i dniach rozliczeniowych, w których pracownik może być zobowiązany do pracy;</p> <p>(iii) minimalnym okresie uprzedniego powiadomienia, do którego pracownik jest uprawniony przed rozpoczęciem przydzielonej pracy, oraz w stosownych przypadkach o terminie anulowania przydzielonej pracy, o którym mowa w art. 10 ust. 3;</p>		<p>§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.</p> <p>§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, ustala się:</p> <p>1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo</p> <p>2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.</p> <p>§ 4. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego</p>	<p>rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika, niż wymogi określone w art. 4 ust. 2 lit. m) dyrektywy.</p> <p>Zgodnie z art. 20 ust. 1 dyrektywy, dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.</p>
--	---	--	--	--

			Art. 275 ust. 2 ustawy o obronie Ojczyzny	<p>czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.</p> <p>§ 5. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.</p> <p>§ 6. Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę.</p> <p>§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104<sup>3</sup>.</p> <p>Art. 275. 2. Zadania służbowe żołnierzy zawodowych powinny być ustalane przez przełożonych w sposób pozwalający na ich wykonywanie w ramach 40 godzin służby w tygodniu. Wykonywanie zadań służbowych nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w tygodniu, w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. W zamian za czas służby przekraczający 40 godzin służby w tygodniu żołnierzowi zawodowemu przysługuje czas wolny od służby w takim samym wymiarze.</p>	
Art. 4 ust. 2 lit. n)	n) umowy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika lub, w przypadku zawarcia umowy zbiorowej poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę	<b>T</b>	Art. 1 pkt 6 b) (art. 29 § 3 pkt 1 lit. 1 Kodeksu pracy)	6) w art. 29: b) § 3 – 3 <sup>3</sup> otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:	

	<p>takich organów lub instytucji, w ramach których umowy zostały zawarte;</p>			<p>1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:</p> <p>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;”</p>	<p>Warunki służby funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej oraz Służby Ochrony Państwa są określone w przepisach ustaw pragmatycznych i aktów wykonawczych, a nie w umowach zbiorowych.</p> <p>Wskazane przepisy nie przewidują w odniesieniu do funkcjonariuszy umów zbiorowych.</p> <p>Państwowa Straż Pożarna – ze względu na</p>
--	---	--	--	--	--

					<p>specyfikę służby  stosunek  służbowy został  ureguowany w  ustawie  pragmatycznej  oraz aktach  wykonawczych  formacji, wobec  tego nie ma  możliwości  uregulowania tego  stosunku  umowami  zbiorowymi.  Stosunek  służbowy stanowi  jednostronny akt  regulujący w  sposób prawnie  wiązący sytuację  służbową  strażaka.</p> <p>Warunki służby  funkcjonariusza  Służby  Więziennej,  Służby Celno-  Skarbowej, czy  Straży</p>
--	--	--	--	--	--

					Marszałkowskiej są określone w przepisach ustawy i aktów wykonawczych, a nie w umowach zbiorowych.
Art. 4 ust. 2 lit. o)	o) w przypadku gdy jest to obowiązkiem pracodawcy, nazwę lub nazwy instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.	T	Art. 1 pkt 6 b) (art. 29 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy)	6) w art. 29: b) § 3 – 3 <sup>3</sup> otrzymują brzmienie: „§ 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej: 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.”	
			Art. 69a ust. 1 ustawy o Policji	Art. 69a 1. Jeżeli policjant zwolniony ze służby nie spełnia warunków do nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej, od uposażenia wypłaconego policjantowi po dniu 31 grudnia 1998 r. do dnia zwolnienia ze służby, od którego nie odprowadzono składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, przekazuje się do Zakładu	Od uposażeń funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej oraz Służby Ochrony Państwa nie są odprowadzane składki na

			<p>Art. 74a ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>Ubezpieczeń Społecznych składki za ten okres przewidziane w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.</p> <p>Art. 74a 1. Jeżeli funkcjonariusz zwolniony ze służby nie spełnia warunków do nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej, od uposażenia wypłaconego funkcjonariuszowi po dniu 31 grudnia 1998 r. do dnia zwolnienia ze służby, od którego nie odprowadzono składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, przekazuje się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składki za ten okres przewidziane w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.</p>	<p>ubezpieczenie społeczne wobec czego nie ma obowiązku wdrożenia przedmiotowego przepisu dyrektywy.</p> <p>Podstawa prawna art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych (Świadczenia na warunkach i w wysokości określonych w ustawie przysługują również żołnierzom zawodowym oraz funkcjonariuszom Policji, Urzędu Ochrony Państwa,</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>Agencji  Bezpieczeństwa  Wewnętrznego,  Agencji  Wywiadu, Służby  Kontrwywiadu  Wojskowego,  Służby Wywiadu  Wojskowego,  Centralnego Biura  Antykorupcyjnego  , Straży  Granicznej, Straży  Marszałkowskiej,  Biura Ochrony  Rządu, Służby  Ochrony Państwa,  Państwowej  Straży Pożarnej,  Służby Celnej,  Służby Celno-  Skarbowej i  Służby  Więziennej, jeżeli  nie spełniają oni  warunków do  nabycia prawa lub  utracili prawo do  świadczeń  określonych w</p>
--	--	--	--	--	--



			<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu: „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 o polityce szkoleniowej w</p>	<p>przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym tych osób, oraz członkom rodzin pozostałym po tych osobach).</p>
--	--	--	---	---	---

				<p>jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</p> <p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 147 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p> <p>Art. 19 pkt 5 lit. e) (art. 21</p>	<p>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.</p> <p>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”;</p> <p>Art. 147 . 1. Jeżeli funkcjonariusz zwolniony ze służby nie spełnia warunków do nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej, od uposażenia wypłaconego funkcjonariuszowi po dniu 31 grudnia 1998 r. do dnia zwolnienia ze służby, od którego nie odprowadzono składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, przekazuje się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składki za ten okres przewidziane w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266, z późn. zm.).</p>	
--	--	---	---	--

			ust. 5c pkt 8 ustawy o Straży Marszałkowskiej)	Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2022 r. Poza 1727) wprowadza się następujące zmiany: 5) w art. 21: e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a-5e w brzmieniu: 5. Przełożony informuje na piśmie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia do służby, co najmniej o: 8) zasadach przekazywania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek na ubezpieczenie społeczne, w przypadku zwolnienia funkcjonariusza ze służby.	Od uposażeń szeregu funkcjonariuszy nie są odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne wobec czego nie ma obowiązku wdrożenia przedmiotowego przepisu dyrektywy.
Art. 4 ust. 3	3. Informacje, o których mowa w ust. 2 lit. g) – l) oraz lit. o) mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub	<b>T</b>	Art. 1 pkt 6 b) projektu (art. 29 § 3 <sup>1</sup> )	6) w art. 29: b) § 3 – 3 <sup>3</sup> otrzymują brzmienie: § 3 <sup>1</sup> . Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a-f, h-k, i pkt 2, może nastąpić przez	

	<p>postanowień statutowych albo umów zbiorowych regulujących te litery.</p>		<p>Kodeksu pracy)</p> <p>§ 20-23 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p>	<p>wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.”</p> <p>§ 20. 1. Rozkaz personalny o mianowaniu policjanta na stanowisko służbowe powinien w szczególności zawierać:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</li> <li>4) stopień policyjny, nazwisko i imię policjanta, imię ojca oraz numer identyfikacyjny;</li> <li>6) nazwę stanowiska służbowego oraz jednostki organizacyjnej Policji;</li> <li>7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego oraz przyznane dodatki do uposażenia, a także wysokość miesięcznych stawek uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia, jeżeli mają one charakter uznaniowy;</li> <li>8) uzasadnienie faktyczne i prawne mianowania na stanowisko służbowe;</li> </ol> <p>2. W przypadku mianowania na stanowisko służbowe w związku z nawiązaniem stosunku służbowego rozkaz personalny o mianowaniu na to stanowisko powinien także określać:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) datę, od której liczy się początek służby;</li> </ol> <p>§ 21. 1. Kierownik komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje policjanta nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki</p>	
--	---	--	--	---	--

			<p>oraz odpowiedzialność dyscyplinarną policjantów, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej miejsca pełnienia służby policjanta zapoznaje go z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby.</p> <p>3. Policjant potwierdza fakt zapoznania się z przepisami, o których mowa w ust. 1 i 2, czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>§ 22. Rozkaz personalny o zwolnieniu policjanta ze służby powinien w szczególności zawierać:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</li> <li>4) stopień policyjny, nazwisko i imię policjanta, imię ojca oraz numer identyfikacyjny;</li> <li>5) nazwę stanowiska służbowego oraz jednostki organizacyjnej Policji;</li> <li>6) uzasadnienie faktyczne i prawne zwolnienia ze służby;</li> </ol> <p>§ 23. Kopię rozkazu personalnego wraz z potwierdzeniem jego doręczenia włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>§ 6. 1. W rozkazie personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności:</p>	
--	--	--	---	--

§ 6-7  
rozporządzenia

		<p>Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 33 ustawy o Państwowej</p>	<p>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</p> <p>4) stopień, imię i nazwisko, imię ojca oraz numer identyfikacyjny PESEL funkcjonariusza;</p> <p>6) nazwę jednostki organizacyjnej i stanowisko służbowe funkcjonariusza;</p> <p>7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego funkcjonariusza oraz przyznane dodatki do uposażenia, a także wysokość miesięcznych stawek uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia;</p> <p>8) uzasadnienie faktyczne i prawne;</p> <p>§ 7. 1. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami regulującymi przebieg służby.</p> <p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.</p> <p>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.</p> <p>Art. 33.</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Straży Pożarnej w związku z projektem art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>Akt mianowania strażaka na stanowisko służbowe powinien w szczególności określić:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) stanowisko i miejsce służby;</li> <li>2) termin rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania;</li> <li>4) uposażenie lub zasady jego ustalania.</li> </ol> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków.</p> <p>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.</p>	
--	--	---	---	--



			<p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p> <p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust. 5-7 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 40</p> <p>1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p> <p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko funkcjonariusza;</li> <li>2) dzień rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;</li> <li>4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej;</li> <li>5) nadanie stopnia Służby Więziennej;</li> <li>6) uposażenie.</li> </ol> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu:</p> <p>„5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się na piśmie co najmniej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zakresie obowiązków służbowych;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;</li> </ol>	
--	--	--	--	--	--

				<p>3) przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;</p> <p>4) przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wypoczynku;</p> <p>5) zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;</p> <p>6) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;</p> <p>7) sposobie i częstotliwości wypłacania uposażenia oraz innych niż określone w akcie mianowania składnikach uposażenia i świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;</p> <p>8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;</p> <p>9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;</p> <p>10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;</p> <p>11) podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby;</p> <p>12) warunkach nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej.</p> <p>6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.</p> <p>7. O zmianach warunków służby, o których mowa w ust. 5, informuje się funkcjonariusza niezwłocznie, jednak nie później niż w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna.</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Obowiązek ten nie dotyczy sytuacji, gdy zmiany warunków służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu: „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 o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej; 4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym</p>	
--	--	--	---	---	--

				<p>urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 76 ust. 2 i 3 ustawy o Służbie Ochrony Państwa w związku z art. 107 § 1 kpa</p>	<p>wydrukowania oraz przechowywania; dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza włącza się do akt osobowych.</p> <p>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”;</p> <p>Art. 76 2. Nawiązanie, zmiana albo rozwiązanie stosunku służbowego następują przez wydanie rozkazu personalnego odpowiednio o mianowaniu, wyznaczeniu lub powołaniu na stanowisko służbowe, przeniesieniu, zwolnieniu lub odwołaniu z tego stanowiska albo o zwolnieniu ze służby. 3. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 187).</p> <p>Art. 107 § 1. kpa Decyzja zawiera: 1) oznaczenie organu administracji publicznej;</p>	
--	--	---	---	--

			<p>Art. 18 pkt 2 (art. 69a ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 19 pkt 5 lit. e) (art. 21 ust. 5d ustawy</p>	<p>3) oznaczenie strony lub stron; 6) uzasadnienie faktyczne i prawne;</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu: 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, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby 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.”;</p>	
--	--	--	---	---	--

			o Straży Marszałkowskiej)	Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 5) w art. 21: e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu: 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.	
Art. 5 ust. 1	Artykuł 5. Termin i sposoby informowania 1. W przypadku gdy informacje, o których mowa w art. 4 ust. 2 lit. a)–e), g), k), l) i m), nie zostały przekazane wcześniej, są one przekazywane indywidualnie pracownikowi w formie jednego lub więcej dokumentów w okresie rozpoczynającym się pierwszego dnia pracy, a kończącym nie później niż w siódmym dniu kalendarzowym. Inne informacje, o których mowa w art. 4 ust. 2,	<b>T</b>	Art. 1 pkt 6 a) (art. 29 § 1 Kodeksu pracy)	6) w art. 29: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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;	

	<p>przekazywane są indywidualnie pracownikowi w formie dokumentu w ciągu jednego miesiąca od pierwszego dnia pracy.</p>	<p>Art. 1 pkt 6 b) (art. 29 § 3 Kodeksu pracy)</p>	<p>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 § 2<sup>2</sup>, a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup>; 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.”,</p> <p>6) w art. 29: b) § 3 – 3<sup>3</sup> otrzymują brzmienie: „§ 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:</p>	
--	---	--	--	--



				<ul style="list-style-type: none"> <li>a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,</li> <li>b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,</li> <li>c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,</li> <li>d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,</li> <li>e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,</li> <li>f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,</li> <li>g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,</li> <li>h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,</li> <li>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,</li> <li>j) obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--

				<p>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,</p> <p>k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,</p> <p>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,</p> <p>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;</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 28 ust. 2 ustawy o Policji</p> <p>§ 20-23 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p>	<p>przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.”</p> <p>Art. 28 2. Początek służby liczy się od dnia określonego w rozkazie o mianowaniu funkcjonariusza Policji.</p> <p>§ 20. 1. Rozkaz personalny o mianowaniu policjanta na stanowisko służbowe powinien w szczególności zawierać:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</li> <li>4) stopień policyjny, nazwisko i imię policjanta, imię ojca oraz numer identyfikacyjny;</li> <li>6) nazwę stanowiska służbowego oraz jednostki organizacyjnej Policji;</li> <li>7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego oraz przyznane dodatki do uposażenia, a także wysokość miesięcznych stawek uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia, jeżeli mają one charakter uznaniowy;</li> <li>8) uzasadnienie faktyczne i prawne mianowania na stanowisko służbowe;</li> </ol> <p>2. W przypadku mianowania na stanowisko służbowe w związku z nawiązaniem stosunku służbowego rozkaz personalny o mianowaniu na to stanowisko powinien także określać:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) datę, od której liczy się początek służby;</li> </ol>	<p>Rozkaz personalny o mianowaniu policjanta jako decyzja administracyjna podlega doręczeniu policjantowi. Doręczenie decyzji następuje przed określoną w niej datą mianowania policjanta, czy też w przypadku przyjęcia do służby, datą, od której liczy się początek służby.</p>
--	--	--	---	---	--

				<p>§ 21. 1. Kierownik komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje policjanta nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną policjantów, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej miejsca pełnienia służby policjanta zapoznaje go z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby.</p> <p>3. Policjant potwierdza fakt zapoznania się z przepisami, o których mowa w ust. 1 i 2, czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>§ 22. Rozkaz personalny o zwolnieniu policjanta ze służby powinien w szczególności zawierać:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</li> <li>3) podstawę prawną i datę zwolnienia ze służby;</li> <li>4) stopień policyjny, nazwisko i imię policjanta, imię ojca oraz numer identyfikacyjny;</li> <li>5) nazwę stanowiska służbowego oraz jednostki organizacyjnej Policji;</li> <li>6) uzasadnienie faktyczne i prawne zwolnienia ze służby;</li> </ol>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 34 ust. 2 ustawy o Straży Granicznej</p> <p>§ 6-7 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania</p>	<p>§ 23. Kopię rozkazu personalnego wraz z potwierdzeniem jego doręczenia włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>Art. 34. 2. Początek służby liczy się od dnia określonego w rozkazie personalnym o mianowaniu funkcjonariusza.</p> <p>§ 6. 1. W rozkazie personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</li> <li>4) stopień, imię i nazwisko, imię ojca oraz numer identyfikacyjny PESEL funkcjonariusza;</li> <li>6) nazwę jednostki organizacyjnej i stanowisko służbowe funkcjonariusza;</li> <li>7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego funkcjonariusza oraz przyznane dodatki do uposażenia, a także wysokość miesięcznych stawek uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia;</li> <li>8) uzasadnienie faktyczne i prawne;</li> </ol> <p>§ 7. 1. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami regulującymi przebieg służby.</p>	<p>Obowiązek informacyjny w Straży Granicznej w praktyce jest realizowany w dniu przyjęcia funkcjonariusza do służby w Straży Granicznej</p>
--	--	--	---	--	--

		<p>w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 31 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej w związku z projektem art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.</p> <p>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.</p> <p>Art. 31. Stosunek służbowy strażaka powstaje z dniem mianowania na stanowisko służbowe, a w przypadku stanowisk, dla których przepisy ustawy przewidują powołanie - z dniem powołania na stanowisko.</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu: „Art. 31b. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej lub</p>	<p>Państwowa Straż Pożarna – początek służby strażaka liczy się od dnia mianowania go na pierwsze stanowisko służbowe (zgodnie z art. 31 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej) o czym strażak jest informowany w drodze aktu mianowania (art. 33 ustawy o PSP).</p>
--	--	--	--	--

			<p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>upoważniona przez niego osoba zapoznaje strażaka nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków.</p> <p>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.</p> <p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 40</p> <p>1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p> <p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko funkcjonariusza;</li> <li>2) dzień rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;</li> <li>4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej;</li> <li>5) nadanie stopnia Służby Więziennej;</li> </ol>	<p>Zgodnie z przytoczonymi przepisami w przypadku zmiany w określonej kategorii spraw osobowych (np. mianowania, wyznaczenia lub powołania na stanowisko służbowe, zwolnienia lub odwołania z tego stanowiska oraz</p>
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust. 5-7 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>6) uposażenie.</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu: „5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się na piśmie co najmniej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zakresie obowiązków służbowych;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;</li> <li>3) przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;</li> <li>4) przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wypoczynku;</li> <li>5) zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;</li> <li>6) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;</li> <li>7) sposobie i częstotliwości wypłacania uposażenia oraz innych niż określone w akcie mianowania składnikach uposażenia i świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;</li> <li>8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;</li> <li>9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;</li> <li>10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;</li> </ol>	<p>należnego na nim uposażenia), w których wymagane jest wydanie rozkazu personalnego konieczne jest wydanie nowego rozkazu personalnego oraz zapoznanie z nim funkcjonariusza.</p>
--	--	---	---	---



		<p>Art. 158 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>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, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych. 7. O zmianach warunków 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 służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p> <p>Art. 158. 1. Mianowania do służby przygotowawczej albo 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. 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</p>	
--	--	---	--	--

		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>służbowe, uposażenie oraz miejsce pełnienia służby. Przepisy art. 192 ust. 2-4 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:</p> <p>„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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</li> <li>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</li> <li>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym</li> </ol>	
--	--	---	--	--

				<p>urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 76 ust. 2 - 4ustawy o Służbie Ochrony Państwa w związku z art. 107 § 1 kpa</p>	<p>wydrukowania oraz przechowywania; dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza włącza się do akt osobowych.</p> <p>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”;</p> <p>Art. 76 2. Nawiązanie, zmiana albo rozwiązanie stosunku służbowego następują przez wydanie rozkazu personalnego odpowiednio o mianowaniu, wyznaczeniu lub powołaniu na stanowisko służbowe, przeniesieniu, zwolnieniu lub odwołaniu z tego stanowiska albo o zwolnieniu ze służby. 3. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 187). 4. Początek służby liczy się od dnia określonego w rozkazie personalnym o mianowaniu funkcjonariusza.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 18 pkt 2 (art. 69a ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p>	<p>Art. 107 § 1. kpa Decyzja zawiera: 1) oznaczenie organu administracji publicznej; 3) oznaczenie strony lub stron; 6) uzasadnienie faktyczne i prawne;</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu: 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, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby 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.”;</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 19 pkt 5 lit. e) (art. 21 ust. 5c zdanie wstępne ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p> <p>Art. 185 ust. 4 ustawy o obronie Ojczyzny</p> <p>Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie powoływania do zawodowej służby wojskowej</p>	<p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>5) w art. 21:</p> <p>e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu:</p> <p>5c. Przełożony informuje na piśmie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia do służby, co najmniej o:</p> <p>Art. 185. 4. Termin rozpoczęcia pełnienia zawodowej służby wojskowej oraz stanowisko służbowe, na jakim będzie pełniona ta służba, określa rozkaz personalny.</p> <p>Rozporządzenie:</p> <p>§ 10. 1. Kandydat, żołnierz albo funkcjonariusz rozpoczyna pełnienie zawodowej służby wojskowej z dniem stawienia się w jednostce wojskowej.</p>	
Art. 5 ust. 2	2. Państwa członkowskie mogą opracować formularze i wzory dokumentów, o których mowa w ust. 1, i udostępniać je pracownikowi i pracodawcy, w tym na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej lub za	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

	pośrednictwem innych odpowiednich środków.				
Art. 5 ust. 3	3. Państwa członkowskie zapewniają, aby informacje przekazywane przez pracodawców o przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowieniach statutowych albo o mających powszechne zastosowanie umowach zbiorowych regulujących obowiązujące ramy prawne były powszechnie i nieodpłatnie dostępne w sposób przejrzysty, jasny, pełny i łatwo dostępny na odległość oraz przy pomocy środków elektronicznych, również za pośrednictwem istniejących portali internetowych.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 6 c) (art. 29 § 3 <sup>4</sup> Kodeksu pracy)  Art. 1 pkt 7 b) (art. 29 <sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy)  § 21 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i	6) w art. 29: c) po § 3 <sup>3</sup> dodaje się § 3 <sup>4</sup> w brzmieniu: „§ 3 <sup>4</sup> . Informacje, o których mowa w § 3 – 3 <sup>3</sup> , 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.”  7) w art. 29 <sup>1</sup> : b) § 2–4 otrzymują brzmienie: „§ 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.”  § 21. 1. Kierownik komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje policjanta nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną policjantów, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów.	Akty prawa powszechnie obowiązującego są dostępne m.in. na stronie Rządowego Centrum Legislacji. Natomiast akty prawa

		<p>obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p> <p>§ 7 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej</p>	<p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej miejsca pełnienia służby policjanta zapoznaje go z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby.</p> <p>3. Policjant potwierdza fakt zapoznania się z przepisami, o których mowa w ust. 1 i 2, czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>§ 7. 1. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami regulującymi przebieg służby.</p> <p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.</p> <p>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.</p>	<p>wewnętrznego są publikowane w dziennikach urzędowych Komendantów poszczególnych formacji oraz udostępniane na stronie podmiotowej BIP.</p>
--	--	--	--	---



			<p>oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków.</p> <p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym zapoznaje strażaka bezpośredni przełożony strażaka, przed objęciem przez obowiązków służbowych.</p>	<p>Państwowa Straż Pożarna – informacji o przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych są dostępne w powszechnie i nieodpłatnie dostępnych aktach prawnych (Dzienniki Ustaw).</p>
--	--	--	---	--	--

			<p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p> <p>Art. 14 pkt 2 (art. 40 ust. 5-7 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 40</p> <p>1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p> <p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko funkcjonariusza;</li> <li>2) dzień rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;</li> <li>4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej;</li> <li>5) nadanie stopnia Służby Więziennej;</li> <li>6) uposażenie.</li> </ol> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu:       <p>„5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się na piśmie co najmniej o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zakresie obowiązków służbowych;</li> </ol> </li> </ol>	
--	--	--	--	---	--

			<p>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;</p> <p>3) przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;</p> <p>4) przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wypoczynku;</p> <p>5) zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;</p> <p>6) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;</p> <p>7) sposobie i częstotliwości wypłacania uposażenia oraz innych niż określone w akcie mianowania składnikach uposażenia i świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;</p> <p>8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;</p> <p>9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;</p> <p>10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;</p> <p>11) podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby;</p> <p>12) warunkach nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej.</p> <p>6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.</p> <p>7. O zmianach warunków służby, o których mowa w ust. 5, informuje się funkcjonariusza</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>niezwłocznie, jednak nie później niż w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna. Obowiązek ten nie dotyczy sytuacji, gdy zmiany warunków służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu: „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 o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</p>	
--	--	---	---	--

				<p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>5. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, są przekazywane w postaci elektronicznej pod</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>warunkiem, że będą dostępne dla funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania; dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza włącza się do akt osobowych.</p> <p>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”;</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu:</p> <p>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, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby funkcjonariuszy.</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 19 pkt 3 (art. 4a ustawy o Straży Marszałkowskiej) oraz pkt 5 lit. e) (art. 21 ust. 5e ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>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.</p> <p>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.”;</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 4 dodaje się art. 4a w brzmieniu: „Art. 4a. Zarządzenia Marszałka Sejmu wydane na podstawie ustawy ogłasza się w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.”;</p> <p>5) w art. 21:</p> <p>e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu: 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 funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a przełożony zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza.</p>	<p>Ponadto przepisy (ustawy, aktów wykonawczych, aktów wewnętrznych) oraz pozostałe informacje dotyczące stosunku służbowego są dostępne dla funkcjonariuszy.</p>
--	--	---	--	---





			<p>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.”</p>	
		<p>§ 1, § 20-23 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p>	<p>§ 1. Użyte w rozporządzeniu określenia oznaczają: (...)</p> <p>4) sprawy osobowe - sprawy związane z nawiązaniem, zmianą i rozwiązaniem stosunku służbowego oraz wynikającymi z jego treści prawami i obowiązkami policjantów; (...)</p> <p>§ 3. 1. Sprawy osobowe policjantów dotyczą w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) przyjęcia do służby w Policji oraz zwolnienia z tej służby;</li> <li>2) mianowania, wyznaczenia lub powołania na stanowisko służbowe, zwolnienia lub odwołania z tego stanowiska oraz należnego na nim uposażenia;</li> <li>3) skracania okresu służby przygotowawczej policjanta, zwalniania go z odbywania tej służby lub przedłużania okresu tej służby;</li> <li>4) okresowego opiniowania policjantów;</li> <li>5) przenoszenia lub delegowania do czasowego pełnienia służby w innej miejscowości;</li> <li>6) delegowania do pełnienia służby poza granicami państwa;</li> <li>7) oddelegowania do pełnienia zadań służbowych poza Policją;</li> </ol>	<p>Zgodnie z przytoczonymi przepisami w przypadku zmiany w określonej kategorii spraw osobowych (np. mianowania, wyznaczenia lub powołania na stanowisko służbowe, zwolnienia lub odwołania z tego stanowiska oraz należnego na nim uposażenia), w których wymagane jest wydanie rozkazu personalnego konieczne jest wydanie nowego rozkazu</p>

			<p>8) powierzania pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku w tej samej miejscowości;</p> <p>9) zawieszania w czynnościach służbowych;</p> <p>10) mianowania na stopnie policyjne, obniżania stopni policyjnych i ich przywracania;</p> <p>11) udzielania zezwolenia na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą;</p> <p>12) udzielania urlopów i zwolnienia od zajęć służbowych;</p> <p>13) ustalania prawa do nagrody rocznej;</p> <p>14) udzielania wyróżnień, przyznawania nagród motywacyjnych oraz wykonywania kar dyscyplinarnych.</p> <p>2. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych albo osoba wyznaczona przez przełożonego właściwego w sprawach osobowych przygotowuje sprawy osobowe do załatwienia lub zaopiniowania przez przełożonego właściwego w sprawach osobowych.</p> <p>3. Sprawy osobowe załatwia się na piśmie w formie rozkazu personalnego, o ile odrębne przepisy nie stanowią inaczej.</p> <p>4. Formy rozkazu personalnego nie stosuje się do udzielania urlopów i zwolnienia od zajęć służbowych.</p> <p>§ 20. 1. Rozkaz personalny o mianowaniu policjanta na stanowisko służbowe powinien w szczególności zawierać:</p> <p>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</p>	<p>personalnego oraz zapoznanie z nim funkcjonariusza.</p>
--	--	--	---	--

			<p>2) datę wydania rozkazu personalnego;  3) podstawę prawną;  4) stopień policyjny, nazwisko i imię policjanta, imię ojca oraz numer identyfikacyjny;  5) datę zwolnienia z dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego oraz datę mianowania na nowe stanowisko służbowe;  6) nazwę stanowiska służbowego oraz jednostki organizacyjnej Policji;  7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego oraz przyznane dodatki do uposażenia, a także wysokość miesięcznych stawek uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia, jeżeli mają one charakter uznaniowy;  8) uzasadnienie faktyczne i prawne mianowania na stanowisko służbowe;  9) pouczenie o przysługujących policjantowi środkach odwoławczych;  10) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby wydającej rozkaz personalny.</p> <p>2. W przypadku mianowania na stanowisko służbowe w związku z nawiązaniem stosunku służbowego rozkaz personalny o mianowaniu na to stanowisko powinien także określać:  1) datę, od której liczy się początek służby;  2) podstawę mianowania na stopień policyjny.</p> <p>3. W przypadku mianowania policjanta na stanowisko służbowe bez zmiany składników uposażenia przepisu ust. 1 pkt 7 nie stosuje się.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>4. Do rozkazu personalnego o przeniesieniu policjanta na niższe stanowisko służbowe albo powołaniu na stanowisko służbowe przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio.</p> <p>§ 21. 1. Kierownik komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje policjanta nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną policjantów, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej miejsca pełnienia służby policjanta zapoznaje go z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby.</p> <p>3. Policjant potwierdza fakt zapoznania się z przepisami, o których mowa w ust. 1 i 2, czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>§ 22. Rozkaz personalny o zwolnieniu policjanta ze służby powinien w szczególności zawierać:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</li><li>2) datę wydania rozkazu personalnego;</li><li>3) podstawę prawną i datę zwolnienia ze służby;</li><li>4) stopień policyjny, nazwisko i imię policjanta, imię ojca oraz numer identyfikacyjny;</li></ol>	
--	--	--	---	--

		<p>§ 1, 5-7 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnc h Straży Granicznej w</p>	<p>5) nazwę stanowiska służbowego oraz jednostki organizacyjnej Policji; 6) uzasadnienie faktyczne i prawne zwolnienia ze służby; 7) pouczenie o przysługujących policjantowi środkach odwoławczych; 8) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby uprawnionej do wydania rozkazu personalnego. § 23. Kopię rozkazu personalnego wraz z potwierdzeniem jego doręczenia włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>§ 1. Użyte w rozporządzeniu określenia oznaczają: (...) 3) sprawy osobowe - sprawy związane z nawiązaniem, zmianą i rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku służbowego, a także wynikające z jego treści obowiązki i prawa funkcjonariuszy, w tym dotyczące związku zwolnienia od zajęć służbowych z czynami o charakterze bohaterskim, sprawy związane z okresową zmianą warunków służby, w tym pełnienie obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym oraz delegowanie do czasowego pełnienia służby w innej miejscowości, a także sprawy związane ze sprawowaną przez przełożonego właściwego w sprawach osobowych kontrolą w zakresie prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego i spełnienia wymogów formalnych</p>	<p>Zgodnie z przytoczonymi przepisami w przypadku zmiany w określonej kategorii spraw osobowych (np. mianowania, wyznaczenia lub powołania na stanowisko służbowe, zwolnienia lub odwołania z tego stanowiska oraz</p>
--	--	--	---	--

			<p> sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p>	<p> zaświadczeń lekarskich oraz w zakresie oświadczenia funkcjonariusza, o którym mowa w art. 125c ust. 1 pkt 3 ustawy; (...)</p> <p> § 5. 1. Sprawy osobowe funkcjonariuszy załatwia się w formie rozkazu personalnego, z zastrzeżeniem ust. 2, o ile odrębne przepisy nie stanowią inaczej.</p> <p> 2. Załatwienie sprawy osobowej dotyczącej udzielenia funkcjonariuszowi zezwolenia na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą, zezwolenia na przynależność do organizacji lub stowarzyszeń zagranicznych lub międzynarodowych, skierowania do komisji lekarskiej podległej ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych, wydania funkcjonariuszowi polecenia określonego zachowania się w związku z ciążącymi na nim obowiązkami wynikającymi z treści stosunku służbowego oraz sprawy, której załatwienie wymaga jedynie udzielenia odpowiedzi o charakterze informacyjnym, polega na pisemnym zawiadomieniu zainteresowanego funkcjonariusza o udzielonym zezwoleniu lub odmowie jego udzielenia, skierowaniu, wydaniu polecenia lub przedstawieniu niezbędnych informacji. Przepisy § 6 ust. 3 i 4 stosuje się odpowiednio.</p> <p> 3. Do postępowań w sprawach nawiązania, zmiany i rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym w rozporządzeniu stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego.</p>	<p> należnego na nim uposażenia), w których wymagane jest wydanie rozkazu personalnego konieczne jest wydanie nowego rozkazu personalnego oraz zapoznanie z nim funkcjonariusza.</p>
--	--	--	--	---	--

			<p>§ 6. 1. W rozkazy personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</li> <li>2) datę wydania;</li> <li>3) podstawę prawną;</li> <li>4) stopień, imię i nazwisko, imię ojca oraz numer identyfikacyjny PESEL funkcjonariusza;</li> <li>5) charakter służby (kandydacka, przygotowawcza lub stała);</li> <li>6) nazwę jednostki organizacyjnej i stanowisko służbowe funkcjonariusza;</li> <li>7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego funkcjonariusza oraz przyznane dodatki do uposażenia, a także wysokość miesięcznych stawek uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia;</li> <li>8) uzasadnienie faktyczne i prawne;</li> <li>9) pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych i zaskarżenia;</li> <li>10) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby upoważnionej do wydania rozkazu personalnego.</li> </ol> <p>4. Kopię rozkazu, o którym mowa w ust. 1, wraz z potwierdzeniem jego doręczenia, włącza się do akt osobowych funkcjonariusza, z zastrzeżeniem ust. 5.</p> <p>5. Z rozkazem personalnym, któremu przyznano odpowiednią klauzulę tajności, funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony lub</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 91 ust. 1, art. 32 ust. 1 oraz 33 ustawy o Państwowej</p>	<p>funkcjonariusz komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych. Fakt zapoznania się z rozkazem personalnym funkcjonariusz potwierdza datą i własnoręcznym podpisem na rozkazie.</p> <p>§ 7.1. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami regulującymi przebieg służby.</p> <p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.</p> <p>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.</p> <p>Art. 91.</p> <p>1. Zmiana uposażenia następuje z dniem zaistnienia okoliczności uzasadniających tę zmianę.</p> <p>Art. 32.</p> <p>1. Do mianowania strażaka na stanowisko służbowe, przenoszenia na inne, powierzania pełnienia obowiązków służbowych na innym</p>	<p>Państwowa Straż Pożarna – zgodnie z przytoczonymi przepisami w</p>
--	--	---	--	---



			<p>Straży Pożarnej w związku z projektem art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>stanowisku, zawieszania w czynnościach służbowych albo zwalniania ze służby, z zastrzeżeniem art. 47 ust. 1, właściwi są przełożeni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) w Komendzie Głównej - Komendant Główny;</li> <li>2) w komendzie wojewódzkiej - komendant wojewódzki;</li> <li>3) w komendzie powiatowej (miejskiej) - komendant powiatowy (miejski);</li> <li>4) (uchylony);</li> <li>5) w Szkole Głównej Służby Pożarniczej i pozostałych szkołach - komendant szkoły;</li> <li>6) w instytucie badawczym - dyrektor jednostki;</li> <li>7) (uchylony);</li> <li>8) w Centralnym Muzeum Pożarnictwa - dyrektor muzeum.</li> </ol> <p>Art. 33. Akt mianowania strażaka na stanowisko służbowe powinien w szczególności określić:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) stanowisko i miejsce służby;</li> <li>2) termin rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania;</li> <li>4) uposażenie lub zasady jego ustalania.</li> </ol> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:</p>	<p>przypadku zmiany określonej kategorii spraw osobowych (np. mianowanie/powołanie na stanowisko służbowe, przeniesienie do innej jednostki, delegowanie, zwolnienie ze służby), w których wymagane jest wydanie decyzji konieczne jest wydanie nowej decyzji w przypadku każdej wymienionej wyżej zmiany oraz zapoznanie strażaka z nową decyzją.</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>„Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków.</p> <p>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.</p> <p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 40</p> <p>1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p> <p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko funkcjonariusza;</li> <li>2) dzień rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;</li> </ol>	
--	--	--	---	--	--

			<p>4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej; 5) nadanie stopnia Służby Więziennej; 6) uposażenie.</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany: 2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu: „5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się 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 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;</p>	
--	--	--	---	--

			<p>9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;</p> <p>10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;</p> <p>11) podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby;</p> <p>12) warunkach nabycia prawa do emerytury policyjnej lub policyjnej renty inwalidzkiej.</p> <p>6. Informacje, o których mowa w ust. 5 pkt 2–7, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.</p> <p>7. O zmianach warunków 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 służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p>	
		<p>Art. 16 pkt 2 (art. 25c ust. 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>Art. 16 . W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p>	

			<p>Art. 160 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz § 3 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 22 września 2017 r. w sprawie sposobu</p>	<p>„Rozdział 5b</p> <p><b>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</b></p> <p>Art. 25c.</p> <p>„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.”</p> <p>Art. 160. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej prowadzi dokumentację przebiegu służby funkcjonariusza i gromadzi ją w aktach osobowych.</p> <p>Rozporządzenie w sprawie sposobu prowadzenia przebiegu służby funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej:</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>prowadzenia przebiegu służby funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej (Dz.U. z 2017 r. poz. 1827)</p>	<p>§ 3 W części B akt gromadzi się dokumentację dotyczącą nawiązania stosunku służbowego oraz jego przebiegu, w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) dokument potwierdzający złożenie ślubowania;</li> <li>2) akt mianowania do służby, dokument mianowania na stopień służbowy oraz dokumenty określające stanowisko służbowe, uposażenie i miejsce pełnienia służby;</li> <li>3) dokumenty potwierdzające przyznanie dodatków do uposażenia zasadniczego;</li> <li>4) dokumenty potwierdzające zakres realizowanych zadań;</li> <li>5) dokumenty potwierdzające przebieg służby przygotowawczej;</li> <li>6) dokumenty potwierdzające złożenie egzaminu kończącego zasadniczy kurs zawodowy albo złożenie egzaminu zawodowego, egzaminu potwierdzającego znajomość języka obcego oraz dokumenty potwierdzające zwolnienie z obowiązku złożenia takich egzaminów;</li> <li>7) opinie służbowe i oceny okresowe wraz ze złożonymi od nich środkami odwoławczymi oraz rozstrzygnięciami podjętymi przez kierownika jednostki organizacyjnej;</li> <li>8) dokumenty potwierdzające odbycie szkolenia specjalistycznego oraz złożenie egzaminu uprawniającego do przeniesienia do wyższego korpusu w Służbie Celno-Skarbowej;</li> <li>9) dokumenty dotyczące powierzenia mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia;</li> </ol>	
--	--	--	--	---	--

			<p>10) dokumenty związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych;</p> <p>11) dokumenty potwierdzające zmianę warunków pełnienia służby;</p> <p>12) dokumenty potwierdzające udzielenie wyróżnienia oraz wnioski przełożonego o jego udzielenie;</p> <p>13) dokumenty potwierdzające udzielenie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego, urlopu zdrowotnego, urlopu bezpłatnego oraz urlopu okolicznościowego;</p> <p>14) orzeczenia lekarskie i orzeczenia komisji lekarskich;</p> <p>15) roczne karty ewidencji czasu służby;</p> <p>16) informacje z Krajowego Rejestru Karnego;</p> <p>17) dokumenty potwierdzające złożenie przyrzeczenia o przestrzeganiu tajemnicy celnej oraz tajemnicy skarbowej;</p> <p>18) dokumenty potwierdzające zapoznanie funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej, przyjmowanego do służby w Służbie Celno-Skarbowej z podstawowymi aktami prawa wewnętrznego regulującymi przebieg i organizację służby oraz z prawami i obowiązkami funkcjonariuszy;</p> <p>19) dokumenty potwierdzające upoważnienie do dostępu do informacji niejawnych oraz potwierdzające przeszkolenie w zakresie informacji niejawnych;</p>	
--	--	--	--	--

			<p>20) zaświadczenia o ukończeniu szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny służby oraz informację o zapoznaniu funkcjonariusza z przepisami i zasadami dotyczącymi bezpiecznego wykonywania czynności służbowych;</p> <p>21) dokumenty dotyczące zgody na wykonywanie dodatkowego zajęcia zarobkowego, a w przypadku zajęcia zarobkowego, które nie wymaga zgody kierownika jednostki organizacyjnej, dokumenty potwierdzające, że funkcjonariusz poinformował kierownika jednostki organizacyjnej przed podjęciem tego zajęcia;</p> <p>22) dokumenty potwierdzające nabycie uprawnień do nagród jubileuszowych, odpraw rentowych albo emerytalnych oraz odprawy pośmiertnej;</p> <p>23) wyroki i postanowienia sądów administracyjnych oraz sądów powszechnych w sprawach związanych ze stosunkiem służbowym;</p> <p>24) opinie i uchwały organów związków zawodowych wydane w indywidualnych sprawach związanych ze stosunkiem służbowym;</p> <p>25) dokumenty dotyczące przekształcenia stosunku służbowego w stosunek pracy w służbie cywilnej;</p> <p>26) odpis orzeczenia dotyczącego kary dyscyplinarnej;</p>	
			<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i</p>	



		<p>art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>27) dokumenty związane z ustaleniem uprawnień do emerytury albo renty; 28) dokumenty dotyczące stosunku do powszechnego obowiązku obrony.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu: „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 o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</p>	
--	--	--	--	--

				<p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środkach odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>5. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, są przekazywane w postaci elektronicznej pod</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>warunkiem, że będą dostępne dla funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania; dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza włącza się do akt osobowych.</p> <p>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”;</p> <p>Art. 76</p> <p>2. Nawiązanie, zmiana albo rozwiązanie stosunku służbowego następują przez wydanie rozkazu personalnego odpowiednio o mianowaniu, wyznaczeniu lub powołaniu na stanowisko służbowe, przeniesieniu, zwolnieniu lub odwołaniu z tego stanowiska albo o zwolnieniu ze służby.</p> <p>3. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 187).</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Art. 19 pkt 5 lit. e) (art. 21 ust. 5d ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu:</p> <p>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, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby funkcjonariuszy.</p> <p>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.</p> <p>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.”;</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 192 ust. 1 w zw. z art. 2 pkt 3, art. 123 ustawy o obronie Ojczyzny</p>	<p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 5) w art. 21: e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu: 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.</p> <p>Art. 192. 1. Żołnierza zawodowego wyznacza się na stanowisko służbowe, w drodze decyzji, stosownie do potrzeb Sił Zbrojnych, w zależności od wymogów i kwalifikacji określonych w Karcie Opisu Stanowiska Służbowego, posiadanej oceny w opinii służbowej oraz modelu przebiegu służby.</p> <p>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:</p>	<p>Wszelkie elementy dotyczące stanowiska służbowego, na które żołnierz ma być wyznaczony, określone są w decyzji wyznaczającej żołnierza na to stanowisko.</p>
--	--	--	---	--	---

				<p>3) decyzji - należy przez to rozumieć decyzję wydawaną przez właściwy organ wojskowy oraz rozkaz personalny;</p> <p>Art. 123. Organem właściwym w postępowaniu administracyjnym oraz stroną w postępowaniu cywilnym, w sprawach związanych z wykonywaniem zadań na podstawie niniejszej ustawy, jest dowódca jednostki wojskowej, z której działalnością jest związany przedmiot postępowania.</p>	
Art. 6 ust. 2	<p>2. Dokument, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy zmian, które jedynie odzwierciedlają zmianę w przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowieniach statutowych albo w umowach zbiorowych, wymienionych w dokumentach, o których mowa w art. 5 ust. 1 i, w stosownych przypadkach, w art. 7.</p>	<b>T</b>	<p>Art. 1 pkt 6 b) (art. 29 § 3<sup>3</sup> Kodeksu pracy)</p>	<p>6) w art. 29: b) § 3 – 3<sup>3</sup> otrzymują brzmienie: „§ 3<sup>3</sup>. 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.”</p> <p>7) w art. 29<sup>1</sup>:</p>	

		<p>Art. 1 pkt 7 b) (art. 29<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy)</p> <p>§ 1, § 20-23 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020</p>	<p>a) uchyla się § 1, b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie: „§ 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.”</p> <p>§ 1. Użyte w rozporządzeniu określenia oznaczają: (...)</p> <p>4) sprawy osobowe - sprawy związane z nawiązaniem, zmianą i rozwiązaniem stosunku służbowego oraz wynikającymi z jego treści prawami i obowiązkami policjantów; (...)</p> <p>§ 3. 1. Sprawy osobowe policjantów dotyczą w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) przyjęcia do służby w Policji oraz zwolnienia z tej służby;</li> <li>2) mianowania, wyznaczenia lub powołania na stanowisko służbowe, zwolnienia lub odwołania z tego stanowiska oraz należnego na nim uposażenia;</li> <li>3) skracania okresu służby przygotowawczej policjanta, zwalniania go z odbywania tej służby lub przedłużania okresu tej służby;</li> <li>4) okresowego opiniowania policjantów;</li> </ol>	
--	--	---	---	--

			<p>r. poz. 1113, z późn. zm.)</p> <p>5) przenoszenia lub delegowania do czasowego pełnienia służby w innej miejscowości;  6) delegowania do pełnienia służby poza granicami państwa;  7) oddelegowania do pełnienia zadań służbowych poza Policją;  8) powierzania pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku w tej samej miejscowości;  9) zawieszania w czynnościach służbowych;  10) mianowania na stopnie policyjne, obniżania stopni policyjnych i ich przywracania;  11) udzielania zezwolenia na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą;  12) udzielania urlopów i zwolnienia od zajęć służbowych;  13) ustalania prawa do nagrody rocznej;  14) udzielania wyróżnień, przyznawania nagród motywacyjnych oraz wykonywania kar dyscyplinarnych.</p> <p>2. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych albo osoba wyznaczona przez przełożonego właściwego w sprawach osobowych przygotowuje sprawy osobowe do załatwienia lub zaopiniowania przez przełożonego właściwego w sprawach osobowych.</p> <p>3. Sprawy osobowe załatwia się na piśmie w formie rozkazu personalnego, o ile odrębne przepisy nie stanowią inaczej.</p>	
--	--	--	--	--



			<p>4. Formy rozkazu personalnego nie stosuje się do udzielania urlopów i zwolnienia od zajęć służbowych.</p> <p>§ 20. 1. Rozkaz personalny o mianowaniu policjanta na stanowisko służbowe powinien w szczególności zawierać:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</li> <li>2) datę wydania rozkazu personalnego;</li> <li>3) podstawę prawną;</li> <li>4) stopień policyjny, nazwisko i imię policjanta, imię ojca oraz numer identyfikacyjny;</li> <li>5) datę zwolnienia z dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego oraz datę mianowania na nowe stanowisko służbowe;</li> <li>6) nazwę stanowiska służbowego oraz jednostki organizacyjnej Policji;</li> <li>7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego oraz przyznane dodatki do uposażenia, a także wysokość miesięcznych stawek uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia, jeżeli mają one charakter uznaniowy;</li> <li>8) uzasadnienie faktyczne i prawne mianowania na stanowisko służbowe;</li> <li>9) pouczenie o przysługujących policjantowi środkach odwoławczych;</li> <li>10) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby wydającej rozkaz personalny.</li> </ol> <p>2. W przypadku mianowania na stanowisko służbowe w związku z nawiązaniem stosunku</p>	
--	--	--	--	--

			<p>służbowego rozkaz personalny o mianowaniu na to stanowisko powinien także określać:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) datę, od której liczy się początek służby;</li> <li>2) podstawę mianowania na stopień policyjny.</li> <li>3. W przypadku mianowania policjanta na stanowisko służbowe bez zmiany składników uposażenia przepisu ust. 1 pkt 7 nie stosuje się.</li> <li>4. Do rozkazu personalnego o przeniesieniu policjanta na niższe stanowisko służbowe albo powołaniu na stanowisko służbowe przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio.</li> </ol> <p>§ 21. 1. Kierownik komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje policjanta nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną policjantów, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów.</p> <p>2. Kierownik jednostki organizacyjnej Policji lub upoważniony przez niego kierownik komórki organizacyjnej miejsca pełnienia służby policjanta zapoznaje go z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby.</p> <p>3. Policjant potwierdza fakt zapoznania się z przepisami, o których mowa w ust. 1 i 2, czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>§ 22. Rozkaz personalny o zwolnieniu policjanta ze służby powinien w szczególności zawierać:</p>	
--	--	--	---	--

		<p>§ 1, 5-7 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i</p>	<p>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych; 2) datę wydania rozkazu personalnego; 3) podstawę prawną i datę zwolnienia ze służby; 4) stopień policyjny, nazwisko i imię policjanta, imię ojca oraz numer identyfikacyjny; 5) nazwę stanowiska służbowego oraz jednostki organizacyjnej Policji; 6) uzasadnienie faktyczne i prawne zwolnienia ze służby; 7) pouczenie o przysługujących policjantowi środkach odwoławczych; 8) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby uprawnionej do wydania rozkazu personalnego. § 23. Kopię rozkazu personalnego wraz z potwierdzeniem jego doręczenia włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>§ 1. Użyte w rozporządzeniu określenia oznaczają: (...)</p> <p>3) sprawy osobowe - sprawy związane z nawiązaniem, zmianą i rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku służbowego, a także wynikające z jego treści obowiązki i prawa funkcjonariuszy, w tym dotyczące związku zwolnienia od zajęć służbowych z czynami o charakterze bohaterskim, sprawy związane z okresową zmianą warunków służby, w tym pełnienie obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym oraz delegowanie do</p>	
--	--	--	---	--

		<p>jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p>	<p>czasowego pełnienia służby w innej miejscowości, a także sprawy związane ze sprawowaną przez przełożonego właściwego w sprawach osobowych kontrolą w zakresie prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego i spełnienia wymogów formalnych zaświadczeń lekarskich oraz w zakresie oświadczenia funkcjonariusza, o którym mowa w art. 125c ust. 1 pkt 3 ustawy; (...)</p> <p>§ 5. 1. Sprawy osobowe funkcjonariuszy załatwia się w formie rozkazu personalnego, z zastrzeżeniem ust. 2, o ile odrębne przepisy nie stanowią inaczej.</p> <p>2. Załatwienie sprawy osobowej dotyczącej udzielenia funkcjonariuszowi zezwolenia na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą, zezwolenia na przynależność do organizacji lub stowarzyszeń zagranicznych lub międzynarodowych, skierowania do komisji lekarskiej podległej ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych, wydania funkcjonariuszowi polecenia określonego zachowania się w związku z ciążącymi na nim obowiązkami wynikającymi z treści stosunku służbowego oraz sprawy, której załatwienie wymaga jedynie udzielenia odpowiedzi o charakterze informacyjnym, polega na pisemnym zawiadomieniu zainteresowanego funkcjonariusza o udzielonym zezwoleniu lub odmowie jego udzielenia, skierowaniu, wydaniu polecenia lub przedstawieniu niezbędnych</p>	
--	--	---	--	--

			<p>informacji. Przepisy § 6 ust. 3 i 4 stosuje się odpowiednio.</p> <p>3. Do postępowań w sprawach nawiązania, zmiany i rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym w rozporządzeniu stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego.</p> <p>§ 6. 1. W rozkazy personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) oznaczenie przełożonego właściwego w sprawach osobowych;</li> <li>2) datę wydania;</li> <li>3) podstawę prawną;</li> <li>4) stopień, imię i nazwisko, imię ojca oraz numer identyfikacyjny PESEL funkcjonariusza;</li> <li>5) charakter służby (kandydacka, przygotowawcza lub stała);</li> <li>6) nazwę jednostki organizacyjnej i stanowisko służbowe funkcjonariusza;</li> <li>7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego funkcjonariusza oraz przyznane dodatki do uposażenia, a także wysokość miesięcznych stawek uposażenia zasadniczego i dodatków do uposażenia;</li> <li>8) uzasadnienie faktyczne i prawne;</li> <li>9) pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych i zaskarżenia;</li> <li>10) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby upoważnionej do wydania rozkazu personalnego.</li> </ol>	
--	--	--	--	--

			<p>4. Kopię rozkazu, o którym mowa w ust. 1, wraz z potwierdzeniem jego doręczenia, włącza się do akt osobowych funkcjonariusza, z zastrzeżeniem ust. 5.</p> <p>5. Z rozkazem personalnym, któremu przyznano odpowiednią klauzulę tajności, funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony lub funkcjonariusz komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych. Fakt zapoznania się z rozkazem personalnym funkcjonariusz potwierdza datą i własnoręcznym podpisem na rozkazie.</p> <p>§ 7. 1. Kierownik komórki organizacyjnej właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami regulującymi przebieg służby.</p> <p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym funkcjonariusza zapoznaje bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.</p> <p>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.</p>	<p>Państwowa Straż Pozarna -</p>
--	--	--	---	--------------------------------------

		<p>Art. 33 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej w związku z projektowanym art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>Art. 33. Akt mianowania strażaka na stanowisko służbowe powinien w szczególności określić:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) stanowisko i miejsce służby;</li> <li>2) termin rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania;</li> <li>4) uposażenie lub zasady jego ustalania.</li> </ol> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:</li> </ol> <p>„Art. 31b. 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 funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków.</p> <p>2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym zapoznaje strażaka bezpośrednio</p>	<p>zdecydowanego podkreślenia wymaga, że przepisy pragmatyczne służby zapewniają całkowite wdrożenie Dyrektywy w tym obszarze. Przepisy adekwatnie chronią prawo strażaka do informowania o zasadniczych aspektach służby. Zauważyć należy, że strażaka łączy z organem szczególnie stosunek prawny. Dotyczy on sfery publicznej i jest normowany przez kompetentne organy administracji publicznej, w drodze wydawanych na podstawie prawa aktów</p>
--	--	---	---	---

				<p>przełożony, przed objęciem przez strażaka obowiązków służbowych.</p> <p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p>	<p>administracyjnych . Informacje o zasadniczych aspektach służby, w tym o ich zmianie zawierają się w decyzji wydawanej na zasadach KPA. W tym miejscu ponownie należy zauważyć, że katalog informacji, które zawiera decyzja zależy od sytuacji prawnej konkretnie wskazanego strażaka w indywidualnie oznaczonej sprawie, stąd też nie jest to katalog zamknięty. Zatem zakres informacji przekazywany decyzją jest znacznie szerszy niż zakłada Dyrektywa, co dla strażaka jest</p>
--	--	--	--	---	---



			Art. 40 ust. 1, 3 i 4 ustawy o Służbie Więziennej	<p>Art. 40</p> <p>1. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje na podstawie mianowania.</p> <p>3. Aktu mianowania funkcjonariusza dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz będzie pełnił służbę.</p> <p>4. Akt mianowania zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko funkcjonariusza;</li> <li>2) dzień rozpoczęcia służby;</li> <li>3) rodzaj mianowania, o którym mowa w ust. 2;</li> </ol>	<p>znacznie korzystniejsze.</p> <p>Podstawa prawna dotyczące informowania o możliwej zmianie aspektów służby podana jest w art. 31b, natomiast podstawa regulująca każdorazową zmianę aspektów służby znajduje się w art. 33 ustawy o PSP (każda zmiana wymaga wydania kolejnej decyzji dla strażaka).</p>
--	--	--	---	--	--

			<p>4) stanowisko powierzone funkcjonariuszowi z oznaczeniem jednostki organizacyjnej;  5) nadanie stopnia Służby Więziennej;  6) uposażenie.</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:  2) w art. 40 dodaje się ust. 5–7 w brzmieniu:  „5. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się 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 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;</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 16 pkt 2 (art. 25c ust. 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>9) szkoleniach oraz o 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, 9–12, mogą być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych. 7. O zmianach warunków 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 służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 160 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz § 3 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 22 września 2017 r. w sprawie sposobu prowadzenia</p>	<p>„Rozdział 5b <b>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</b> Art. 25c.</p> <p>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.”</p> <p>Art. 160. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej prowadzi dokumentację przebiegu służby funkcjonariusza i gromadzi ją w aktach osobowych.</p> <p>Rozporządzenie w sprawie sposobu prowadzenia przebiegu służby funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej: § 3 W części B akt gromadzi się dokumentację dotyczącą nawiązania stosunku służbowego oraz jego przebiegu, w szczególności:</p>	
--	--	--	---	--

		<p>przebiegu służby funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej (Dz.U. z 2017 r. poz. 1827)</p>	<p>1) dokument potwierdzający złożenie ślubowania;  2) akt mianowania do służby, dokument mianowania na stopień służbowy oraz dokumenty określające stanowisko służbowe, uposażenie i miejsce pełnienia służby;  3) dokumenty potwierdzające przyznanie dodatków do uposażenia zasadniczego;  4) dokumenty potwierdzające zakres realizowanych zadań;  5) dokumenty potwierdzające przebieg służby przygotowawczej;  6) dokumenty potwierdzające złożenie egzaminu kończącego zasadniczy kurs zawodowy albo złożenie egzaminu zawodowego, egzaminu potwierdzającego znajomość języka obcego oraz dokumenty potwierdzające zwolnienie z obowiązku złożenia takich egzaminów;  7) opinie służbowe i oceny okresowe wraz ze złożonymi od nich środkami odwoławczymi oraz rozstrzygnięciami podjętymi przez kierownika jednostki organizacyjnej;  8) dokumenty potwierdzające odbycie szkolenia specjalistycznego oraz złożenie egzaminu uprawniającego do przeniesienia do wyższego korpusu w Służbie Celno-Skarbowej;  9) dokumenty dotyczące powierzenia mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia;  10) dokumenty związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych;</p>	
		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b)</p>		

			<p>ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>11) dokumenty potwierdzające zmianę warunków pełnienia służby; (...)</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:</p> <p>„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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</li> <li>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</li> <li>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</li> </ol>	
--	--	--	---	---	--

				<p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza włącza się do akt osobowych.</p> <p>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”;</p> <p>Art. 76</p> <p>2. Nawiązanie, zmiana albo rozwiązanie stosunku służbowego następują przez wydanie rozkazu personalnego odpowiednio o mianowaniu, wyznaczeniu lub powołaniu na stanowisko służbowe, przeniesieniu, zwolnieniu lub odwołaniu z tego stanowiska albo o zwolnieniu ze służby.</p> <p>3. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 187).</p> <p>Art. 18. W ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz.</p>	
--	--	--	--	--



			<p>575,1728 i 2333 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 69 dodaje się art. 69a w brzmieniu:</p> <p>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, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby funkcjonariuszy.</p> <p>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.</p> <p>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.”;</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>5) w art. 21:</p> <p>e) po ust. 5 dodaje się ust. 5a–5e w brzmieniu:</p>
--	--	--	--

				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.	
Art. 7 ust. 1	<p>Artykuł 7. Dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego</p> <p>1. W przypadku gdy od pracownika wymaga się pracy w państwie członkowskim bądź w państwie trzecim innym niż państwo członkowskie, w którym zazwyczaj wykonuje on pracę, państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca przekazał dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1, przed wyjazdem pracownika, i aby dokumenty te zawierały co najmniej następujące dodatkowe informacje:</p>	<b>T</b>	<p>Art. 1 pkt 7 a) i b) (art. 29<sup>1</sup> § 2 (zdanie wstępne) Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 36a ust. 2 i 3, art. 36b i art. 145a ustawy o Policji</p>	<p>7) w art. 29<sup>1</sup>:</p> <p>a) uchyla się § 1, b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie: „§ 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:”</p> <p>Art. 36a. 2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, powinien określać nazwę instytucji, komórki organizacyjnej oraz nazwę stanowiska przeznaczonego dla policjanta lub pełnionej funkcji, opis kwalifikacji wymaganych do</p>	

			<p>zajmowania stanowiska lub pełnienia funkcji, zakres wykonywanych zadań, przewidywany okres oddelegowania oraz określenie należności pieniężnych i innych świadczeń przysługujących oddelegowanemu policjantowi. Wniosek instytucji zagranicznej powinien dodatkowo zawierać określenie uprawnień i należności przysługujących oddelegowanemu policjantowi w tej instytucji.</p> <p>3. W przypadku policjanta, który ma zostać oddelegowany za granicę do wykonywania zadań zleconych przez instytucję zagraniczną albo zadań wynikających z programów finansowanych ze środków funduszy Unii Europejskiej, gdy okres oddelegowania ma trwać co najmniej rok, a wykonywanie zadań nie wymaga objęcia przez policjanta stanowiska w instytucji zagranicznej, wniosek powinien dodatkowo określać zakres uprawnień i należności, jakie przysługują oddelegowanemu policjantowi lub jego jednostce organizacyjnej Policji od instytucji finansującej, przez którą należy rozumieć instytucję krajową albo instytucję zagraniczną, w tym organizację międzynarodową, inną niż podmiot oddelegowujący lub podmiot, do którego następuje oddelegowanie, finansującą wykonywanie zadań, o których mowa w art. 36 ust. 4a.</p> <p>Art. 36b Oddelegowanie do wykonywania zadań służbowych poza Policją następuje po zapoznaniu się policjanta z treścią wniosku oraz</p>	
--	--	--	---	--

				<p>po wyrażeniu przez niego zgody na oddelegowanie w formie pisemnego oświadczenia wskazującego nazwę instytucji krajowej lub instytucji zagranicznej, nazwę stanowiska służbowego lub pełnionej funkcji, a także okres oddelegowania.</p> <p>Art. 145a 1. Policjant może zostać delegowany do pełnienia służby poza granicami państwa w celu realizacji zadań określonych w art. 1 ust. 2 pkt 7 i ust. 3, w kontyngencie policyjnym wydzielonym do udziału w: (...)</p> <p>2. Delegowanie do pełnienia służby poza granicami państwa oraz przedłużanie czasu delegowania w przypadkach wymienionych w ust. 1 pkt 1 i 2 następuje za pisemną zgodą policjanta.</p> <p>§ 3 ust. 1 pkt 6 i 7 oraz ust. 3 i § 20 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. m.)</p> <p>§ 3. 1. Sprawy osobowe policjantów dotyczą w szczególności:</p> <p>6) delegowania do pełnienia służby poza granicami państwa;</p> <p>7) oddelegowania do pełnienia zadań służbowych poza Policją;</p> <p>3. Sprawy osobowe załatwia się na piśmie w formie rozkazu personalnego, o ile odrębne przepisy nie stanowią inaczej.</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>§ 5 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 listopada 2002 r. w sprawie uprawnień i obowiązków policjantów delegowanych do pełnienia służby poza granicami państwa (Dz.U. z 2020 r. poz. 364, z późn. zm.) - § 5</p> <p>1. Delegowanie policjanta i jego odwołanie z delegowania następuje w formie rozkazu personalnego o delegowaniu lub o odwołaniu z delegowania.</p> <p>2. Rozkaz o delegowaniu, z uwzględnieniem ust. 3, zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) oznaczenie przełożonego wydającego rozkaz;</li><li>2) datę wydania;</li><li>3) powołanie podstawy prawnej;</li><li>4) stopień policyjny, nazwisko i imię policjanta, imię ojca oraz numer identyfikacyjny policjanta;</li><li>5) charakter służby (kandydacka, kontraktowa, przygotowawcza lub stała);</li><li>6) nazwę stanowiska służbowego oraz nazwę jednostki organizacyjnej Policji, w której policjant pełni służbę;</li><li>7) datę, miejsce i czas trwania delegowania;</li><li>8) określenie sprawowanej przez policjanta funkcji;</li><li>9) uzasadnienie faktyczne i prawne;</li><li>10) pouczenie o przysługujących policjantowi środkach odwoławczych;</li><li>11) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby wydającej rozkaz.</li></ol>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 40 ust.2 ustawy o Straży Granicznej</p> <p>§14 -15, § 8-10 Rozporządzeni a Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji</p>	<p>3. W przypadku delegowania policjanta, któremu przyznano dodatek zagraniczny lub operacyjny, rozkaz o delegowaniu określa kategorię i stawkę przyznanego dodatku.</p> <p>Art. 40. 2. Funkcjonariusz może być delegowany do czasowego pełnienia służby:</p> <p>1) na terytorium innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej w ramach wykonywania zadań określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej lub umowach międzynarodowych wiążących Rzeczpospolitą Polską;</p> <p>2) na terytorium państw nienależących do Unii Europejskiej w ramach wykonywania zadań określonych w umowach międzynarodowych wiążących Rzeczpospolitą Polską, za jego pisemną zgodą.</p> <p>3. Delegowanie, o którym mowa w ust. 1 i ust. 2 pkt 1, jeżeli następuje z urzędu nie może przekraczać łącznie 6 miesięcy w okresie 2 lat, chyba że funkcjonariusz wyraża zgodę na dłuższe delegowanie w tym okresie.</p> <p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 października 2011 r. w sprawie należności i świadczeń przysługujących funkcjonariuszom Straży Granicznej delegowanym do pełnienia służby poza granicami państwa (Dz. U. poz. 1476, z późn. zm.).</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>z dnia 28 października 2011 r. w sprawie należności i świadczeń przysługujących funkcjonariuszom Straży Granicznej delegowanym do pełnienia służby poza granicami państwa (Dz. U. poz. 1476, z późn. zm.).</p>	<p>§ 14. 3 W przypadkach, o których mowa w ust. 2, wniosek albo wystąpienie w sprawie delegowania funkcjonariusza powinny określać:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) podmiot zagraniczny;</li> <li>2) stanowisko przeznaczone dla funkcjonariusza albo zakres zadań lub sposób pełnienia służby;</li> <li>3) wysokość wynagrodzenia przysługującego funkcjonariuszowi na dzień delegowania, gdy jest ono przewidziane przez podmiot zagraniczny, inne należności przysługujące w okresie delegowania oraz uprawnienia, które będą mu przysługiwać w tym okresie;</li> <li>4) zakres zadań wykonywanych na stanowisku, o którym mowa w pkt 2;</li> <li>5) przewidywany okres delegowania oraz region lub miejsce delegowania.</li> </ol> <p>4. Funkcjonariusza, który ma zostać delegowany do pełnienia służby poza granicami państwa, zapoznaje się z treścią wniosku albo wystąpienia w sprawie delegowania.</p> <p>§ 15 ust. 1 pkt 3 Komendant Główny Straży Granicznej w razie uwzględnienia wniosku albo wystąpienia wydaje rozkaz personalny o delegowaniu funkcjonariusza do pełnienia służby poza granicami państwa;</p> <p>3. Rozkaz personalny o delegowaniu powinien zawierać w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) określenie ostatnio zajmowanego stanowiska służbowego w Straży Granicznej, wraz ze składnikami uposażenia;</li> </ol>	
--	--	---	---	--

			<p>2) datę delegowania funkcjonariusza do pełnienia służby poza granicami państwa, okres delegowania oraz region lub miejsce delegowania;</p> <p>3) nazwę podmiotu zagranicznego, na rzecz którego funkcjonariusz będzie wykonywał zadania;</p> <p>4) ustalenie stanowiska służbowego i przysługującego na tym stanowisku uposażenia zasadniczego oraz dodatków do uposażenia, do celów, o których mowa w ust. 1 pkt 2, chyba że składniki te nie ulegają zmianie w związku z delegowaniem.</p> <p>§ 8.1 Funkcjonariuszowi delegowanemu do pełnienia służby poza granicami państwa w związku z rozpoczęciem i zakończeniem służby poza granicami państwa przysługuje zwrot udokumentowanych kosztów przewozu bagażu osobistego do wysokości nieprzekraczającej kosztu frachtu bagażu o wadze 150 kg, ustalonego według stawek Międzynarodowego Stowarzyszenia Przewoźników Lotniczych (IATA).</p> <p>§ 9.1 Funkcjonariuszowi delegowanemu do pełnienia służby poza granicami państwa przysługuje zwrot poniesionych za granicą udokumentowanych kosztów niezbędnego leczenia w zakresie:</p> <p>1) leczenia szpitalnego oraz zabiegów leczniczych, porad i badań lekarskich i diagnostycznych z tym związanych - w 100%,</p>	
--	--	--	--	--



		<p>Art. 147c, 147e i 147i ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>do wysokości stanowiącej równowartość 1.000 euro rocznie; 2) innych świadczeń zdrowotnych oraz zakupu leków zleconych przez lekarza - w 50%, do wysokości stanowiącej równowartość 100 euro miesięcznie.</p> <p>§ 10. 1 Funkcjonariuszowi delegowanemu do pełnienia służby poza granicami państwa przysługują dodatkowe świadczenia związane z delegowaniem:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) dodatkowe wyposażenie;</li> <li>2) limit bezpłatnych rozmów telefonicznych.</li> </ol> <p>Art. 147c. 1. Do realizacji zadań poza granicami państwa może zostać wydzielony kontyngent Straży Granicznej, zwany dalej "kontyngentem", w celu udziału w: (...)</p> <p>Art. 147e. 2. Delegowanie do pełnienia służby w kontyngencie oraz przedłużenie czasu delegowania, w przypadkach określonych w art. 147c pkt 1-3a, następuje za pisemną zgodą funkcjonariusza.</p> <p>Art. 147i pkt 7 Funkcjonariuszowi delegowanemu do pełnienia służby w kontyngencie oraz osobie, o której mowa w art. 147f, przysługują w szczególności następujące uprawnienia i świadczenia bezpłatny przewóz do miejsca pełnienia służby lub wykonywania pracy na obszarze działania kontyngentu i z powrotem do kraju, w związku z rozpoczęciem i zakończeniem pełnienia służby lub wykonywania pracy w kontyngencie;</p>	<p>Wraz z wysokością wynagrodzenia wskazana jest waluta, w której będzie wypłacane wynagrodzenie (art. 7 ust. 1 lit. b dyrektywy).</p> <p>Pod pojęciem inne należności oraz uprawnienia należy rozumieć różnego rodzaju świadczenia rzeczowe lub pieniężne, czy też ewentualne prawo do powrotu po zakończeniu</p>
--	--	--	---	--

			<p>Rozdział 5a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej (w szczególności art. 49b, 49e ust. 1 i 2, 49h ust. 1), oraz § 5 ust. 2 pkt 7 oraz ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 października 2005 r. w sprawie warunków i trybu delegowania strażaków Państwowej Straży Pożarnej do pełnienia</p>	<p>Art. 49b.</p> <p>1. Strażak może zostać delegowany, za jego pisemną zgodą, do pełnienia służby poza granicą państwa w grupie ratowniczej utworzonej do udziału w:</p> <p>1) działaniach ratowniczych, akcji poszukiwawczo-ratowniczej lub akcji humanitarnej;</p> <p>2) szkoleniu i ćwiczeniach ratowniczych.</p> <p>2. Strażak, za jego zgodą, może zostać wyznaczony przez Komendanta Głównego Państwowej Straży Pożarnej do wykonywania innych określonych zadań poza granicą państwa.</p> <p>Art. 49e.</p> <p>1. Strażak delegowany do pełnienia służby w grupie ratowniczej poza granicą państwa otrzymuje uposażenie zasadnicze, dodatki do uposażenia i inne należności pieniężne przysługujące na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian, mających</p>	<p>delegowania, w rozumieniu art. 7 ust. 1 lit. c i d dyrektywy.</p> <p>W odniesieniu do strażaków PSP kwestie wykonywania zadań poza granicami państwa są szczegółowo uregulowane w rozdziale 5a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów z 11 października 2005 r. w sprawie warunków i trybu delegowania strażaków Państwowej Straży Pożarnej do pełnienia służby poza granicą państwa oraz sposobu i</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>służby poza granicą państwa oraz sposobu i organizacji działania</p>	<p>wpływ na prawo do uposażenia i innych należności lub na ich wysokość.  2. Strażakowi, o którym mowa w ust. 1, przysługują ponadto:  1) świadczenia z tytułu podróży i przejazdów oraz inne należności pieniężne związane z delegowaniem, określone w przepisach o podróżach służbowych za granicę, wypłacane w walucie polskiej lub obcej;  2) dodatkowe umundurowanie i wyposażenie specjalne;  3) woda i dodatkowa żywność w ilości wynikającej ze zwiększonego wydatku energetycznego związanego z długotrwałym charakterem działań ratowniczych prowadzonych w uciążliwych warunkach;  4) dodatkowe ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, kosztów leczenia i śmierci oraz odpowiedzialności cywilnej za szkody powstałe podczas działań ratowniczych za granicą;  5) świadczenia opieki zdrowotnej, o których mowa w art. 42 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1285, z późn. zm.);  6) zaopatrzenie w leki i artykuły sanitarne;  7) badania laboratoryjne i lekarskie oraz szczepienia ochronne.  Art. 49h.</p>	<p>organizacji działania grupy ratowniczej.  Ponownie należy podkreślić, że informacje o zasadniczych aspektach służby, w tym o ich zmianie zawierają się w decyzji, niemniej jednak delegowanie może nastąpić wyłącznie za pisemną zgodą strażaka.  Uposażenie strażaka delegowanego do pełnienia służby poza granicami państwa, o którym mowa w art. 49e wskazuje wysokość tej płacy oraz walute, której jest ona wypłacana.  Rozkaz o odwołaniu strażaka z</p>
--	--	--	---	---	---

		<p>Art. 8 pkt 2 (art. 31b ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>1. Przepisy art. 49c ust. 3 i 4 oraz art. 49d-49g stosuje się odpowiednio do strażaków, o których mowa w art. 49b ust. 2.</p> <p>§ 5.</p> <p>1. Delegowanie strażaka do pełnienia służby w grupie ratowniczej poza granicą państwa i jego odwołanie z delegowania następuje w formie rozkazu o delegowaniu i o odwołaniu z delegowania.</p> <p>2. Rozkaz o delegowaniu, z uwzględnieniem ust. 4, zawiera:</p> <p>7) datę, miejsce i czas trwania delegowania.</p> <p>4. Rozkaz o odwołaniu z delegowania zawiera dane, o których mowa w ust. 2 pkt 1-6 i 9, a ponadto:</p> <p>1) datę odwołania z delegowania.</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 31a dodaje się art. 31b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 31b. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje strażaka nowo przyjętego do służby z</p>	<p>delegowania, o którym mowa w § 5 ust. 4 ww. rozporządzenia należy traktować jako zapewnienie powrotu strażaka z delegowania, ponieważ określa m.in. datę odwołania z delegowania.</p>
--	--	--	--	--

		<p>Art. 164-166 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną funkcjonariuszy, a także z przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby strażaków.</p> <p>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.</p> <p>3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem oraz datą. Potwierdzenie włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;</p> <p>Art. 164. 1. Funkcjonariusz służby stałej, po uzyskaniu pisemnej zgody kierownika jednostki organizacyjnej, może ubiegać się o pracę w instytucjach Unii Europejskiej, jednostkach utworzonych przez Unię Europejską lub organizacjach międzynarodowych.</p> <p>2. Funkcjonariusza, którego kandydatura została zaakceptowana przez instytucję Unii Europejskiej, jednostkę utworzoną przez Unię Europejską lub organizację międzynarodową, kierownik jednostki organizacyjnej oddelegowuje do pracy w tej instytucji, jednostce lub organizacji.</p>	
--	--	---	---	--

			<p>3. Oddelegowanie funkcjonariusza następuje po uzyskaniu pisemnej informacji o zaakceptowaniu jego kandydatury przez instytucję Unii Europejskiej, jednostkę utworzoną przez Unię Europejską lub organizację międzynarodową.</p> <p>4. Oddelegowanie funkcjonariusza następuje na czas wykonywania pracy. W trakcie oddelegowania funkcjonariuszowi przysługują świadczenia wynikające z ustawy, z wyjątkiem prawa do urlopów określonych w art. 216, chyba że instytucja Unii Europejskiej, jednostka utworzona przez Unię Europejską lub organizacja międzynarodowa nie zapewnia oddelegowanemu funkcjonariuszowi prawa do urlopu wypoczynkowego.</p> <p>5. Wzajemne prawa i obowiązki funkcjonariusza i instytucji Unii Europejskiej, jednostki utworzonej przez Unię Europejską lub organizacji międzynarodowej, do której funkcjonariusz został oddelegowany, określają przepisy obowiązujące w tej instytucji, jednostce lub organizacji.</p> <p>6. Okres oddelegowania funkcjonariusza wlicza się do okresu służby w Służbie Celno-Skarbowej.</p> <p>Art. 165. 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej może, za zgodą ministra właściwego do spraw finansów publicznych, oddelegować funkcjonariusza służby stałej do pełnienia funkcji przedstawiciela Szefa Krajowej</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Administracji Skarbowej w polskich placówkach dyplomatycznych. Przepisy art. 164 ust. 4 i 6 stosuje się odpowiednio.</p> <p>2. Uposażenie oraz inne świadczenia pieniężne wynikające z ustawy nie przysługują funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 1, otrzymującemu wynagrodzenie na zasadach określonych w ustawie z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. poz. 464 i 1003).</p> <p>Art. 166. 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej, po uzyskaniu zgody ministra właściwego do spraw finansów publicznych, może oddelegować funkcjonariusza, na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, do pełnienia służby na terytorium innego państwa w celu wykonania określonych przez niego zadań zleconych. Przepis art. 167 stosuje się odpowiednio.</p> <p>2. Funkcjonariuszowi oddelegowanemu do pełnienia służby na terytorium innego państwa w trakcie oddelegowania przysługują świadczenia wynikające z ustawy oraz:</p> <p>1) związane z rozpoczęciem i zakończeniem służby na terytorium innego państwa, w drodze do kraju lub innego państwa w celu załatwienia spraw służbowych:</p> <p>a) diety na pokrycie kosztów wyżywienia,  b) zwrot kosztów przejazdu,  c) zwrot kosztów noclegu,  d) zwrot kosztów przewozu bagażu;</p>	
--	--	--	--	--

			<p>2) ryczałt na pokrycie kosztów wyżywienia i zakwaterowania w miejscu pełnienia służby na terytorium innego państwa;</p> <p>3) zwrot udokumentowanych kosztów niezbędnego leczenia poniesionych na terytorium innego państwa, z wyłączeniem kosztów zakupu leków, których nabycie za granicą nie było konieczne, kosztów zabiegów chirurgii plastycznej i kosmetycznych oraz kosztów nabycia protez ortopedycznych, dentystycznych lub okularów;</p> <p>4) zwrot kosztów rozmów telefonicznych.</p> <p>3. Do należności, o których mowa w ust. 2 pkt 1, stosuje się odpowiednio przepisy w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.</p> <p>4. Zwrot kosztów leczenia, o których mowa w ust. 2 pkt 3, nie przysługuje, jeżeli funkcjonariusz jest uprawniony, na podstawie odrębnych przepisów, do leczenia za granicą lub gdy koszty jego leczenia są finansowane ze środków Narodowego Funduszu Zdrowia.</p> <p>5. W razie śmierci funkcjonariusza oddelegowanego na terytorium innego państwa koszt transportu jego zwłok do kraju jest pokrywany z budżetu państwa, z części, o której mowa w art. 9 ust. 1.</p> <p>6. Minister właściwy do spraw finansów publicznych określi, w drodze rozporządzenia, wysokość przyznawanych świadczeń, o których</p>	
--	--	--	---	--



		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>mowa w ust. 2, uwzględniając koszty związane z pełnieniem służby przez funkcjonariusza na terytorium innego państwa.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:</p> <p>„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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</li> <li>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</li> <li>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym</li> </ol>	
--	--	---	---	--

				<p>urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 4 ust. 8 i 9 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p>	<p>wydrukowania oraz przechowywania; dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza włącza się do akt osobowych.</p> <p>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”;</p> <p>Art. 4. 8. Prezes Rady Ministrów w przypadkach uzasadnionych względami bezpieczeństwa, z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych, może podjąć decyzję o objęciu ochroną placówek zagranicznych Rzeczypospolitej Polskiej, o których mowa w art. 3 pkt 1 lit. f, jeżeli zapewnienie ochrony placówek zagranicznych w inny sposób okaże się lub może okazać się niewystarczające. Decyzja jest podejmowana na wniosek ministra właściwego do spraw zagranicznych, po uzyskaniu opinii ministra właściwego do spraw wewnętrznych, z uwzględnieniem sił i środków pozostających w dyspozycji SOP, oceny zagrożenia tych obiektów oraz możliwego zakresu i sposobu zapewnienia ochrony.</p> <p>9. Minister właściwy do spraw wewnętrznych określi, w drodze rozporządzenia:</p>	<p>W przypadku SOP, funkcjonariusz może być skierowany do ochrony placówki zagranicznej tylko po ukończeniu specjalistycznego szkolenia zawodowego, w którego programie znajdują się takie elementy jak zasady pełnienia służby w placówce zagranicznej RP, czy też prawa i obowiązki funkcjonariusza w</p>
--	--	--	---	--	---

			<p>§ 3 i 4 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 24 kwietnia 2018 r. w sprawie ochrony placówek zagranicznych przez Służbę Ochrony Państwa (Dz. U. poz. 808)</p>	<p>1) zakres wykonywania przez funkcjonariuszy zadań, o których mowa w ust. 8, 2) tryb kierowania funkcjonariuszy do wykonywania zadań, o których mowa w ust. 8, oraz odwoływania ich z tych zadań - mając na względzie zapewnienie prawidłowej ochrony placówek zagranicznych Rzeczypospolitej Polskiej.</p> <p>§ 3. Komendant Służby Ochrony Państwa kieruje funkcjonariuszy do ochrony placówek zagranicznych na wniosek funkcjonariusza lub z urzędu.</p> <p>§ 4. O odwołaniu funkcjonariusza w przypadkach, o których mowa w art. 86 ustawy, Komendant Służby Ochrony Państwa informuje pisemnie kierowników placówek zagranicznych za pośrednictwem urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw zagranicznych.</p>	<p>trakcie wykonywania zadań służbowych w placówce zagranicznej RP.</p> <p>Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej nie są wysyłani do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego do wykonywania obowiązków pracowniczych.</p>
--	--	--	--	--	---

			Art. 203 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny	Art. 203. 1. Żołnierz zawodowy może być wyznaczony lub skierowany do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa.	
Art. 7 ust. 1 lit. a)	a) państwo lub państwa, w których praca za granicą ma być wykonywana oraz przewidywany czas trwania tej pracy;	<b>T</b>	Art. 1 pkt 7 a) i b) (art. 29 <sup>1</sup> § 2 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy)  § 5 rozporządzenia Ministra	7) w art. 29 <sup>1</sup> : a) uchyla się § 1, b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie: „§ 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;”  § 5. 1. Delegowanie policjanta i jego odwołanie z delegowania następuje w formie rozkazu personalnego o delegowaniu lub o odwołaniu z delegowania.	

		<p>Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 listopada 2002 r. w sprawie uprawnień i obowiązków policjantów delegowanych do pełnienia służby poza granicami państwa (Dz.U. z 2020 r. poz. 364, z późn. zm.)</p> <p>§15 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 października 2011 r. w sprawie należności i świadczeń przysługujących</p>	<p>2. Rozkaz o delegowaniu, z uwzględnieniem ust. 3, zawiera: 7) datę, miejsce i czas trwania delegowania;</p> <p>§ 15 ust. 1 pkt 3 Komendant Główny Straży Granicznej w razie uwzględnienia wniosku albo wystąpienia wydaje rozkaz personalny o delegowaniu funkcjonariusza do pełnienia służby poza granicami państwa; 3. Rozkaz personalny o delegowaniu powinien zawierać w szczególności: 2) datę delegowania funkcjonariusza do pełnienia służby poza granicami państwa, okres delegowania oraz region lub miejsce delegowania;</p>	
--	--	--	---	--

		<p>h funkcjonariusz om Straży Granicznej delegowanym do pełnienia służby poza granicami państwa (Dz. U. poz. 1476, z późn. zm.).</p> <p>Art. 147e ustawy o Straży Granicznej</p> <p>Rozporządzeni e Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2006 r. w sprawie służby funkcjonariuszy Straży Granicznej w kontyngencie Straży</p>	<p>Art. 147e. 2 Delegowanie do pełnienia służby w kontyngencie oraz przedłużenie czasu delegowania, w przypadkach określonych w art. 147c pkt 1-3a, następuje za pisemną zgodą funkcjonariusza.</p> <p>§ 3. W przypadku wydzielenia kontyngentu do udziału w organizowaniu i kontroli ruchu granicznego, organizowaniu ochrony granicy państwowej, zapewnieniu bezpieczeństwa w komunikacji międzynarodowej lub rozpoznawaniu i przeciwdziałaniu zagrożeniom terroryzmem, Komendant Główny Straży Granicznej niezwłocznie po otrzymaniu decyzji, o której mowa w art. 147d ust. 1 pkt 1 ustawy, podaje do wiadomości funkcjonariuszy informację o tworzeniu kontyngentu na piśmie oraz przez jej umieszczenie na stronach intranetowych jednostek organizacyjnych Straży Granicznej.</p>	
--	--	---	--	--

			<p>Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1794)</p>	<p>§ 3 ust. 2 pkt 1 Informacja, o której mowa w ust. 1, zawiera określenie celu skierowania kontyngentu, zakresu jego zadań oraz obszaru działania, a także czasu pozostawiania poza granicami państwa.</p> <p>§ 10. 1. Delegowanie funkcjonariusza do pełnienia służby w kontyngencie, odwołanie z delegowania oraz przedłużenie czasu delegowania następuje w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. W rozkazie o delegowaniu określa się cel skierowania kontyngentu do pełnienia służby, w którym następuje delegowanie, obszar i czas delegowania, stanowisko wyznaczone funkcjonariuszowi w kontyngencie, a także inne rozstrzygnięcia, jeżeli są istotne dla ustalenia warunków pełnienia służby w składzie kontyngentu.</p>	
			<p>Art. 4 ust. 8 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p>	<p>Art. 4 ust. 8 Prezes Rady Ministrów w przypadkach uzasadnionych względami bezpieczeństwa, z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych, może podjąć decyzję o objęciu ochroną placówek zagranicznych Rzeczypospolitej Polskiej, o których mowa w art. 3 pkt 1 lit. f, jeżeli zapewnienie ochrony placówek zagranicznych w inny sposób okaże się lub może okazać się niewystarczające. Decyzja jest podejmowana na wniosek ministra właściwego do spraw zagranicznych, po uzyskaniu opinii ministra</p>	



			<p>właściwego do spraw wewnętrznych, z uwzględnieniem sił i środków pozostających w dyspozycji SOP, oceny zagrożenia tych obiektów oraz możliwego zakresu i sposobu zapewnienia ochrony.</p> <p>Art. 164 ust 4 Oddelegowanie funkcjonariusza następuje na czas wykonywania pracy. W trakcie oddelegowania funkcjonariuszowi przysługują świadczenia wynikające z ustawy, z wyjątkiem prawa do urlopów określonych w art. 216, chyba że instytucja Unii Europejskiej, jednostka utworzona przez Unię Europejską lub organizacja międzynarodowa nie zapewnia oddelegowanemu funkcjonariuszowi prawa do urlopu wypoczynkowego.</p> <p>5. Wzajemne prawa i obowiązki funkcjonariusza i instytucji Unii Europejskiej, jednostki utworzonej przez Unię Europejską lub organizacji międzynarodowej, do której funkcjonariusz został oddelegowany, określają przepisy obowiązujące w tej instytucji, jednostce lub organizacji.</p> <p>6. Okres oddelegowania funkcjonariusza wlicza się do okresu służby w Służbie Celno-Skarbowej.</p> <p>Art. 165. 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej może, za zgodą ministra właściwego do spraw finansów publicznych, oddelegować funkcjonariusza służby stałej do pełnienia funkcji przedstawiciela Szefa Krajowej</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Administracji Skarbowej w polskich placówkach dyplomatycznych. Przepisy art. 164 ust. 4 i 6 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 166. 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej, po uzyskaniu zgody ministra właściwego do spraw finansów publicznych, może oddelegować funkcjonariusza, na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, do pełnienia służby na terytorium innego państwa w celu wykonania określonych przez niego zadań zleconych. Przepis art. 167 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu: „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</p>
--	--	--	---

				<p>wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</p> <p>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</p> <p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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”;</p> <p>Art. 203</p> <p>1. Żołnierz zawodowy może być wyznaczony lub skierowany do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa.</p> <p>2. Do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa wyznacza:</p> <p>1) Minister Obrony Narodowej - żołnierzy zawodowych na stanowiska służbowe o stopniach etatowych od stopnia pułkownika</p>	<p>Termin pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa określa decyzja.</p>
--	--	--	---	--

				<p>(komandora) do stopnia generała (admirala) oraz na które wyznacza na podstawie przepisów odrębnych ustaw;</p> <p>2) kierownik komórki organizacyjnej właściwej do spraw kadr - pozostałych żołnierzy zawodowych.</p> <p>3. Do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa kieruje Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego.</p> <p>4. W czasie pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa żołnierz zawodowy podlega organowi, który wyznaczył lub skierował go do tej służby, albo organowi wskazanemu przez Ministra Obrony Narodowej w przepisach określających bezpośrednie podporządkowanie jednostek organizacyjnych. Podczas wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa żołnierz zawodowy może podlegać odpowiednio, w zależności od miejsca pełnienia zawodowej służby wojskowej:</p> <p>1) przełożonemu kierującemu działalnością misji organizacji międzynarodowej lub sił wielonarodowych;</p> <p>2) kierującemu placówką zagraniczną, w której został wyznaczony do pełnienia zawodowej służby wojskowej;</p> <p>3) polskiemu przedstawicielowi wojskowemu - w przypadku pełnienia służby na stanowisku w polskim przedstawicielstwie wojskowym przy organizacji międzynarodowej lub przy międzynarodowej strukturze wojskowej, przy</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>siłach zbrojnych albo przy innych strukturach obronnych państw obcych;</p> <p>4) przełożonemu określone przez organizację międzynarodową albo międzynarodową strukturę wojskową - w przypadku pełnienia służby na stanowisku bezpośrednio w strukturach organizacji międzynarodowych albo międzynarodowych strukturach wojskowych, a w sprawach narodowych - starszemu oficerowi narodowemu;</p> <p>5) przełożonemu określone przez właściwy organ sił zbrojnych albo innych struktur obronnych państwa obcego - przy którego siłach lub strukturach żołnierz pełni służbę wojskową.</p> <p>5. Żołnierzom zawodowym wyznaczonym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa przysługują następujące uprawnienia i świadczenia:</p> <p>1) prawo przebywania w miejscu pełnienia służby wraz z małżonkiem i dziećmi pozostającymi na utrzymaniu żołnierza;</p> <p>2) prawo do nieodpłatnego zakwaterowania w lokalu mieszkalnym, wraz z niezbędnym umeblowaniem i wyposażeniem, albo prawo do równoważnika pieniężnego na wynajęcie lokalu mieszkalnego, odpowiednio do zajmowanego stanowiska służbowego oraz liczby uprawnionych i przemieszczonych członków rodziny;</p>	
--	--	--	---	--

			<p>3) prawo do ryczału na pokrycie niektórych świadczeń związanych z użytkowaniem lokalu mieszkalnego;</p> <p>4) zwrot opłat związanych z nauką przesiedlonych dzieci w szkole podstawowej i ponadpodstawowej;</p> <p>5) zwrot niezbędnych, udokumentowanych kosztów leczenia w państwie, w którym żołnierz pełni służbę, oraz kosztów leczenia uprawnionych i przesiedlonych członków rodziny.</p> <p>6. Niezależnie od świadczeń, o których mowa w ust. 5, żołnierzom zawodowym udającym się poza granice państwa w celu objęcia stanowiska służbowego oraz żołnierzom pełniącym służbę poza granicami państwa wyznaczonym na kolejne stanowisko za granicą w innym państwie niż dotychczas, a także żołnierzom powracającym do kraju po zakończeniu pełnienia służby poza granicami państwa przysługuje zwrot kosztów:</p> <p>1) podróży żołnierza i przebywających z nim członków rodziny;</p> <p>2) przewozu rzeczy osobistego użytku i przedmiotów gospodarstwa domowego;</p> <p>3) przejazdu do miejsca pełnienia służby za granicą i z powrotem do kraju członków rodziny nieprzebywających z nim za granicą:</p> <p>a) raz na 2 lata, jeżeli członek rodziny żołnierza nie przesiedlał się za granicę do miejsca pełnienia służby żołnierza,</p>	
--	--	--	---	--

			<p>b) jeden raz, jeżeli członek rodziny przebywał z żołnierzem za granicą i żołnierzowi pokryto koszty jego podróży, po upływie nie mniej niż jednego roku po przesiedleniu.</p> <p>7. Żołnierzom zawodowym skierowanym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa przysługują następujące uprawnienia i świadczenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) bezpłatne zakwaterowanie i wyżywienie;</li> <li>2) bezpłatne świadczenia zdrowotne oraz bezpłatne zaopatrzenie w produkty lecznicze, wyroby medyczne, wyposażenie wyrobów medycznych, systemy i zestawy zabiegowe w rozumieniu przepisów o wyrobach medycznych;</li> <li>3) bezpłatny przewóz: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) z kraju do miejsca pełnienia służby i z powrotem w związku z rozpoczęciem i zakończeniem pełnienia służby poza granicami państwa,</li> <li>b) z miejsca pełnienia służby do kraju i z powrotem w przypadku śmierci członka najbliższej rodziny;</li> </ol> </li> <li>4) indywidualne i zbiorowe ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków zaistniałych w czasie pełnienia służby poza granicami państwa, wskutek których nastąpiło uszkodzenie ciała, rozstrój zdrowia lub śmierć żołnierza.</li> </ol> <p>8. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:</p>	
--	--	--	---	--



			<p>1) przypadki, w których następuje wyznaczenie, a w których skierowanie do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa, z uwzględnieniem jednostek lub struktur organizacyjnych, w których następuje wyznaczenie do pełnienia służby wojskowej, oraz charakteru służby wojskowej poza granicami państwa;</p> <p>2) tryb postępowania przy wyznaczaniu lub kierowaniu żołnierzy zawodowych do pełnienia służby poza granicami państwa, a także odwoływania do kraju z tej służby, mając na uwadze konieczność uzyskania przez kandydata orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do pełnienia tej służby oraz odpowiedniego poświadczenia bezpieczeństwa;</p> <p>3) warunki pełnienia przez żołnierzy służby poza granicami państwa, z uwzględnieniem podległości, o której mowa w ust. 4;</p> <p>4) wysokość, sposób i tryb przyznawania świadczeń żołnierzom wyznaczonym albo skierowanym do pełnienia służby poza granicami państwa oraz świadczeń przysługujących żołnierzom w związku z wyznaczeniem lub skierowaniem do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa, mając na uwadze świadczenia przysługujące członkom rodzin żołnierzy przebywającym z nimi za granicą, z uwzględnieniem specyfiki wykonywanych zadań, zagrożeń dla zdrowia lub życia tych</p>	
--	--	--	---	--

				<p>żołnierzy, a także istniejących w danym państwie warunków miejscowych, jak również zachowanie wszystkich uprawnień i świadczeń, jakie przysługują na podstawie przepisów obowiązujących wobec żołnierzy pełniących czynną służbę wojskową w kraju, oraz uwzględniając powstałe w tym czasie zmiany mające wpływ na te uprawnienia, z wyjątkiem świadczeń określonych w art. 289-293.</p> <p>Art. 192</p> <p>1. Żołnierza zawodowego wyznacza się na stanowisko służbowe, w drodze decyzji, stosownie do potrzeb Sił Zbrojnych, w zależności od wymogów i kwalifikacji określonych w Karcie Opisu Stanowiska Służbowego, posiadanej oceny w opinii służbowej oraz modelu przebiegu służby.</p> <p>Art. 2 Ilekroć w ustawie jest mowa o:</p> <p>3) decyzji - należy przez to rozumieć decyzję wydawaną przez właściwy organ wojskowy oraz rozkaz personalny;</p>	
Art. 7 ust. 1 lit. b)	b) waluta, w której będzie wypłacane wynagrodzenie;	<b>T</b>	Art. 1 pkt 7 a) i b) (art. 29 <sup>1</sup> § 2 pkt 3 Kodeksu pracy)	<p>7) w art. 29<sup>1</sup>:</p> <p>a) uchyla się § 1,</p> <p>b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie:</p> <p>„§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje</p>	

			<p>Art. 36e i art. 145e ustawy o Policji</p>	<p>pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3, informacji w postaci papierowej lub elektronicznej o:</p> <p>3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;”</p> <p>Art. 36e 1. Komendant Główny Policji w razie uwzględnienia wniosku:</p> <p>3) zalicza, do celów obliczenia uposażenia i innych należności pieniężnych przysługujących policjantowi w okresie oddelegowania, stanowisko służbowe w instytucji krajowej określone we wniosku do odpowiedniej grupy zaszeregowania oraz ustala policyjny stopień etatowy, stosownie do zaszeregowania stanowisk służbowych policjantów;</p> <p>Art. 145e. 1. Policjant w czasie delegowania do pełnienia służby w kontyngencie policyjnym poza granicami państwa otrzymuje uposażenie zasadnicze, dodatki do uposażenia i inne należności pieniężne przysługujące na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym - z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian, mających wpływ na prawo do uposażenia i innych należności lub ich wysokość.</p> <p>2. Policjantowi, o którym mowa w ust. 1, mogą być przyznawane dodatki do uposażenia, świadczenia z tytułu uszczerbku na zdrowiu,</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>podróży i przejazdów oraz inne należności pieniężne związane z delegowaniem, wypłacane w walucie polskiej lub obcej.</p>	
		<p>§15 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 października 2011 r.  w sprawie należności i świadczeń przysługujących funkcjonariuszom Straży Granicznej delegowanym do pełnienia służby poza granicami państwa (Dz. U. poz. 1476, z późn. zm.).</p>	<p>§ 15 ust. 1 pkt 2 Komendant Główny Straży Granicznej w razie uwzględnienia wniosku albo wystąpienia ustala na cały okres delegowania funkcjonariusza, do celów obliczania uposażenia i innych przysługujących mu należności pieniężnych, stanowisko służbowe i przysługujące na tym stanowisku uposażenie zasadnicze oraz dodatki do uposażenia, stosownie do przepisów w sprawie uposażenia zasadniczego oraz dodatków do uposażenia funkcjonariuszy, do wysokości wynikającej z wynagrodzenia, o którym mowa w § 14 ust. 3 pkt 3; 3. Rozkaz personalny o delegowaniu powinien zawierać w szczególności: 4) ustalenie stanowiska służbowego i przysługującego na tym stanowisku uposażenia zasadniczego oraz dodatków do uposażenia, do celów, o których mowa w ust. 1 pkt 2, chyba że składniki te nie ulegają zmianie w związku z delegowaniem.</p>	
		<p>Art. 147h ustawy o</p>	<p>Art. 147h. 1. Funkcjonariusz w czasie delegowania do pełnienia służby w</p>	

		<p>Straży Granicznej</p> <p>Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2006 r. w sprawie służby funkcjonariuszy Straży Granicznej w kontyngencie Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1794)</p>	<p>kontyngencie poza granicami państwa otrzymuje uposażenie zasadnicze, dodatki do uposażenia oraz inne należności pieniężne przysługujące na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym - z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian, mających wpływ na prawo do uposażenia i innych należności lub na ich wysokość.</p> <p>2. Funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 1, mogą być przyznawane dodatki do uposażenia, świadczenia z tytułu uszczerbku na zdrowiu, należności z tytułu krajowej lub zagranicznej podróży służbowej oraz inne należności pieniężne związane z delegowaniem, wypłacane w walucie polskiej lub obcej.</p> <p>§ 10. 1. Delegowanie funkcjonariusza do pełnienia służby w kontyngencie, odwołanie z delegowania oraz przedłużenie czasu delegowania następuje w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. W rozkazie o delegowaniu określa się cel skierowania kontyngentu do pełnienia służby, w którym następuje delegowanie, obszar i czas delegowania, stanowisko wyznaczone funkcjonariuszowi w kontyngencie, a także inne rozstrzygnięcia, jeżeli są istotne dla ustalenia warunków pełnienia służby w składzie kontyngentu.</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 164-166 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>Art. 164. 4. Oddelegowanie funkcjonariusza następuje na czas wykonywania pracy. W trakcie oddelegowania funkcjonariuszowi przysługują świadczenia wynikające z ustawy, z wyjątkiem prawa do urlopów określonych w art. 216, chyba że instytucja Unii Europejskiej, jednostka utworzona przez Unię Europejską lub organizacja międzynarodowa nie zapewnia oddelegowanemu funkcjonariuszowi prawa do urlopu wypoczynkowego.</p> <p>5. Wzajemne prawa i obowiązki funkcjonariusza i instytucji Unii Europejskiej, jednostki utworzonej przez Unię Europejską lub organizacji międzynarodowej, do której funkcjonariusz został oddelegowany, określają przepisy obowiązujące w tej instytucji, jednostce lub organizacji.</p> <p>Art. 165. 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej może, za zgodą ministra właściwego do spraw finansów publicznych, oddelegować funkcjonariusza służby stałej do pełnienia funkcji przedstawiciela Szefa Krajowej Administracji Skarbowej w polskich placówkach dyplomatycznych. Przepisy art. 164 ust. 4 i 6 stosuje się odpowiednio.</p> <p>2. Uposażenie oraz inne świadczenia pieniężne wynikające z ustawy nie przysługują funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 1, otrzymującemu wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę na zasadach określonych w</p>	
--	--	---	--	--

			<p>ustawie z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. poz. 464 i 1003).</p> <p>Art. 166. 2. Funkcjonariuszowi oddelegowanemu do pełnienia służby na terytorium innego państwa w trakcie oddelegowania przysługują świadczenia wynikające z ustawy oraz:</p> <p>1) związane z rozpoczęciem i zakończeniem służby na terytorium innego państwa, w drodze do kraju lub innego państwa w celu załatwienia spraw służbowych:</p> <p>a) diety na pokrycie kosztów wyżywienia,  b) zwrot kosztów przejazdu,  c) zwrot kosztów noclegu,  d) zwrot kosztów przewozu bagażu;</p> <p>2) ryczałt na pokrycie kosztów wyżywienia i zakwaterowania w miejscu pełnienia służby na terytorium innego państwa;</p> <p>3) zwrot udokumentowanych kosztów niezbędnego leczenia poniesionych na terytorium innego państwa, z wyłączeniem kosztów zakupu leków, których nabycie za granicą nie było konieczne, kosztów zabiegów chirurgii plastycznej i kosmetycznych oraz kosztów nabycia protez ortopedycznych, dentystycznych lub okularów;</p> <p>4) zwrot kosztów rozmów telefonicznych.</p> <p>3. Do należności, o których mowa w ust. 2 pkt 1, stosuje się odpowiednio przepisy w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.</p> <p>4. Zwrot kosztów leczenia, o których mowa w ust. 2 pkt 3, nie przysługuje, jeżeli funkcjonariusz jest uprawniony, na podstawie odrębnych przepisów, do leczenia za granicą lub gdy koszty jego leczenia są finansowane ze środków Narodowego Funduszu Zdrowia.</p> <p>5. W razie śmierci funkcjonariusza oddelegowanego na terytorium innego państwa koszt transportu jego zwłok do kraju jest pokrywany z budżetu państwa, z części, o której mowa w art. 9 ust. 1.</p> <p>6. Minister właściwy do spraw finansów publicznych określi, w drodze rozporządzenia, wysokość przyznawanych świadczeń, o których mowa w ust. 2, uwzględniając koszty związane z pełnieniem służby przez funkcjonariusza na terytorium innego państwa.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu: „Art. 158a. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej informuje funkcjonariusza przyjętego do służby w Służbie Celno-Skarbowej o jego prawach i obowiązkach oraz</p>	
--	--	---	---	--



				<p>zasadach służby w Służbie Celno-Skarbowej, w szczególności o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</li> <li>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</li> <li>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</li> <li>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środkach odwoławczych.</li> </ol> <p>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,</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Art. 172 ust. 1 i 3 pkt 2 ustawy o Służbie</p>	<p>zakwaterowania, przewozu bagażu, leczenia, rozmów telefonicznych i powrotu funkcjonariusza do kraju - w przypadku oddelegowania na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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”;</p>	
--	--	---	---	--

		<p>Ochrony Państwa</p> <p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 lutego 2019 r. w sprawie należności za podróże</p>	<p>Art. 172. 1. Funkcjonariuszowi przysługują następujące należności pieniężne:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) należności za podróże służbowe i należności przysługujące z tytułu delegowania do czasowego pełnienia służby w innej miejscowości albo związane z wykonywaniem zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8;</li> <li>2) świadczenia związane z wykonywaniem zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8;</li> </ol> <p>3. Należnościami, o których mowa w ust. 1 pkt 1, są:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) dieta stanowiąca ekwiwalent pieniężny na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia w czasie podróży służbowej;</li> <li>2) zwrot kosztów przejazdów na trasie od stałego miejsca pełnienia służby lub zamieszkania do miejsca stanowiącego cel podróży służbowej i z powrotem oraz noclegów bądź ryczałt za nocleg;</li> <li>3) diety za czas przejazdu do nowego miejsca pełnienia służby;</li> <li>4) zwrot kosztów przejazdu do miejsca delegowania;</li> <li>5) zwrot innych uzasadnionych kosztów określonych przez przełożonego.</li> </ol> <p>§ 16 Świadczeniami, o których mowa w art. 172 ust. 1 pkt 2 ustawy, są:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ryczałt z tytułu wykonywania czynności służbowych poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej - w wysokości 100% diety, o której mowa w § 4, za każdy rozpoczęty dzień</li> </ol>	
--	--	--	---	--

		<p>służbowe i należności przysługujące z tytułu delegowania do czasowego pełnienia służby w innej miejscowości albo związanych z wykonywaniem zadań w zakresie ochrony placówek zagranicznych Rzeczypospolitej Polskiej, a także świadczeń związanych z wykonywaniem tych zadań</p> <p>Art. 468 ustawy o obronie Ojczyzny</p>	<p>skierowania do wykonywania zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8 ustawy;</p> <p>2) ryczałt na pokrycie kosztów utrzymania - w wysokości 50% diety, o której mowa w § 4, za każdy rozpoczęty dzień skierowania do wykonywania zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8 ustawy;</p> <p>3) należność zagraniczna za każdy rozpoczęty dzień kalendarzowy skierowania do wykonywania zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8 ustawy, w wysokości:</p> <p>a) 40 euro dla funkcjonariusza pełniącego funkcję dowódcy ochrony,</p> <p>b) 30 euro dla pozostałych funkcjonariuszy.</p> <p>Art. 468</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu wyznaczonemu do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa przysługuje uposażenie zasadnicze ustalone z uwzględnieniem grupy</p>	
--	--	---	--	--

				<p>uposażenia określonej dla stanowiska służbowego, na jakie został wyznaczony do pełnienia służby poza granicami państwa.</p> <p>2. Żołnierzowi zawodowemu skierowanemu do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa przysługuje uposażenie zasadnicze ustalone z uwzględnieniem grupy uposażenia według stanowiska służbowego zajmowanego przed skierowaniem.</p> <p>3. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1, w czasie zajmowania stanowiska służbowego poza granicami państwa przysługują, wypłacane w walucie polskiej lub obcej:</p> <p>1) należność zagraniczna - na pokrycie zwiększonych kosztów związanych z pełnieniem obowiązków i funkcji poza granicami państwa, ustalona odpowiednio do zakresu ich pełnienia oraz kosztów utrzymania poza granicami państwa;</p> <p>2) jednorazowy zasiłek adaptacyjny - w przypadku wyznaczenia na okres powodujący zmianę miejsca zamieszkania.</p> <p>4. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 2, w czasie wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa przysługuje, wypłacana w walucie polskiej lub obcej, należność zagraniczna, ustalona odpowiednio do rangi pełnionej funkcji i zakresu wykonywanych obowiązków służbowych, warunków zagrożenia utraty zdrowia lub życia występujących w miejscu pełnienia służby poza</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>granicami państwa, a także uciążliwości wynikających z trudnych warunków klimatycznych lub zakwaterowania.</p> <p>5. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1 i 2, przebywającemu w strefie działań wojennych przysługuje dodatek wojenny.</p> <p>6. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1 i 2, mogą być przyznane inne należności pieniężne, odpowiednio do warunków pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa.</p> <p>7. Kwotę należności zagranicznej wynikającą z ust. 3 pkt 1 zmniejsza się o kwotę środków pieniężnych wypłacanych miesięcznie żołnierzowi zawodowemu na podstawie przepisów obowiązujących w organizacji międzynarodowej, międzynarodowej strukturze wojskowej lub w siłach zbrojnych albo w innych strukturach obronnych państw obcych. W przypadku gdy wypłacane żołnierzowi zawodowemu środki pieniężne są wyższe od kwoty należności zagranicznej, należność ta nie przysługuje.</p> <p>8. Kwotę należności zagranicznej wynikającą z ust. 4 zmniejsza się o kwotę środków pieniężnych wypłacanych miesięcznie żołnierzowi zawodowemu na podstawie przepisów obowiązujących w organizacji międzynarodowej lub w siłach wielonarodowych. W przypadku gdy wypłacane żołnierzowi zawodowemu środki pieniężne są wyższe od kwoty należności zagranicznej,</p>	
--	--	--	--	--	--

		Rozporządzenie	<p>należność ta nie przysługuje. Przy ustalaniu wysokości środków pieniężnych wypłacanych żołnierzowi zawodowemu nie uwzględnia się środków przeznaczonych na zakwaterowanie i wyżywienie.</p> <p>9. Żołnierz zawodowy jest obowiązany poinformować na piśmie dowódcę jednostki wojskowej właściwego w sprawie wypłaty należności zagranicznej o środkach pieniężnych wypłacanych mu miesięcznie przez organizację międzynarodową, międzynarodową strukturę wojskową, siły zbrojne albo inne struktury obronne państw obcych albo siły wielonarodowe.</p> <p>10. Minister Obrony Narodowej, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, określi, w drodze rozporządzenia, tryb przyznawania i wypłacania należności, o których mowa w ust. 3-5, oraz mnożniki najniższego uposażenia zasadniczego stosowane przy ich obliczaniu, rodzaje, a także tryb przyznawania i wypłacania innych należności pieniężnych, w tym stawki tych należności, o których mowa w ust. 6, przysługujących żołnierzom zawodowym wyznaczonym albo skierowanym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa, z uwzględnieniem konieczności zapewnienia sprawności postępowania w tych sprawach, walut, w których te należności będą wypłacane, oraz biorąc pod uwagę charakter i</p>	
--	--	----------------	---	--

			<p>Ministra Obrony Narodowej z dnia 5 marca 2010 r. w sprawie należności pieniężnych żołnierzy zawodowych pełniących służbę poza granicami państwa (Dz. U. z 2015 r. poz. 1578 z późn. zm.).</p>	<p>warunki pełnienia służby poza granicami państwa.</p> <p>§ 1 Rozporządzenie określa wysokość oraz tryb przyznawania i wypłacania należności zagranicznej, jednorazowego zasiłku adaptacyjnego i dodatku wojennego oraz rodzaje, wysokość, a także tryb przyznawania i wypłacania innych należności pieniężnych przysługujących żołnierzom zawodowym:</p> <p>1) wyznaczonym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa:</p> <p>a) w polskich przedstawicielstwach wojskowych przy organizacjach międzynarodowych lub przy międzynarodowych strukturach wojskowych,</p> <p>b) bezpośrednio w strukturach organizacji międzynarodowych lub międzynarodowych strukturach wojskowych,</p> <p>c) w ataszatach obrony przy przedstawicielstwach dyplomatycznych i w stałych przedstawicielstwach przy organizacjach międzynarodowych, podległych ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych, mających siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej, zwanych dalej „placówkami zagranicznymi”,</p> <p>d) przy siłach zbrojnych albo przy innych strukturach obronnych państw obcych;</p> <p>2) skierowanym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa:</p>	
--	--	--	--	---	--



				<p>a) w charakterze obserwatorów wojskowych lub osób posiadających status obserwatora wojskowego - do misji organizacji międzynarodowych lub sił wielonarodowych,</p> <p>b) do kwater głównych, dowództw lub sztabów misji organizacji międzynarodowych lub sił wielonarodowych,</p> <p>c) w składzie jednostek wojskowych użytych poza granicami państwa zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa (Dz.U. z 2014 r. poz. 1510) w celu udziału w konflikcie zbrojnym lub w celu wzmocnienia sił państwa albo państw sojuszniczych, misji pokojowej, akcji zapobieżenia aktom terroryzmu lub ich skutkom,</p> <p>d) w składzie jednostek wojskowych, których pobyt poza granicami państwa zgodnie z przepisami ustawy, o której mowa w lit. c, ma na celu udział w szkoleniach lub ćwiczeniach wojskowych, akcjach ratowniczych, poszukiwawczych lub humanitarnych albo w przedsięwzięciach reprezentacyjnych,</p> <p>e) w celu zabezpieczenia funkcjonowania jednostki wojskowej użytej zgodnie z przepisami ustawy, o której mowa w lit. c, w rejonie jej działania albo zapewnienia organizacji funkcjonowania i sprawowania działalności kontrolnej tej jednostki wojskowej w rejonie jej działania.</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>§ 2</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 1, otrzymuje należność zagraniczną w miesięcznej wysokości określonej przy zastosowaniu następujących mnożników:</p> <p>1) 6,9 - zajmujący stanowisko służbowe:</p> <p>a) o stopniu etatowym nie niższym niż generała brygady (kontradmirala),</p> <p>b) attaché obrony,</p> <p>c) doradcy do spraw obronnych w Stałym Przedstawicielstwie Rzeczypospolitej Polskiej przy Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego w Brukseli,</p> <p>d) starszego doradcy wojskowego w placówce zagranicznej innej niż wymieniona w lit. c,</p> <p>2) 6,5 - zajmujący stanowisko służbowe przedstawiciela wojskowego o stopniu etatowym niższym niż generała brygady (kontradmirala) albo stanowisko służbowe szefa zespołu łącznikowego, szefa zarządu lub zastępcy attaché obrony,</p> <p>3) 6,0 - zajmujący inne niż wymienione w pkt 1 i 2 stanowisko służbowe przewidziane dla oficera starszego,</p> <p>4) 5,4 - zajmujący stanowisko służbowe przewidziane dla oficera młodszego,</p> <p>5) 5,0 - zajmujący stanowisko służbowe przewidziane dla podoficera,</p> <p>6) 4,5 - zajmujący stanowisko służbowe przewidziane dla szeregowego zawodowego</p> <p>- stawki dodatku zagranicznego bazowego ustalonego dla państwa, w którym żołnierz pełni</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>służbę, na podstawie przepisów w sprawie dodatku zagranicznego i świadczeń przysługujących członkom służby zagranicznej wykonującym obowiązki służbowe w placówce zagranicznej, wydanych na podstawie art. 30 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. Nr 128, poz. 1403, z późn. zm.<sup>2)</sup>), zwanej dalej "kwotą bazową".</p> <p>2. Żołnierzowi zawodowemu pełniącemu służbę w placówce zagranicznej stawkę należności zagranicznej wynikającą z ust. 1 podwyższa się o 20% kwoty bazowej.</p> <p>3. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się żołnierzowi zawodowemu za okres od dnia objęcia stanowiska służbowego poza granicami państwa do dnia zwolnienia z tego stanowiska. Dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty należności zagranicznej na wniosek żołnierza może wypłacić zaliczkę na poczet należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1.</p> <p>3a. W przypadku obniżenia kwoty bazowej żołnierz zawodowy, który objął stanowisko służbowe poza granicami państwa, otrzymuje należność zagraniczną w dotychczasowej wysokości, do dnia zwolnienia z tego stanowiska.</p> <p>4. Wypłaty należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, dokonuje się miesięcznie z góry w pierwszym dniu roboczym miesiąca, za który należność przysługuje.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>5. Należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, za jeden dzień wynosi 1/30 jej miesięcznej stawki.</p> <p>6. Należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, jest wypłacana w walucie kwoty bazowej ustalonej dla państwa, w którym żołnierz zawodowy pełni służbę, na wskazany przez niego rachunek bankowy w kraju lub za granicą. Na wniosek żołnierza należność zagraniczna może być wypłacana w złotych na wskazany prowadzony w kraju rachunek bankowy lub rachunek prowadzony przez spółdzielczą kasę oszczędnościowo-kredytową.</p> <p>7. W przypadku braku możliwości dokonania wypłaty na rachunek, o którym mowa w ust. 6, wypłaty należności zagranicznej dokonuje się na warunkach ustalonych w pisemnym porozumieniu zawartym pomiędzy żołnierzem zawodowym a płatnikiem należności zagranicznej.</p> <p>8. Do przeliczania należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, na złote przyjmuje się średnie kursy walut w Narodowym Banku Polskim obowiązujące w pierwszym dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego miesiąc, za który należność przysługuje.</p> <p>§ 3</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. a, otrzymuje należność zagraniczną w miesięcznej wysokości określonej przy zastosowaniu mnożnika 2,2 stawki najniższego uposażenia zasadniczego żołnierza</p>	
--	--	--	---	--

			<p>zawodowego, zwanego dalej „najniższym uposażeniem”.</p> <p>2. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się na podstawie decyzji dyrektora departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego w sprawach organizacji współpracy międzynarodowej.</p> <p>3. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się za okres od dnia przekroczenia granicy państwowej Rzeczypospolitej Polskiej w drodze za granicę do dnia jej ponownego przekroczenia w drodze powrotnej do kraju.</p> <p>4. Wypłaty należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, dokonuje się miesięcznie z dołu do dwudziestego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należność przysługuje.</p> <p>5. Do ustalania i wypłacania należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy § 2 ust. 5 oraz § 4 ust. 12 i 12a pkt 1.</p> <p>§ 4</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. b i c, otrzymuje należność zagraniczną w miesięcznej wysokości, określonej przy zastosowaniu następujących mnożników najniższego uposażenia:</p> <p>1) 6,00 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla generała broni (admirala floty);</p> <p>2) 5,50 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym</p>	
--	--	--	---	--

				<p>przewidzianym dla generała dywizji (wiceadmirala);</p> <p>3) 5,00 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla generała brygady (kontradmirala);</p> <p>4) 3,80 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla pułkownika (komandora);</p> <p>5) 3,50 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla podpułkownika (komandora porucznika);</p> <p>6) 3,10 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla majora (komandora podporucznika);</p> <p>7) 2,70 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla kapitana (kapitana marynarki);</p> <p>8) 2,30 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla porucznika (porucznika marynarki);</p> <p>9) 2,10 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla podporucznika (podporucznika marynarki);</p> <p>10)</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>2,00 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego chorążego sztabowego (starszego chorążego sztabowego marynarki);</p> <p>11) 1,95 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego chorążego (starszego chorążego marynarki);</p> <p>12) 1,90 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla chorążego (chorążego marynarki);</p> <p>13) 1,85 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla młodszego chorążego (młodszego chorążego marynarki);</p> <p>14) 1,80 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego sierżanta (starszego bosmana);</p> <p>15) 1,75 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla sierżanta (bosmana);</p> <p>16) 1,70 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla plutonowego (bosmanmata);</p> <p>17) 1,65 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego kaprala (starszego mata);</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>18) 1,60 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla kaprała (mata);</p> <p>19) 1,55 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego szeregowego (starszego marynarza);</p> <p>20) 1,50 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla szeregowego (marynarza).</p> <p>2. Stopień wojskowy dla stanowiska służbowego, o którym mowa w ust. 1, określa się w rozkazie personalnym o skierowaniu żołnierza do pełnienia służby poza granicami państwa.</p> <p>3. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. c, posiadającemu prawo wykonywania zawodu lekarza lub lekarza dentystry, pełniącemu służbę w strefie działań wojennych stawkę należności zagranicznej wynikającą z ust. 1 zwiększa się o:</p> <p>1) 250% najniższego uposażenia - jeżeli posiada co najmniej jedną z następujących specjalizacji lekarskich lub lekarsko-dentystycznych: anestezjologia i intensywne terapie, chirurgia ogólna, chirurgia szczękowo-twarzowa, choroby wewnętrzne, diagnostyka laboratoryjna, epidemiologia, medycyna ratunkowa, medycyna rodzinna, medycyna transportu, ortopedia i traumatologia narządu ruchu, psychiatria, radiologia i diagnostyka</p>	
--	--	--	--	--



				<p>obrazowa lub stomatologia zachowawcza z endodoncją;</p> <p>2) 150% najniższego uposażenia - innemu niż wymieniony w pkt 1 lekarzowi lub lekarzowi dentyście.</p> <p>4. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. c, wykonującemu zadania związane z bezpośrednim udziałem w oczyszczaniu rejonu działania jednostki wojskowej z materiałów wybuchowych albo zadania polegające na unieszkodliwianiu tych materiałów stawkę należności zagranicznej wynikającą z ust. 1 zwiększa się o 1% najniższego uposażenia za każdy dzień wykonywania tych zadań.</p> <p>5. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. c, wykonującemu poza rejonem stacjonowania jednostki wojskowej zadania w warunkach związanych z bezpośrednim udziałem w akcjach o charakterze bojowym, akcjach zapobiegania aktom terroryzmu lub ich skutkom albo pełnienia służby patrolowej, ochronnej lub z udziałem w konwojach stawka należności zagranicznej wynikająca z ust. 1 może zostać zwiększona od 10% do 30% najniższego uposażenia.</p> <p>6. Stawki zwiększenia należności zagranicznej, o którym mowa w ust. 4 i 5, ustala w rozkazie dowódca jednostki wojskowej.</p> <p>7. Żołnierzom zawodowym wykonującym zadania służbowe w rejonie działania jednostki wojskowej, w którym występują warunki</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>zagrożenia utraty zdrowia lub życia albo trudne warunki klimatyczne lub zakwaterowania, stawki należności zagranicznych wynikające z ust. 1 zwiększa się od 20% do 70% kwoty najniższego uposażenia.</p> <p>8. Stawki zwiększenia należności zagranicznych, o którym mowa w ust. 7, wypłacane żołnierzom zawodowym w poszczególnych jednostkach wojskowych ustala Minister Obrony Narodowej.</p> <p>9. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się żołnierzowi zawodowemu za okres:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) od dnia przybycia do rejonu działania jednostki wojskowej do dnia opuszczenia tego rejonu, z wyłączeniem dni, w których żołnierz wykorzystywał urlop;</li> <li>2) wykonywania obowiązków służbowych poza rejonem działania jednostki wojskowej.</li> </ol> <p>10. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się miesięcznie z dołu do dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należność przysługuje.</p> <p>11. Dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty należności zagranicznej, na wniosek żołnierza zawodowego, może wypłacić zaliczkę na poczet należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1.</p> <p>12. Należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, za jeden dzień wynosi 1/30 jej miesięcznej stawki.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>12a. Należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, jest wypłacana na wniosek żołnierza zawodowego:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) w złotych - na wskazany rachunek bankowy w kraju;</li> <li>2) w walucie kwoty bazowej ustalonej dla państwa, w którym żołnierz pełni służbę, lub w walucie tego państwa - w miejscu pełnienia służby poza granicami państwa.</li> </ol> <p>13. W przypadku gdy należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, jest wypłacana w walucie kwoty bazowej lub w walucie państwa, w którym żołnierz zawodowy pełni służbę, wysokość należności ustala się według średniego kursu tej waluty w Narodowym Banku Polskim obowiązującego w pierwszym dniu roboczym miesiąca kalendarzowego, za który należność przysługuje.</p> <p>14. Za okres od dnia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wyjazdu z kraju lub wyjścia jednostki pływającej poza granice polskich wód terytorialnych do dnia przybycia do rejonu działania jednostki wojskowej lub miejsca wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa,</li> <li>2) opuszczenia tego rejonu lub miejsca wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa do dnia powrotu do kraju lub wejścia jednostki pływającej w obszar polskich wód terytorialnych</li> </ol> <p>- żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. b, c i e, otrzymuje należność zagraniczną w</p>	
--	--	--	---	--

			<p>wysokości określonej w § 5 ust. 1, jeżeli czas przejazdu lub przejścia jednostki pływającej trwa dłużej niż jeden dzień.</p> <p>15. Do ustalania i wypłacania należności, o której mowa w ust. 14, przepisy § 5 ust. 2-6 stosuje się odpowiednio, z tym że w przypadku, gdy czas pobytu poza granicami państwa przekracza miesiąc kalendarzowy, należność zagraniczna jest wypłacana miesięcznie z dołu do dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należność przysługuje.</p> <p>16. W przypadku żołnierza zawodowego spełniającego jednocześnie warunki uprawniające do otrzymania należności zagranicznej w wysokości, o której mowa w ust. 1 i 14, wypłaca się wyższą należność zagraniczną.</p> <p>§ 5</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. d, za każdy dzień wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa otrzymuje należność zagraniczną w wysokości 25% diety ustalonej dla docelowego państwa skierowania 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, wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.).</p>	
--	--	--	---	--

			<p>2. W przypadku żołnierzy zawodowych wykonujących zadania na jednostkach pływających Marynarki Wojennej, dla których nie określono docelowego państwa skierowania albo określono kilka takich państw, wyboru państwa, którego stawka diety stanowi podstawę ustalenia wysokości należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, dokonuje bezpośredni przełożony dowódca jednostki pływającej Marynarki Wojennej.</p> <p>3. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się żołnierzowi zawodowemu w terminie 14 dni od dnia zakończenia wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa.</p> <p>4. Bezpośrednio przed skierowaniem żołnierza zawodowego do pełnienia służby poza granicami państwa dowódca jednostki wojskowej może zezwolić na wypłacenie zaliczki na poczet przysługującej należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1.</p> <p>5. Należność zagraniczna jest wypłacana w złotych lub w walucie diety ustalonej dla docelowego państwa skierowania. Wyboru waluty należności zagranicznej dokonuje dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1.</p> <p>6. W przypadku gdy należność zagraniczna jest wypłacana w złotych, wysokość należności ustala się według średniego kursu waluty diety w Narodowym Banku Polskim obowiązującego</p>	
--	--	--	---	--

			<p>w dniu zakończenia wykonywania przez żołnierza zawodowego zadań służbowych poza granicami państwa.</p> <p>§ 5a</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. d, uczestniczący w szkoleniach lub ćwiczeniach wojskowych w składzie stałych zespołów morskich Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego oraz żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. e, otrzymują należność zagraniczną w miesięcznej wysokości ustalonej przy zastosowaniu mnożników najniższego uposażenia określonych w § 4 ust. 1, z tym że należność ustala się według stawek przewidzianych dla stanowiska służbowego oznaczonego stopniem wojskowym odpowiadającym stopniowi wojskowemu posiadanemu przez żołnierza.</p> <p>2. Do ustalania i wypłacania należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy § 4 ust. 4, 7-10, 12, 12a i 13-16.</p> <p>§ 6</p> <p>1. Jednorazowy zasiłek adaptacyjny, o którym mowa w art. 102 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, wynosi 300% kwoty bazowej.</p> <p>2. Jednorazowy zasiłek adaptacyjny wypłaca się żołnierzowi zawodowemu niezwłocznie po objęciu przez niego stanowiska służbowego poza granicami państwa. Do wypłacania zasiłku przepisy § 2 ust. 6 i 8 stosuje się odpowiednio.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>3. Na wniosek żołnierza zawodowego zasiłek adaptacyjny może być wypłacony również bezpośrednio przed wyjazdem z kraju.</p> <p>§ 7</p> <p>1. Stawka dodatku wojennego, o którym mowa w art. 102 ust. 5 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, wynosi:</p> <p>1) 3% najniższego uposażenia - za każdy dzień pobytu w strefie działań wojennych;</p> <p>2) od 3% do 5% najniższego uposażenia - za każdy dzień wykonywania zadań w strefie działań wojennych w warunkach związanych z bezpośrednim udziałem w akcjach o charakterze bojowym, akcjach zapobiegania aktom terroryzmu lub ich skutkom albo pełnieniem służby patrolowej, ochronnej lub z udziałem w konwojach.</p> <p>1a. Do żołnierzy, o których mowa w § 1 pkt 2 lit. e, nie stosuje się ust. 1 pkt 2.</p> <p>2. W przypadku żołnierza zawodowego spełniającego jednocześnie warunki uprawniające do otrzymania dodatku wojennego na podstawie ust. 1 pkt 1 i 2 wypłaca się dodatek wojenny w wyższej wysokości.</p> <p>3. Stawkę dodatku wojennego, o której mowa w ust. 1 pkt 2, ustala żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1:</p> <p>1) pkt 1 - organ, któremu żołnierz podlega w czasie pełnienia służby poza granicami państwa;</p> <p>2) pkt 2 lit. a - dyrektor departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego w</p>	
--	--	--	--	--

			<p>sprawach organizacji współpracy międzynarodowej;</p> <p>3) pkt 2 lit. b-d - dowódca jednostki wojskowej.</p> <p>4. Dodatek wojenny wypłaca się żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1:</p> <p>1) pkt 1 i pkt 2 lit. a-c i e - miesięcznie z dołu do dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym żołnierz zawodowy spełnił warunki do jego otrzymania;</p> <p>2) pkt 2 lit. d - w terminie 14 dni od dnia zakończenia wykonywania przez żołnierza zadań służbowych poza granicami państwa.</p> <p>5. Dodatek wojenny jest wypłacany żołnierzowi zawodowemu w złotych lub w walucie, w której otrzymuje on należność zagraniczną. W zakresie sposobu wypłacania i ustalania wysokości (przeliczenia) dodatku wojennego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące należności zagranicznej.</p> <p>6. Strefy działań wojennych określają przepisy wydane na podstawie art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa.</p> <p>§ 8</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 1 i pkt 2 lit. b-e, odbywającemu podróż służbową poza miejscowością, w której pełni on służbę poza granicami państwa, przysługują należności pieniężne określone w przepisach dla zagranicznych podróży służbowych żołnierzy zawodowych, z zastrzeżeniem ust. 2-6.</p>	
--	--	--	--	--



			<p>2. W przypadku odbywania podróży służbowej na terytorium państwa, w którym żołnierz zawodowy pełni służbę, dieta wynosi 25% stawki diety ustalonej dla tego państwa; jeżeli podróż trwa krócej niż 12 godzin, dieta nie przysługuje.</p> <p>3. W przypadku odbywania podróży służbowej poza granicami państwa, w którym żołnierz zawodowy pełni służbę, dieta wynosi 50% stawki diety ustalonej dla państwa stanowiącego cel podróży.</p> <p>4. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. b-e, należności pieniężne określone w przepisach dla zagranicznych podróży służbowych wypłaca się, o ile podróż nie odbywa się w rejonie działania misji pokojowej w ramach wykonywania zadań tej misji, które wynikają z zajmowanego stanowiska służbowego, nawet jeżeli byłoby to połączone z przekroczeniem granicy państwa, na którego terytorium żołnierz zawodowy pełni służbę poza granicami państwa.</p> <p>5. W przypadku odbywania podróży służbowych trwających dłużej niż 12 godzin na obszarze obejmującym rejon działania danej misji pokojowej dieta wynosi 25% stawki diety ustalonej dla państwa, w którym żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. b i c, pełni służbę poza granicami państwa, nawet jeżeli byłoby to połączone z przekroczeniem granicy tego państwa.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>6. Za czas podróży służbowej odbywanej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 1 i pkt 2 lit. b-e, przysługują należności pieniężne ustalone na zasadach dotyczących żołnierzy zawodowych odbywających krajowe podróże służbowe. W takim przypadku dieta wynosi 50% stawki diety przysługującej z tytułu odbywania krajowej podróży służbowej.</p> <p>§ 9</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1:</p> <p>1) pkt 1, w przypadku jego skierowania do wykonywania obowiązków służbowych w strefie działań wojennych,</p> <p>2) pkt 2 lit a-c</p> <p>- wypłaca się jednorazową należność pieniężną przeznaczoną na zakup indywidualnego sprzętu i wyposażenia wojskowego w wysokości 4110 zł.</p> <p>1a. Należność, o której mowa w ust. 1, wypłaca się również żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. d, skierowanemu poza granice państwa w celu uczestniczenia w szkoleniach lub ćwiczeniach wojskowych w składzie stałych zespołów morskich Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego. Przepisy ust. 2 pkt 1 i ust. 3 i 4 stosuje się odpowiednio.</p> <p>2. Jednorazową należność pieniężną wypłaca się w złotych żołnierzowi, o którym mowa w § 1:</p>	
--	--	--	---	--

				<p>1) pkt 2 lit. a-c - po wydaniu decyzji o skierowaniu do pełnienia służby poza granicami państwa;</p> <p>2) pkt 1 - po potwierdzeniu w rozkazie wydanym przez organ, któremu żołnierz podlega w czasie pełnienia służby poza granicami państwa, wykonywania obowiązków służbowych w strefie działań wojennych.</p> <p>3. Jednorazową należność pieniężną wypłaca dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty należności zagranicznej. Jednorazowej należności pieniężnej nie wypłaca się, jeżeli od daty wypłaty poprzedniej jednorazowej należności pieniężnej nie upłynął okres co najmniej dwunastu miesięcy.</p> <p>4. Dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty jednorazowej należności pieniężnej może, na wniosek żołnierza zawodowego, dokonać wypłaty zaliczki na poczet jednorazowej należności pieniężnej przed wydaniem decyzji o skierowaniu żołnierza do pełnienia służby poza granicami państwa. Zaliczka podlega rozliczeniu w terminie miesiąca od dnia jej wypłaty.</p> <p>§ 10 Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem § 5, który wchodzi w życie z mocą od dnia 1 stycznia 2010 r.</p>	
Art. 7 ust. 1 lit. c)	c) w stosownych przypadkach, świadczenia pieniężne lub rzeczowe	<b>T</b>	Art. 1 pkt 7 a) i b) (art. 29 <sup>1</sup> § 2	7) w art. 29 <sup>1</sup> : a) uchyla się § 1, b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie:	

	związane z wykonywaniem przydzielonej pracy;		pkt 4 Kodeksu pracy)  Art. 36 m i art. 36n ustawy o Policji	<p>„§ 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:</p> <p>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;”</p> <p>Art. 36m Policjant w czasie oddelegowania do wykonywania zadań służbowych w instytucji zagranicznej zachowuje prawo do uposażenia zasadniczego, dodatków do uposażenia o charakterze stałym i innych należności pieniężnych należnych na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian mających wpływ na prawo do uposażenia i innych należności pieniężnych lub na ich wysokość.</p> <p>2. Policjantowi, o którym mowa w ust. 1, przysługują również:</p> <p>1) należności z tytułu zagranicznej podróży służbowej;</p> <p>2) zwrot kosztów przewozu rzeczy osobistego użytku i przedmiotów gospodarstwa domowego;</p> <p>3) ryczałt na pokrycie kosztów utrzymania;</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>4) zwrot kosztów leczenia.  Art. 36n 1. Policjantowi oddelegowanemu do wykonywania zadań służbowych w instytucji zagranicznej przysługują diety na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki, zwrot kosztów noclegów, przejazdów i dojazdów oraz innych niezbędnych wydatków uznanych przez Komendanta Głównego Policji, na warunkach określonych w przepisach w sprawie przyznawania policjantom należności za podróże służbowe i przeniesienia.</p> <p>§ 3. 1. Policjant delegowany do pełnienia służby poza granicami państwa w kontyngencie policyjnym, o którym mowa w § 1 pkt 1, otrzymuje należności pieniężne:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) dodatek zagraniczny;</li> <li>2) ryczałt z tytułu delegowania;</li> <li>3) należności z tytułu zagranicznej podróży służbowej;</li> <li>4) ryczałt na pokrycie kosztów utrzymania;</li> <li>5) świadczenie z tytułu uszczerbku na zdrowiu.</li> </ol>	
--	--	--	---	--

		<p>§5 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 października 2011 r. w sprawie należności i świadczeń przysługujących funkcjonariuszom Straży Granicznej delegowanym do pełnienia służby poza granicami państwa (Dz. U. poz. 1476, z późn. zm.).</p> <p>Art. 147 i ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>§ 5. 1. Funkcjonariuszowi delegowanemu do pełnienia służby poza granicami państwa w związku z rozpoczęciem i zakończeniem służby poza granicami państwa oraz w drodze do kraju lub innego państwa przysługują z tytułu zagranicznej podróży służbowej:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) diety na pokrycie kosztów wyżywienia i na inne drobne wydatki,</li> <li>2) zwrot kosztów przejazdów i dojazdów,</li> <li>3) zwrot kosztów noclegów,</li> <li>4) zwrot udokumentowanych kosztów leczenia,</li> <li>5) zwrot innych wydatków określonych przez pracodawcę</li> </ol> <p>- na warunkach określonych 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.</p> <p>Art. 147i funkcjonariuszowi delegowanemu do pełnienia służby w kontyngencji oraz osobie, o której mowa w art. 147f, przysługują w szczególności następujące uprawnienia i świadczenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) bezpłatne zakwaterowanie i wyżywienie;</li> </ol>	
--	--	--	---	--

		<p>Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2006 r. w sprawie służby funkcjonariuszy Straży Granicznej w kontyngencie (Dz. U. z 2022 r. poz. 1794)</p>	<p>2) bezpłatne świadczenia zdrowotne oraz bezpłatne zaopatrzenie w leki i artykuły sanitarne;  3) bezpłatny przewóz do miejsca pełnienia służby lub wykonywania pracy na obszarze działania kontyngentu i z powrotem do kraju, w związku z rozpoczęciem i zakończeniem pełnienia służby lub wykonywania pracy w kontyngencie;  4) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków zaistniałych w czasie pełnienia służby lub pracy w kontyngencie, wskutek których nastąpiło uszkodzenie ciała, rozstrój zdrowia lub śmierć.</p> <p>§ 10. 1. Delegowanie funkcjonariusza do pełnienia służby w kontyngencie, odwołanie z delegowania oraz przedłużenie czasu delegowania następuje w formie rozkazu personalnego.  2. W rozkazie o delegowaniu określa się cel skierowania kontyngentu do pełnienia służby, w którym następuje delegowanie, obszar i czas delegowania, stanowisko wyznaczone funkcjonariuszowi w kontyngencie, a także inne rozstrzygnięcia, jeżeli są istotne dla ustalenia warunków pełnienia służby w składzie kontyngentu.</p> <p>Art. 164. 4. Oddelegowanie funkcjonariusza następuje na czas wykonywania pracy. W</p>	
--	--	---	--	--

		<p>Art. 164-166 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>trakcie oddelegowania funkcjonariuszowi przysługują świadczenia wynikające z ustawy, z wyjątkiem prawa do urlopów określonych w art. 216, chyba że instytucja Unii Europejskiej, jednostka utworzona przez Unię Europejską lub organizacja międzynarodowa nie zapewnia oddelegowanemu funkcjonariuszowi prawa do urlopu wypoczynkowego.</p> <p>5. Wzajemne prawa i obowiązki funkcjonariusza i instytucji Unii Europejskiej, jednostki utworzonej przez Unię Europejską lub organizacji międzynarodowej, do której funkcjonariusz został oddelegowany, określają przepisy obowiązujące w tej instytucji, jednostce lub organizacji.</p> <p>Art. 165. 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej może, za zgodą ministra właściwego do spraw finansów publicznych, oddelegować funkcjonariusza służby stałej do pełnienia funkcji przedstawiciela Szefa Krajowej Administracji Skarbowej w polskich placówkach dyplomatycznych. Przepisy art. 164 ust. 4 i 6 stosuje się odpowiednio.</p> <p>2. Uposażenie oraz inne świadczenia pieniężne wynikające z ustawy nie przysługują funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 1, otrzymującemu wynagrodzenie na zasadach określonych w ustawie z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. poz. 464 i 1003).</p>	
--	--	---	--	--



				<p>Art. 166. 2. Funkcjonariuszowi oddelegowanemu do pełnienia służby na terytorium innego państwa w trakcie oddelegowania przysługują świadczenia wynikające z ustawy oraz:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) związane z rozpoczęciem i zakończeniem służby na terytorium innego państwa, w drodze do kraju lub innego państwa w celu załatwienia spraw służbowych: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) diety na pokrycie kosztów wyżywienia,</li> <li>b) zwrot kosztów przejazdu,</li> <li>c) zwrot kosztów noclegu,</li> <li>d) zwrot kosztów przewozu bagażu;</li> </ol> </li> <li>2) ryczałt na pokrycie kosztów wyżywienia i zakwaterowania w miejscu pełnienia służby na terytorium innego państwa;</li> <li>3) zwrot udokumentowanych kosztów niezbędnego leczenia poniesionych na terytorium innego państwa, z wyłączeniem kosztów zakupu leków, których nabycie za granicą nie było konieczne, kosztów zabiegów chirurgii plastycznej i kosmetycznych oraz kosztów nabycia protez ortopedycznych, dentystycznych lub okularów;</li> <li>4) zwrot kosztów rozmów telefonicznych.</li> </ol> <p>3. Do należności, o których mowa w ust. 2 pkt 1, stosuje się odpowiednio przepisy w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>4. Zwrot kosztów leczenia, o których mowa w ust. 2 pkt 3, nie przysługuje, jeżeli funkcjonariusz jest uprawniony, na podstawie odrębnych przepisów, do leczenia za granicą lub gdy koszty jego leczenia są finansowane ze środków Narodowego Funduszu Zdrowia.</p> <p>5. W razie śmierci funkcjonariusza oddelegowanego na terytorium innego państwa koszt transportu jego zwłok do kraju jest pokrywany z budżetu państwa, z części, o której mowa w art. 9 ust. 1.</p> <p>6. Minister właściwy do spraw finansów publicznych określi, w drodze rozporządzenia, wysokość przyznawanych świadczeń, o których mowa w ust. 2, uwzględniając koszty związane z pełnieniem służby przez funkcjonariusza na terytorium innego państwa.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:</p> <p>„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:</p>	
--	--	---	--	--

				<p>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</p> <p>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</p> <p>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</p> <p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>funkcjonariusza do kraju - w przypadku oddelegowania na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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”;</p> <p>Art. 172. 1. Funkcjonariuszowi przysługują następujące należności pieniężne:</p>
			<p>Art. 172 ust. 1 i 3 pkt 2 ustawy o Służbie</p>

			<p>Ochrony Państwa</p> <p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie należności za podróże służbowe i</p>	<p>1) należności za podróże służbowe i należności przysługujące z tytułu delegowania do czasowego pełnienia służby w innej miejscowości albo związane z wykonywaniem zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8;</p> <p>2) świadczenia związane z wykonywaniem zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8;</p> <p>3. Należnościami, o których mowa w ust. 1 pkt 1, są:</p> <p>1) dieta stanowiąca ekwiwalent pieniężny na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia w czasie podróży służbowej;</p> <p>2) zwrot kosztów przejazdów na trasie od stałego miejsca pełnienia służby lub zamieszkania do miejsca stanowiącego cel podróży służbowej i z powrotem oraz noclegów bądź ryczałt za nocleg;</p> <p>3) diety za czas przejazdu do nowego miejsca pełnienia służby;</p> <p>4) zwrot kosztów przejazdu do miejsca delegowania;</p> <p>5) zwrot innych uzasadnionych kosztów określonych przez przełożonego.</p> <p>§ 16 Świadczeniami, o których mowa w art. 172 ust. 1 pkt 2 ustawy, są:</p> <p>1) ryczałt z tytułu wykonywania czynności służbowych poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej - w wysokości 100% diety, o której mowa w § 4, za każdy rozpoczęty dzień skierowania do wykonywania zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8 ustawy;</p>	
--	--	--	---	---	--

		<p>należności przysługujących z tytułu delegowania do czasowego pełnienia służby w innej miejscowości albo związanych z wykonywaniem zadań w zakresie ochrony placówek zagranicznych Rzeczypospolitej Polskiej, a także świadczeń związanych z wykonywaniem tych zadań</p> <p>Art. 468 i 203 ust. 5-7 ustawy o obronie Ojczyzny</p> <p>Rozporządzenie Ministra Obrony</p>	<p>2) ryczałt na pokrycie kosztów utrzymania - w wysokości 50% diety, o której mowa w § 4, za każdy rozpoczęty dzień skierowania do wykonywania zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8 ustawy;</p> <p>3) należność zagraniczna za każdy rozpoczęty dzień kalendarzowy skierowania do wykonywania zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8 ustawy, w wysokości:</p> <p>a) 40 euro dla funkcjonariusza pełniącego funkcję dowódcy ochrony,</p> <p>b) 30 euro dla pozostałych funkcjonariuszy.</p> <p>Art. 468</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu wyznaczonemu do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa przysługuje uposażenie zasadnicze ustalone z uwzględnieniem grupy uposażenia określonej dla stanowiska</p>	
--	--	---	---	--

			<p>Narodowej z dnia 5 marca 2010 r. w sprawie należności pieniężnych żołnierzy zawodowych pełniących służbę poza granicami państwa (Dz.U. z 2015 r. poz. 1578 z późn. zm.)</p>	<p>służbowego, na jakie został wyznaczony do pełnienia służby poza granicami państwa.</p> <p>2. Żołnierzowi zawodowemu skierowanemu do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa przysługuje uposażenie zasadnicze ustalone z uwzględnieniem grupy uposażenia według stanowiska służbowego zajmowanego przed skierowaniem.</p> <p>3. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1, w czasie zajmowania stanowiska służbowego poza granicami państwa przysługują, wypłacane w walucie polskiej lub obcej:</p> <p>1) należność zagraniczna - na pokrycie zwiększonych kosztów związanych z pełnieniem obowiązków i funkcji poza granicami państwa, ustalona odpowiednio do zakresu ich pełnienia oraz kosztów utrzymania poza granicami państwa;</p> <p>2) jednorazowy zasiłek adaptacyjny - w przypadku wyznaczenia na okres powodujący zmianę miejsca zamieszkania.</p> <p>4. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 2, w czasie wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa przysługuje, wypłacana w walucie polskiej lub obcej, należność zagraniczna, ustalona odpowiednio do rangi pełnionej funkcji i zakresu wykonywanych obowiązków służbowych, warunków zagrożenia utraty zdrowia lub życia występujących w miejscu pełnienia służby poza granicami państwa, a także uciążliwości</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>wynikających z trudnych warunków klimatycznych lub zakwaterowania.</p> <p>5. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1 i 2, przebywającemu w strefie działań wojennych przysługuje dodatek wojenny.</p> <p>6. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1 i 2, mogą być przyznane inne należności pieniężne, odpowiednio do warunków pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa.</p> <p>7. Kwotę należności zagranicznej wynikającą z ust. 3 pkt 1 zmniejsza się o kwotę środków pieniężnych wypłacanych miesięcznie żołnierzowi zawodowemu na podstawie przepisów obowiązujących w organizacji międzynarodowej, międzynarodowej strukturze wojskowej lub w siłach zbrojnych albo w innych strukturach obronnych państw obcych. W przypadku gdy wypłacane żołnierzowi zawodowemu środki pieniężne są wyższe od kwoty należności zagranicznej, należność ta nie przysługuje.</p> <p>8. Kwotę należności zagranicznej wynikającą z ust. 4 zmniejsza się o kwotę środków pieniężnych wypłacanych miesięcznie żołnierzowi zawodowemu na podstawie przepisów obowiązujących w organizacji międzynarodowej lub w siłach wielonarodowych. W przypadku gdy wypłacane żołnierzowi zawodowemu środki pieniężne są wyższe od kwoty należności zagranicznej, należność ta nie przysługuje. Przy ustalaniu</p>	
--	--	--	---	--



			<p>wysokości środków pieniężnych wypłacanych żołnierzowi zawodowemu nie uwzględnia się środków przeznaczonych na zakwaterowanie i wyżywienie.</p> <p>9. Żołnierz zawodowy jest obowiązany poinformować na piśmie dowódcę jednostki wojskowej właściwego w sprawie wypłaty należności zagranicznej o środkach pieniężnych wypłacanych mu miesięcznie przez organizację międzynarodową, międzynarodową strukturę wojskową, siły zbrojne albo inne struktury obronne państw obcych albo siły wielonarodowe.</p> <p>10. Minister Obrony Narodowej, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, określi, w drodze rozporządzenia, tryb przyznawania i wypłacania należności, o których mowa w ust. 3-5, oraz mnożniki najniższego uposażenia zasadniczego stosowane przy ich obliczaniu, rodzaje, a także tryb przyznawania i wypłacania innych należności pieniężnych, w tym stawki tych należności, o których mowa w ust. 6, przysługujących żołnierzom zawodowym wyznaczonym albo skierowanym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa, z uwzględnieniem konieczności zapewnienia sprawności postępowania w tych sprawach, walut, w których te należności będą wypłacane, oraz biorąc pod uwagę charakter i warunki pełnienia służby poza granicami państwa.</p>	
--	--	--	---	--

				<p>Art. 203</p> <p>5. Żołnierzom zawodowym wyznaczonym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa przysługują następujące uprawnienia i świadczenia:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) prawo przebywania w miejscu pełnienia służby wraz z małżonkiem i dziećmi pozostającymi na utrzymaniu żołnierza;</li><li>2) prawo do nieodpłatnego zakwaterowania w lokalu mieszkalnym, wraz z niezbędnym umeblowaniem i wyposażeniem, albo prawo do równoważnika pieniężnego na wynajęcie lokalu mieszkalnego, odpowiednio do zajmowanego stanowiska służbowego oraz liczby uprawnionych i przesiedlonych członków rodziny;</li><li>3) prawo do ryczałtu na pokrycie niektórych świadczeń związanych z użytkowaniem lokalu mieszkalnego;</li><li>4) zwrot opłat związanych z nauką przesiedlonych dzieci w szkole podstawowej i ponadpodstawowej;</li><li>5) zwrot niezbędnych, udokumentowanych kosztów leczenia w państwie, w którym żołnierz pełni służbę, oraz kosztów leczenia uprawnionych i przesiedlonych członków rodziny.</li></ol> <p>6. Niezależnie od świadczeń, o których mowa w ust. 5, żołnierzom zawodowym udającym się poza granice państwa w celu objęcia stanowiska służbowego oraz żołnierzom pełniącym służbę</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>poza granicami państwa wyznaczonym na kolejne stanowisko za granicą w innym państwie niż dotychczas, a także żołnierzom powracającym do kraju po zakończeniu pełnienia służby poza granicami państwa przysługuje zwrot kosztów:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) podróży żołnierza i przebywających z nim członków rodziny;</li> <li>2) przewozu rzeczy osobistego użytku i przedmiotów gospodarstwa domowego;</li> <li>3) przejazdu do miejsca pełnienia służby za granicą i z powrotem do kraju członków rodziny nieprzebywających z nim za granicą: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) raz na 2 lata, jeżeli członek rodziny żołnierza nie przesiedlał się za granicę do miejsca pełnienia służby żołnierza,</li> <li>b) jeden raz, jeżeli członek rodziny przebywał z żołnierzem za granicą i żołnierzowi pokryto koszty jego podróży, po upływie nie mniej niż jednego roku po przesiedleniu.</li> </ol> </li> </ol> <p>7. Żołnierzom zawodowym skierowanym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa przysługują następujące uprawnienia i świadczenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) bezpłatne zakwaterowanie i wyżywienie;</li> <li>2) bezpłatne świadczenia zdrowotne oraz bezpłatne zaopatrzenie w produkty lecznicze, wyroby medyczne, wyposażenie wyrobów medycznych, systemy i zestawy zabiegowe w rozumieniu przepisów o wyrobach medycznych;</li> <li>3) bezpłatny przewóz:</li> </ol>	
--	--	--	---	--

			<p>a) z kraju do miejsca pełnienia służby i z powrotem w związku z rozpoczęciem i zakończeniem pełnienia służby poza granicami państwa,</p> <p>b) z miejsca pełnienia służby do kraju i z powrotem w przypadku śmierci członka najbliższej rodziny;</p> <p>4) indywidualne i zbiorowe ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków zaistniałych w czasie pełnienia służby poza granicami państwa, wskutek których nastąpiło uszkodzenie ciała, rozstrój zdrowia lub śmierć żołnierza.</p> <p>Rozporządzenie Na podstawie art. 102 ust. 10 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1414, z późn. zm.<sup>1)</sup>) zarządza się, co następuje:</p> <p>§ 1 Rozporządzenie określa wysokość oraz tryb przyznawania i wypłacania należności zagranicznej, jednorazowego zasiłku adaptacyjnego i dodatku wojennego oraz rodzaje, wysokość, a także tryb przyznawania i wypłacania innych należności pieniężnych przysługujących żołnierzom zawodowym:</p> <p>1) wyznaczonym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa:</p> <p>a) w polskich przedstawicielstwach wojskowych przy organizacjach</p>	
--	--	--	--	--

				<p>międzynarodowych lub przy międzynarodowych strukturach wojskowych,</p> <p>b) bezpośrednio w strukturach organizacji międzynarodowych lub międzynarodowych strukturach wojskowych,</p> <p>c) w ataszatach obrony przy przedstawicielstwach dyplomatycznych i w stałych przedstawicielstwach przy organizacjach międzynarodowych, podległych ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych, mających siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej, zwanych dalej „placówkami zagranicznymi”,</p> <p>d) przy siłach zbrojnych albo przy innych strukturach obronnych państw obcych;</p> <p>2) skierowanym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa:</p> <p>a) w charakterze obserwatorów wojskowych lub osób posiadających status obserwatora wojskowego - do misji organizacji międzynarodowych lub sił wielonarodowych,</p> <p>b) do kwater głównych, dowództw lub sztabów misji organizacji międzynarodowych lub sił wielonarodowych,</p> <p>c) w składzie jednostek wojskowych użytych poza granicami państwa zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa (Dz.U. z 2014 r. poz. 1510) w celu udziału w konflikcie zbrojnym lub w celu wzmocnienia sił państwa albo państw</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>sojuszniczych, misji pokojowej, akcji zapobieżenia aktom terroryzmu lub ich skutkom,</p> <p>d) w składzie jednostek wojskowych, których pobyt poza granicami państwa zgodnie z przepisami ustawy, o której mowa w lit. c, ma na celu udział w szkoleniach lub ćwiczeniach wojskowych, akcjach ratowniczych, poszukiwawczych lub humanitarnych albo w przedsięwzięciach reprezentacyjnych,</p> <p>e) w celu zabezpieczenia funkcjonowania jednostki wojskowej użytej zgodnie z przepisami ustawy, o której mowa w lit. c, w rejonie jej działania albo zapewnienia organizacji funkcjonowania i sprawowania działalności kontrolnej tej jednostki wojskowej w rejonie jej działania.</p> <p>§ 2</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 1, otrzymuje należność zagraniczną w miesięcznej wysokości określonej przy zastosowaniu następujących mnożników:</p> <p>1) 6,9 - zajmujący stanowisko służbowe:</p> <p>a) o stopniu etatowym nie niższym niż generała brygady (kontradmirala),</p> <p>b) attaché obrony,</p> <p>c) doradcy do spraw obronnych w Stałym Przedstawicielstwie Rzeczypospolitej Polskiej przy Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego w Brukseli,</p> <p>d) starszego doradcy wojskowego w placówce zagranicznej innej niż wymieniona w lit. c,</p>	
--	--	--	---	--

			<p>2) 6,5 - zajmujący stanowisko służbowe przedstawiciela wojskowego o stopniu etatowym niższym niż generała brygady (kontradmirala) albo stanowisko służbowe szefa zespołu łącznikowego, szefa zarządu lub zastępcy attaché obrony,</p> <p>3) 6,0 - zajmujący inne niż wymienione w pkt 1 i 2 stanowisko służbowe przewidziane dla oficera starszego,</p> <p>4) 5,4 - zajmujący stanowisko służbowe przewidziane dla oficera młodszego,</p> <p>5) 5,0 - zajmujący stanowisko służbowe przewidziane dla podoficera,</p> <p>6) 4,5 - zajmujący stanowisko służbowe przewidziane dla szeregowego zawodowego</p> <p>- stawki dodatku zagranicznego bazowego ustalonego dla państwa, w którym żołnierz pełni służbę, na podstawie przepisów w sprawie dodatku zagranicznego i świadczeń przysługujących członkom służby zagranicznej wykonującym obowiązki służbowe w placówce zagranicznej, wydanych na podstawie art. 30 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. Nr 128, poz. 1403, z późn. zm.), zwanej dalej "kwotą bazową".</p> <p>2. Żołnierzowi zawodowemu pełniącemu służbę w placówce zagranicznej stawkę należności zagranicznej wynikającą z ust. 1 podwyższa się o 20% kwoty bazowej.</p> <p>3. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się żołnierzowi zawodowemu za okres od dnia objęcia stanowiska służbowego</p>	
--	--	--	---	--

			<p>poza granicami państwa do dnia zwolnienia z tego stanowiska. Dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty należności zagranicznej na wniosek żołnierza może wypłacić zaliczkę na poczet należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1.</p> <p>3a. W przypadku obniżenia kwoty bazowej żołnierz zawodowy, który objął stanowisko służbowe poza granicami państwa, otrzymuje należność zagraniczną w dotychczasowej wysokości, do dnia zwolnienia z tego stanowiska.</p> <p>4. Wypłaty należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, dokonuje się miesięcznie z góry w pierwszym dniu roboczym miesiąca, za który należność przysługuje.</p> <p>5. Należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, za jeden dzień wynosi 1/30 jej miesięcznej stawki.</p> <p>6. Należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, jest wypłacana w walucie kwoty bazowej ustalonej dla państwa, w którym żołnierz zawodowy pełni służbę, na wskazany przez niego rachunek bankowy w kraju lub za granicą. Na wniosek żołnierza należność zagraniczna może być wypłacana w złotych na wskazany prowadzony w kraju rachunek bankowy lub rachunek prowadzony przez spółdzielczą kasę oszczędnościowo-kredytową.</p> <p>7. W przypadku braku możliwości dokonania wypłaty na rachunek, o którym mowa w ust. 6, wypłaty należności zagranicznej dokonuje się</p>	
--	--	--	---	--



			<p>na warunkach ustalonych w pisemnym porozumieniu zawartym pomiędzy żołnierzem zawodowym a płatnikiem należności zagranicznej.</p> <p>8. Do przeliczania należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, na złote przyjmuje się średnie kursy walut w Narodowym Banku Polskim obowiązujące w pierwszym dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego miesiąc, za który należność przysługuje.</p> <p>§ 3</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. a, otrzymuje należność zagraniczną w miesięcznej wysokości określonej przy zastosowaniu mnożnika 2,2 stawki najniższego uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego, zwanego dalej „najniższym uposażeniem”.</p> <p>2. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się na podstawie decyzji dyrektora departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego w sprawach organizacji współpracy międzynarodowej.</p> <p>3. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się za okres od dnia przekroczenia granicy państwowej Rzeczypospolitej Polskiej w drodze za granicę do dnia jej ponownego przekroczenia w drodze powrotnej do kraju.</p> <p>4. Wypłaty należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, dokonuje się miesięcznie z dołu do dwudziestego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należność przysługuje.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>5. Do ustalania i wypłacania należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy § 2 ust. 5 oraz § 4 ust. 12 i 12a pkt 1.</p> <p>§ 4</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. b i c, otrzymuje należność zagraniczną w miesięcznej wysokości, określonej przy zastosowaniu następujących mnożników najniższego uposażenia:</p> <p>1) 6,00 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla generała broni (admirala floty);</p> <p>2) 5,50 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla generała dywizji (wiceadmirala);</p> <p>3) 5,00 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla generała brygady (kontradmirala);</p> <p>4) 3,80 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla pułkownika (komandora);</p> <p>5) 3,50 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla podpułkownika (komandora porucznika);</p> <p>6) 3,10 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym</p>	
--	--	--	--	--

				<p>przewidzianym dla majora (komandora podporucznika);</p> <p>7) 2,70 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla kapitana (kapitana marynarki);</p> <p>8) 2,30 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla porucznika (porucznika marynarki);</p> <p>9) 2,10 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla podporucznika (podporucznika marynarki);</p> <p>10) 2,00 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego chorążego sztabowego (starszego chorążego sztabowego marynarki);</p> <p>11) 1,95 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego chorążego (starszego chorążego marynarki);</p> <p>12) 1,90 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla chorążego (chorążego marynarki);</p> <p>13) 1,85 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla młodszego chorążego (młodszego chorążego marynarki);</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>14) 1,80 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego sierżanta (starszego bosmana);</p> <p>15) 1,75 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla sierżanta (bosmana);</p> <p>16) 1,70 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla plutonowego (bosmanmata);</p> <p>17) 1,65 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego kaprała (starszego mata);</p> <p>18) 1,60 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla kaprała (mata);</p> <p>19) 1,55 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego szeregowego (starszego marynarza);</p> <p>20) 1,50 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla szeregowego (marynarza).</p> <p>2. Stopień wojskowy dla stanowiska służbowego, o którym mowa w ust. 1, określa się w rozkazie personalnym o skierowaniu żołnierza do pełnienia służby poza granicami państwa.</p> <p>3. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. c, posiadającemu prawo wykonywania zawodu lekarza lub lekarza</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>dentysty, pełniącemu służbę w strefie działań wojennych stawkę należności zagranicznej wynikającą z ust. 1 zwiększa się o:</p> <p>1) 250% najniższego uposażenia - jeżeli posiada co najmniej jedną z następujących specjalizacji lekarskich lub lekarsko-dentystycznych: anestezjologia i intensywna terapia, chirurgia ogólna, chirurgia szczękowo-twarzowa, choroby wewnętrzne, diagnostyka laboratoryjna, epidemiologia, medycyna ratunkowa, medycyna rodzinna, medycyna transportu, ortopedia i traumatologia narządu ruchu, psychiatria, radiologia i diagnostyka obrazowa lub stomatologia zachowawcza z endodoncją;</p> <p>2) 150% najniższego uposażenia - innemu niż wymieniony w pkt 1 lekarzowi lub lekarzowi dentyście.</p> <p>4. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. c, wykonującemu zadania związane z bezpośrednim udziałem w oczyszczaniu rejonu działania jednostki wojskowej z materiałów wybuchowych albo zadania polegające na unieszkodliwianiu tych materiałów stawkę należności zagranicznej wynikającą z ust. 1 zwiększa się o 1% najniższego uposażenia za każdy dzień wykonywania tych zadań.</p> <p>5. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. c, wykonującemu poza rejonem stacjonowania jednostki wojskowej zadania w warunkach związanych z bezpośrednim</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>udziałem w akcjach o charakterze bojowym, akcjach zapobiegania aktom terroryzmu lub ich skutkom albo pełnienia służby patrolowej, ochronnej lub z udziałem w konwojach stawka należności zagranicznej wynikająca z ust. 1 może zostać zwiększona od 10% do 30% najniższego uposażenia.</p> <p>6. Stawki zwiększenia należności zagranicznej, o którym mowa w ust. 4 i 5, ustala w rozkazie dowódca jednostki wojskowej.</p> <p>7. Żołnierzom zawodowym wykonującym zadania służbowe w rejonie działania jednostki wojskowej, w którym występują warunki zagrożenia utraty zdrowia lub życia albo trudne warunki klimatyczne lub zakwaterowania, stawki należności zagranicznych wynikające z ust. 1 zwiększa się od 20% do 70% kwoty najniższego uposażenia.</p> <p>8. Stawki zwiększenia należności zagranicznych, o którym mowa w ust. 7, wypłacane żołnierzom zawodowym w poszczególnych jednostkach wojskowych ustala Minister Obrony Narodowej.</p> <p>9. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się żołnierzowi zawodowemu za okres:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) od dnia przybycia do rejonu działania jednostki wojskowej do dnia opuszczenia tego rejonu, z wyłączeniem dni, w których żołnierz wykorzystywał urlop;</li> <li>2) wykonywania obowiązków służbowych poza rejonem działania jednostki wojskowej.</li> </ol>	
--	--	--	--	--	--

			<p>10. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się miesięcznie z dołu do dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należność przysługuje.</p> <p>11. Dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty należności zagranicznej, na wniosek żołnierza zawodowego, może wypłacić zaliczkę na poczet należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1.</p> <p>12. Należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, za jeden dzień wynosi 1/30 jej miesięcznej stawki.</p> <p>12a. Należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, jest wypłacana na wniosek żołnierza zawodowego:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) w złotych - na wskazany rachunek bankowy w kraju;</li> <li>2) w walucie kwoty bazowej ustalonej dla państwa, w którym żołnierz pełni służbę, lub w walucie tego państwa - w miejscu pełnienia służby poza granicami państwa.</li> </ol> <p>13. W przypadku gdy należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, jest wypłacana w walucie kwoty bazowej lub w walucie państwa, w którym żołnierz zawodowy pełni służbę, wysokość należności ustala się według średniego kursu tej waluty w Narodowym Banku Polskim obowiązującego w pierwszym dniu roboczym miesiąca kalendarzowego, za który należność przysługuje.</p> <p>14. Za okres od dnia:</p>	
--	--	--	---	--

			<p>1) wyjazdu z kraju lub wyjścia jednostki pływającej poza granice polskich wód terytorialnych do dnia przybycia do rejonu działania jednostki wojskowej lub miejsca wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa,</p> <p>2) opuszczenia tego rejonu lub miejsca wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa do dnia powrotu do kraju lub wejścia jednostki pływającej w obszar polskich wód terytorialnych</p> <p>- żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. b, c i e, otrzymuje należność zagraniczną w wysokości określonej w § 5 ust. 1, jeżeli czas przejazdu lub przejścia jednostki pływającej trwa dłużej niż jeden dzień.</p> <p>15. Do ustalania i wypłacania należności, o której mowa w ust. 14, przepisy § 5 ust. 2-6 stosuje się odpowiednio, z tym że w przypadku, gdy czas pobytu poza granicami państwa przekracza miesiąc kalendarzowy, należność zagraniczna jest wypłacana miesięcznie z dołu do dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należność przysługuje.</p> <p>16. W przypadku żołnierza zawodowego spełniającego jednocześnie warunki uprawniające do otrzymania należności zagranicznej w wysokości, o której mowa w ust. 1 i 14, wypłaca się wyższą należność zagraniczną.</p> <p>§ 5</p>	
--	--	--	---	--



			<p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. d, za każdy dzień wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa otrzymuje należność zagraniczną w wysokości 25% diety ustalonej dla docelowego państwa skierowania 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, wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.).</p> <p>2. W przypadku żołnierzy zawodowych wykonujących zadania na jednostkach pływających Marynarki Wojennej, dla których nie określono docelowego państwa skierowania albo określono kilka takich państw, wyboru państwa, którego stawka diety stanowi podstawę ustalenia wysokości należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, dokonuje bezpośredni przełożony dowódca jednostki pływającej Marynarki Wojennej.</p> <p>3. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się żołnierzowi zawodowemu w terminie 14 dni od dnia zakończenia wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa.</p> <p>4. Bezpośrednio przed skierowaniem żołnierza zawodowego do pełnienia służby poza granicami państwa dowódca jednostki wojskowej może zezwolić na wypłacenie</p>	
--	--	--	--	--

				<p>zaliczki na poczet przysługującej należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1.</p> <p>5. Należność zagraniczna jest wypłacana w złotych lub w walucie diety ustalonej dla docelowego państwa skierowania. Wyboru waluty należności zagranicznej dokonuje dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1.</p> <p>6. W przypadku gdy należność zagraniczna jest wypłacana w złotych, wysokość należności ustala się według średniego kursu waluty diety w Narodowym Banku Polskim obowiązującego w dniu zakończenia wykonywania przez żołnierza zawodowego zadań służbowych poza granicami państwa.</p> <p>§ 5a</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. d, uczestniczący w szkoleniach lub ćwiczeniach wojskowych w składzie stałych zespołów morskich Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego oraz żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. e, otrzymują należność zagraniczną w miesięcznej wysokości ustalonej przy zastosowaniu mnożników najniższego uposażenia określonych w § 4 ust. 1, z tym że należność ustala się według stawek przewidzianych dla stanowiska służbowego oznaczonego stopniem wojskowym odpowiadającym stopniowi wojskowemu posiadanemu przez żołnierza.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>2. Do ustalania i wypłacania należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy § 4 ust. 4, 7-10, 12, 12a i 13-16.</p> <p>§ 6</p> <p>1. Jednorazowy zasiłek adaptacyjny, o którym mowa w art. 102 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, wynosi 300% kwoty bazowej.</p> <p>2. Jednorazowy zasiłek adaptacyjny wypłaca się żołnierzowi zawodowemu niezwłocznie po objęciu przez niego stanowiska służbowego poza granicami państwa. Do wypłacania zasiłku przepisy § 2 ust. 6 i 8 stosuje się odpowiednio.</p> <p>3. Na wniosek żołnierza zawodowego zasiłek adaptacyjny może być wypłacony również bezpośrednio przed wyjazdem z kraju.</p> <p>§ 7</p> <p>1. Stawka dodatku wojennego, o którym mowa w art. 102 ust. 5 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, wynosi:</p> <p>1) 3% najniższego uposażenia - za każdy dzień pobytu w strefie działań wojennych;</p> <p>2) od 3% do 5% najniższego uposażenia - za każdy dzień wykonywania zadań w strefie działań wojennych w warunkach związanych z bezpośrednim udziałem w akcjach o charakterze bojowym, akcjach zapobiegania aktom terroryzmu lub ich skutkom albo pełnieniem służby patrolowej, ochronnej lub z udziałem w konwojach.</p>	
--	--	--	--	--

				<p>1a. Do żołnierzy, o których mowa w § 1 pkt 2 lit. e, nie stosuje się ust. 1 pkt 2.</p> <p>2. W przypadku żołnierza zawodowego spełniającego jednocześnie warunki uprawniające do otrzymania dodatku wojennego na podstawie ust. 1 pkt 1 i 2 wypłaca się dodatek wojenny w wyższej wysokości.</p> <p>3. Stawkę dodatku wojennego, o której mowa w ust. 1 pkt 2, ustala żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1:</p> <p>1) pkt 1 - organ, któremu żołnierz podlega w czasie pełnienia służby poza granicami państwa;</p> <p>2) pkt 2 lit. a - dyrektor departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego w sprawach organizacji współpracy międzynarodowej;</p> <p>3) pkt 2 lit. b-d - dowódca jednostki wojskowej.</p> <p>4. Dodatek wojenny wypłaca się żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1:</p> <p>1) pkt 1 i pkt 2 lit. a-c i e - miesięcznie z dołu do dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym żołnierz zawodowy spełnił warunki do jego otrzymania;</p> <p>2) pkt 2 lit. d - w terminie 14 dni od dnia zakończenia wykonywania przez żołnierza zadań służbowych poza granicami państwa.</p> <p>5. Dodatek wojenny jest wypłacany żołnierzowi zawodowemu w złotych lub w walucie, w której otrzymuje on należność zagraniczną. W zakresie sposobu wypłacania i ustalania wysokości (przeliczania) dodatku wojennego</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące należności zagranicznej.</p> <p>6. Strefy działań wojennych określają przepisy wydane na podstawie art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa.</p> <p>§ 8</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 1 i pkt 2 lit. b-e, odbywającemu podróż służbową poza miejscowością, w której pełni on służbę poza granicami państwa, przysługują należności pieniężne określone w przepisach dla zagranicznych podróży służbowych żołnierzy zawodowych, z zastrzeżeniem ust. 2-6.</p> <p>2. W przypadku odbywania podróży służbowej na terytorium państwa, w którym żołnierz zawodowy pełni służbę, dieta wynosi 25% stawki diety ustalonej dla tego państwa; jeżeli podróż trwa krócej niż 12 godzin, dieta nie przysługuje.</p> <p>3. W przypadku odbywania podróży służbowej poza granicami państwa, w którym żołnierz zawodowy pełni służbę, dieta wynosi 50% stawki diety ustalonej dla państwa stanowiącego cel podróży.</p> <p>4. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. b-e, należności pieniężne określone w przepisach dla zagranicznych podróży służbowych wypłaca się, o ile podróż nie odbywa się w rejonie działania misji pokojowej w ramach wykonywania zadań tej misji, które</p>	
--	--	--	---	--

			<p>wynikają z zajmowanego stanowiska służbowego, nawet jeżeli byłoby to połączone z przekroczeniem granicy państwa, na którego terytorium żołnierz zawodowy pełni służbę poza granicami państwa.</p> <p>5. W przypadku odbywania podróży służbowych trwających dłużej niż 12 godzin na obszarze obejmującym rejon działania danej misji pokojowej dieta wynosi 25% stawki diety ustalonej dla państwa, w którym żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. b i c, pełni służbę poza granicami państwa, nawet jeżeli byłoby to połączone z przekroczeniem granicy tego państwa.</p> <p>6. Za czas podróży służbowej odbywanej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 1 i pkt 2 lit. b-e, przysługują należności pieniężne ustalone na zasadach dotyczących żołnierzy zawodowych odbywających krajowe podróże służbowe. W takim przypadku dieta wynosi 50% stawki diety przysługującej z tytułu odbywania krajowej podróży służbowej.</p> <p>§ 9</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1:</p> <p>1) pkt 1, w przypadku jego skierowania do wykonywania obowiązków służbowych w strefie działań wojennych,</p> <p>2) pkt 2 lit a-c</p> <p>- wypłaca się jednorazową należność pieniężną przeznaczoną na zakup indywidualnego sprzętu</p>	
--	--	--	---	--

			<p>i wyposażenia wojskowego w wysokości 4110 zł.</p> <p>1a. Należność, o której mowa w ust. 1, wypłaca się również żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. d, skierowanemu poza granice państwa w celu uczestniczenia w szkoleniach lub ćwiczeniach wojskowych w składzie stałych zespołów morskich Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego. Przepisy ust. 2 pkt 1 i ust. 3 i 4 stosuje się odpowiednio.</p> <p>2. Jednorazową należność pieniężną wypłaca się w złotych żołnierzowi, o którym mowa w § 1:</p> <p>1) pkt 2 lit. a-c - po wydaniu decyzji o skierowaniu do pełnienia służby poza granicami państwa;</p> <p>2) pkt 1 - po potwierdzeniu w rozkazie wydanym przez organ, któremu żołnierz podlega w czasie pełnienia służby poza granicami państwa, wykonywania obowiązków służbowych w strefie działań wojennych.</p> <p>3. Jednorazową należność pieniężną wypłaca dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty należności zagranicznej. Jednorazowej należności pieniężnej nie wypłaca się, jeżeli od daty wypłaty poprzedniej jednorazowej należności pieniężnej nie upłynął okres co najmniej dwunastu miesięcy.</p> <p>4. Dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty jednorazowej należności pieniężnej może, na wniosek żołnierza zawodowego, dokonać wypłaty zaliczki na poczet jednorazowej należności pieniężnej</p>	
--	--	--	---	--

				<p>przed wydaniem decyzji o skierowaniu żołnierza do pełnienia służby poza granicami państwa. Zaliczka podlega rozliczeniu w terminie miesiąca od dnia jej wypłaty.</p> <p>§ 10 Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem § 5, który wchodzi w życie z mocą od dnia 1 stycznia 2010 r.</p>	
Art. 7 ust. 1 lit. d)	d) informacja, czy zapewniony jest powrót pracownika do kraju, a w stosownych przypadkach, o warunkach takiego powrotu pracownika.	<b>T</b>	<p>Art. 1 pkt 7 a) i b) (art. 29<sup>1</sup> § 2 pkt 5-6 Kodeksu pracy)</p> <p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie</p>	<p>7) w art. 29<sup>1</sup>:</p> <p>a) uchyla się § 1, b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie:</p> <p>„§ 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:</p> <p>5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;</p> <p>6) warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.”</p> <p>§ 2. Oddelegowany otrzymuje należności z tytułu zagranicznej podróży służbowej w wysokości i trybie określonym w przepisach w sprawie przyznawania policjantom należności za podróże służbowe i przeniesienia.</p>	



		<p>należności przysługujących policjantom oddelegowanym do instytucji zagranicznej</p> <p>§ 21 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 października 2011 r.</p> <p>w sprawie należności i świadczeń przysługujących funkcjonariuszom Straży Granicznej delegowanym do pełnienia służby poza granicami państwa (Dz.</p>	<p>§ 21. 1. Funkcjonariusz delegowany do pełnienia służby poza granicami państwa otrzymuje zaliczkę w walucie obcej na niezbędne koszty podróży i pobytu poza granicami państwa. Za zgodą funkcjonariusza zaliczka może być wypłacona w walucie polskiej, w wysokości stanowiącej równowartość przysługującej funkcjonariuszowi zaliczki w walucie obcej.</p>	
--	--	---	---	--

		<p>U. poz. 1476, z późn. zm.).</p> <p>Art. 147i ustawy o Straży Granicznej</p> <p>Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2006 r. w sprawie służby funkcjonariuszy Straży Granicznej w kontyngencie Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1794)</p>	<p>Art. 147i pkt 3 Funkcjonariuszowi delegowanemu do pełnienia służby w kontyngencie oraz osobie, o której mowa w art. 147f, przysługują w szczególności następujące uprawnienia i świadczenia bezpłatny przewóz do miejsca pełnienia służby lub wykonywania pracy na obszarze działania kontyngentu i z powrotem do kraju, w związku z rozpoczęciem i zakończeniem pełnienia służby lub wykonywania pracy w kontyngencie;</p> <p>§ 10. 1. Delegowanie funkcjonariusza do pełnienia służby w kontyngencie, odwołanie z delegowania oraz przedłużenie czasu delegowania następuje w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. W rozkazie o delegowaniu określa się cel skierowania kontyngentu do pełnienia służby, w którym następuje delegowanie, obszar i czas delegowania, stanowisko wyznaczone funkcjonariuszowi w kontyngencie, a także inne rozstrzygnięcia, jeżeli są istotne dla ustalenia warunków pełnienia służby w składzie kontyngentu.</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 164-166 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>Art. 164. 4. Oddelegowanie funkcjonariusza następuje na czas wykonywania pracy.</p> <p>5. Wzajemne prawa i obowiązki funkcjonariusza i instytucji Unii Europejskiej, jednostki utworzonej przez Unię Europejską lub organizacji międzynarodowej, do której funkcjonariusz został oddelegowany, określają przepisy obowiązujące w tej instytucji, jednostce lub organizacji.</p> <p>6. Okres oddelegowania funkcjonariusza wlicza się do okresu służby w Służbie Celno-Skarbowej.</p> <p>Art. 165. 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej może, za zgodą ministra właściwego do spraw finansów publicznych, oddelegować funkcjonariusza służby stałej do pełnienia funkcji przedstawiciela Szefa Krajowej Administracji Skarbowej w polskich placówkach dyplomatycznych. Przepisy art. 164 ust. 4 i 6 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 166. 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej, po uzyskaniu zgody ministra właściwego do spraw finansów publicznych, może oddelegować funkcjonariusza, na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, do pełnienia służby na terytorium innego państwa w celu wykonania określonych przez niego zadań zleconych. Przepis art. 167 stosuje się odpowiednio.</p>	
--	--	---	---	--

		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art. 158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:</p> <p>„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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</li> <li>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</li> <li>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</li> <li>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze</li> </ol>	
--	--	--	---	--

			<p>służby, oraz przysługujących środkach odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Art. 158b. Kierownik jednostki organizacyjnej informuje funkcjonariusza o zmianach</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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.”;</p> <p>Art. 172. 1. Funkcjonariuszowi przysługują następujące należności pieniężne:</p> <p>1) należności za podróże służbowe i należności przysługujące z tytułu delegowania do czasowego pełnienia służby w innej miejscowości albo związane z wykonywaniem zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8;</p> <p>3. Należnościami, o których mowa w ust. 1 pkt 1, są:</p> <p>1) dieta stanowiąca ekwiwalent pieniężny na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia w czasie podróży służbowej;</p> <p>2) zwrot kosztów przejazdów na trasie od stałego miejsca pełnienia służby lub zamieszkania do miejsca stanowiącego cel podróży służbowej i z powrotem oraz noclegów bądź ryczałt za nocleg;</p> <p>Art. 203. 5. Żołnierzom zawodowym wyznaczonym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa przysługują następujące uprawnienia i świadczenia:</p>	
		Art. 172 ustawy o Służbie Ochrony Państwa		
			Art. 203 ust. 5 i 7 ustawy o	

			<p>obronie Ojczyzny</p>	<p>1) prawo przebywania w miejscu pełnienia służby wraz z małżonkiem i dziećmi pozostającymi na utrzymaniu żołnierza;</p> <p>2) prawo do nieodpłatnego zakwaterowania w lokalu mieszkalnym, wraz z niezbędnym umeblowaniem i wyposażeniem, albo prawo do równoważnika pieniężnego na wynajęcie lokalu mieszkalnego, odpowiednio do zajmowanego stanowiska służbowego oraz liczby uprawnionych i przesiedlonych członków rodziny;</p> <p>3) prawo do ryczałtu na pokrycie niektórych świadczeń związanych z użytkowaniem lokalu mieszkalnego;</p> <p>4) zwrot opłat związanych z nauką przesiedlonych dzieci w szkole podstawowej i ponadpodstawowej;</p> <p>5) zwrot niezbędnych, udokumentowanych kosztów leczenia w państwie, w którym żołnierz pełni służbę, oraz kosztów leczenia uprawnionych i przesiedlonych członków rodziny.</p> <p>Art. 203. 7. Żołnierzom zawodowym skierowanym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa przysługują następujące uprawnienia i świadczenia:</p> <p>1) bezpłatne zakwaterowanie i wyżywienie;</p>	
--	--	--	-----------------------------	---	--

				<p>2) bezpłatne świadczenia zdrowotne oraz bezpłatne zaopatrzenie w produkty lecznicze i wyroby medyczne, wyposażenie wyrobów medycznych, systemy i zestawy zabiegowe w rozumieniu przepisów o wyrobach medycznych;</p> <p>3) bezpłatny przewóz:</p> <p>a) z kraju do miejsca pełnienia służby i z powrotem w związku z rozpoczęciem i zakończeniem pełnienia służby poza granicami państwa,</p> <p>b) z miejsca pełnienia służby do kraju i z powrotem w przypadku śmierci członka najbliższej rodziny;</p> <p>4) indywidualne i zbiorowe ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków zaistniałych w czasie pełnienia służby poza granicami państwa, wskutek których nastąpiło uszkodzenie ciała, rozstrój zdrowia lub śmierć żołnierza.</p>	
Art. 7 ust. 2 lit. a)	<p>2. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik delegowany objęty dyrektywą 96/71/WE został dodatkowo poinformowany o:</p> <p>a) przysługującym mu wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego;</p>	<b>T</b>	<p>Art. 16 pkt 2 (art. 25c ust. 1 pkt 1 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p>	



			<p>Art. 164-166 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>„Rozdział 5b</p> <p><b>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</b></p> <p>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. 29<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o:</p> <p>1) wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany;”</p> <p>Art. 164. 4. Oddelegowanie funkcjonariusza następuje na czas wykonywania pracy. W trakcie oddelegowania funkcjonariuszowi przysługują świadczenia wynikające z ustawy, z wyjątkiem prawa do urlopów określonych w art. 216, chyba że instytucja Unii Europejskiej, jednostka utworzona przez Unię Europejską lub organizacja międzynarodowa nie zapewnia oddelegowanemu funkcjonariuszowi prawa do urlopu wypoczynkowego.</p> <p>5. Wzajemne prawa i obowiązki funkcjonariusza i instytucji Unii Europejskiej, jednostki utworzonej przez Unię Europejską lub</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>organizacji międzynarodowej, do której funkcjonariusz został oddelegowany, określają przepisy obowiązujące w tej instytucji, jednostce lub organizacji.</p> <p>Art. 165. 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej może, za zgodą ministra właściwego do spraw finansów publicznych, oddelegować funkcjonariusza służby stałej do pełnienia funkcji przedstawiciela Szefa Krajowej Administracji Skarbowej w polskich placówkach dyplomatycznych. Przepisy art. 164 ust. 4 i 6 stosuje się odpowiednio.</p> <p>2. Uposażenie oraz inne świadczenia pieniężne wynikające z ustawy nie przysługują funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 1, otrzymującemu wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę z Ministerstwem Spraw Zagranicznych, na zasadach określonych w ustawie z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. poz. 464 i 1003).</p> <p>Art. 166. 2. Funkcjonariuszowi oddelegowanemu do pełnienia służby na terytorium innego państwa w trakcie oddelegowania przysługują świadczenia wynikające z ustawy oraz:</p> <p>1) związane z rozpoczęciem i zakończeniem służby na terytorium innego państwa, w drodze do kraju lub innego państwa w celu załatwienia spraw służbowych:</p> <p>a) diety na pokrycie kosztów wyżywienia,</p>	
--	--	--	--	--

			<p>b) zwrot kosztów przejazdu,  c) zwrot kosztów noclegu,  d) zwrot kosztów przewozu bagażu;  2) ryczałt na pokrycie kosztów wyżywienia i zakwaterowania w miejscu pełnienia służby na terytorium innego państwa;  3) zwrot udokumentowanych kosztów niezbędnego leczenia poniesionych na terytorium innego państwa, z wyłączeniem kosztów zakupu leków, których nabycie za granicą nie było konieczne, kosztów zabiegów chirurgii plastycznej i kosmetycznych oraz kosztów nabycia protez ortopedycznych, dentystycznych lub okularów;  4) zwrot kosztów rozmów telefonicznych.</p> <p>3. Do należności, o których mowa w ust. 2 pkt 1, stosuje się odpowiednio przepisy w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.</p> <p>4. Zwrot kosztów leczenia, o których mowa w ust. 2 pkt 3, nie przysługuje, jeżeli funkcjonariusz jest uprawniony, na podstawie odrębnych przepisów, do leczenia za granicą lub gdy koszty jego leczenia są finansowane ze środków Narodowego Funduszu Zdrowia.</p> <p>5. W razie śmierci funkcjonariusza oddelegowanego na terytorium innego państwa koszt transportu jego zwłok do kraju jest pokrywany z budżetu państwa, z części, o której mowa w art. 9 ust. 1.</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>6. Minister właściwy do spraw finansów publicznych określi, w drodze rozporządzenia, wysokość przyznawanych świadczeń, o których mowa w ust. 2, uwzględniając koszty związane z pełnieniem służby przez funkcjonariusza na terytorium innego państwa.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu: „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 o polityce szkoleniowej w</p>
--	--	---	--

				<p>jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</p> <p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>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.</p> <p>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.”;</p>	
Art. 7 ust. 2 lit b)	b) w stosownych przypadkach o dodatkach związanych z delegowaniem oraz o ustaleniach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania;	T	Art. 16 pkt 2 (art. 25c ust. 1 pkt 2 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)	<p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 5b</p> <p style="text-align: center;"><b>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</b></p> <p>Art. 25c. 1. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed</p>	

		<p>Art. 164-166 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim, odpowiednio aktualizuje informacje, o których mowa w art. 29 § 3 i art. 29<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o:</p> <p>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;”</p> <p>Art. 164. 4. Oddelegowanie funkcjonariusza następuje na czas wykonywania pracy. W trakcie oddelegowania funkcjonariuszowi przysługują świadczenia wynikające z ustawy, z wyjątkiem prawa do urlopów określonych w art. 216, chyba że instytucja Unii Europejskiej, jednostka utworzona przez Unię Europejską lub organizacja międzynarodowa nie zapewnia oddelegowanemu funkcjonariuszowi prawa do urlopu wypoczynkowego.</p> <p>5. Wzajemne prawa i obowiązki funkcjonariusza i instytucji Unii Europejskiej, jednostki utworzonej przez Unię Europejską lub organizacji międzynarodowej, do której funkcjonariusz został oddelegowany, określają</p>	
--	--	---	--	--

			<p>przepisy obowiązujące w tej instytucji, jednostce lub organizacji.</p> <p>Art. 165. 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej może, za zgodą ministra właściwego do spraw finansów publicznych, oddelegować funkcjonariusza służby stałej do pełnienia funkcji przedstawiciela Szefa Krajowej Administracji Skarbowej w polskich placówkach dyplomatycznych. Przepisy art. 164 ust. 4 i 6 stosuje się odpowiednio.</p> <p>2. Uposażenie oraz inne świadczenia pieniężne wynikające z ustawy nie przysługują funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 1, otrzymującemu wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę z Ministerstwem Spraw Zagranicznych, na zasadach określonych w ustawie z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. poz. 464 i 1003).</p> <p>Art. 166. 2. Funkcjonariuszowi oddelegowanemu do pełnienia służby na terytorium innego państwa w trakcie oddelegowania przysługują świadczenia wynikające z ustawy oraz:</p> <p>1) związane z rozpoczęciem i zakończeniem służby na terytorium innego państwa, w drodze do kraju lub innego państwa w celu załatwienia spraw służbowych:</p> <p>a) diety na pokrycie kosztów wyżywienia,  b) zwrot kosztów przejazdu,  c) zwrot kosztów noclegu,</p>	
--	--	--	---	--



			<p>d) zwrot kosztów przewozu bagażu;</p> <p>2) ryczałt na pokrycie kosztów wyżywienia i zakwaterowania w miejscu pełnienia służby na terytorium innego państwa;</p> <p>3) zwrot udokumentowanych kosztów niezbędnego leczenia poniesionych na terytorium innego państwa, z wyłączeniem kosztów zakupu leków, których nabycie za granicą nie było konieczne, kosztów zabiegów chirurgii plastycznej i kosmetycznych oraz kosztów nabycia protez ortopedycznych, dentystycznych lub okularów;</p> <p>4) zwrot kosztów rozmów telefonicznych.</p> <p>3. Do należności, o których mowa w ust. 2 pkt 1, stosuje się odpowiednio przepisy w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.</p> <p>4. Zwrot kosztów leczenia, o których mowa w ust. 2 pkt 3, nie przysługuje, jeżeli funkcjonariusz jest uprawniony, na podstawie odrębnych przepisów, do leczenia za granicą lub gdy koszty jego leczenia są finansowane ze środków Narodowego Funduszu Zdrowia.</p> <p>5. W razie śmierci funkcjonariusza oddelegowanego na terytorium innego państwa koszt transportu jego zwłok do kraju jest pokrywany z budżetu państwa, z części, o której mowa w art. 9 ust. 1.</p> <p>6. Minister właściwy do spraw finansów publicznych określi, w drodze rozporządzenia,</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>wysokość przyznawanych świadczeń, o których mowa w ust. 2, uwzględniając koszty związane z pełnieniem służby przez funkcjonariusza na terytorium innego państwa.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:</p> <p>„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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</li> <li>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</li> </ol>	
--	--	--	---	---	--

			<p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środkach odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>5. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, są przekazywane w postaci elektronicznej pod</p>	
--	--	--	---	--

				<p>warunkiem, że będą dostępne dla funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania; dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza włącza się do akt osobowych.</p> <p>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.”;</p>	
Art. 7 ust. 2 lit c)	c) linku do jednej oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE	<b>T</b>	Art. 16 pkt 2 (art. 25c ust. 1 pkt 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)	<p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p>„Rozdział 5b</p> <p><b>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</b></p> <p>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</p>	

			<p>aktualizuje informacje, o których mowa w art. 29 § 3 i art. 29<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o:</p> <p>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.”</p> <p>Art. 164. 4. Oddelegowanie funkcjonariusza następuje na czas wykonywania pracy.</p> <p>5. Wzajemne prawa i obowiązki funkcjonariusza i instytucji Unii Europejskiej, jednostki utworzonej przez Unię Europejską lub organizacji międzynarodowej, do której funkcjonariusz został oddelegowany, określają przepisy obowiązujące w tej instytucji, jednostce lub organizacji.</p> <p>6. Okres oddelegowania funkcjonariusza wlicza się do okresu służby w Służbie Celno-Skarbowej.</p> <p>Art. 165. 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej może, za zgodą ministra właściwego do spraw finansów publicznych, oddelegować funkcjonariusza służby stałej do pełnienia funkcji przedstawiciela Szefa Krajowej Administracji Skarbowej w polskich</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>placówkach dyplomatycznych. Przepisy art. 164 ust. 4 i 6 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 166. 1. Szef Krajowej Administracji Skarbowej, po uzyskaniu zgody ministra właściwego do spraw finansów publicznych, może oddelegować funkcjonariusza, na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, do pełnienia służby na terytorium innego państwa w celu wykonania określonych przez niego zadań zleconych. Przepis art. 167 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu: „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</p>	
--	--	--	---	--	--

				<p>wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</p> <p>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</p> <p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.”;</p>	
Art. 7 ust. 3	3. Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2 lit. a), mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do szczegółowych przepisów aktów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowień statutowych albo do umów zbiorowych regulujących te informacje.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 7 lit. b (art. 29 <sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy)	7) w art. 29 <sup>1</sup> : b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie: „§ 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.”;	



		<p>Art. 36e i art. 145e ustawy o Policji</p> <p>§ 15 Rozporządzenia Ministra Spraw</p>	<p>Art. 36e 1. Komendant Główny Policji w razie uwzględnienia wniosku:</p> <p>3) zalicza, do celów obliczenia uposażenia i innych należności pieniężnych przysługujących policjantowi w okresie oddelegowania, stanowisko służbowe w instytucji krajowej określone we wniosku do odpowiedniej grupy zaszeregowania oraz ustala policyjny stopień etatowy, stosownie do zaszeregowania stanowisk służbowych policjantów;</p> <p>Art. 145e. 1. Policjant w czasie delegowania do pełnienia służby w kontyngencie policyjnym poza granicami państwa otrzymuje uposażenie zasadnicze, dodatki do uposażenia i inne należności pieniężne przysługujące na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym - z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian, mających wpływ na prawo do uposażenia i innych należności lub ich wysokość.</p> <p>2. Policjantowi, o którym mowa w ust. 1, mogą być przyznawane dodatki do uposażenia, świadczenia z tytułu uszczerbku na zdrowiu, podróży i przejazdów oraz inne należności pieniężne związane z delegowaniem, wypłacane w walucie polskiej lub obcej.</p> <p>§ 15 ust. 1 pkt 2 Komendant Główny Straży Granicznej w razie uwzględnienia wniosku albo wystąpienia:</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 października 2011 r.</p> <p>w sprawie należności i świadczeń przysługujących funkcjonariuszom Straży Granicznej delegowanym do pełnienia służby poza granicami państwa (Dz. U. poz. 1476, z późn. zm.).</p> <p>Art. 16 pkt 2 (art. 25c ust. 2 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>2) ustala na cały okres delegowania funkcjonariusza, do celów obliczania uposażenia i innych przysługujących mu należności pieniężnych, stanowisko służbowe i przysługujące na tym stanowisku uposażenie zasadnicze oraz dodatki do uposażenia, stosownie do przepisów w sprawie uposażenia zasadniczego oraz dodatków do uposażenia funkcjonariuszy, do wysokości wynikającej z wynagrodzenia, o którym mowa w § 14 ust. 3 pkt 3;</p> <p>3. Rozkaz personalny o delegowaniu powinien zawierać w szczególności:</p> <p>4) ustalenie stanowiska służbowego i przysługującego na tym stanowisku uposażenia zasadniczego oraz dodatków do uposażenia, do celów, o których mowa w ust. 1 pkt 2, chyba że składniki te nie ulegają zmianie w związku z delegowaniem.</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>„Rozdział 5b</p> <p><b>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</b></p> <p>Art. 25c.</p> <p>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.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:</p> <p>„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:</p> <p>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</p> <p>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</p> <p>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</p> <p>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</p> <p>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</p> <p>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.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 172 ust. 1 i 3 pkt 2 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.”;</p> <p>Art. 172. 1. Funkcjonariuszowi przysługują następujące należności pieniężne:</p> <p>1) należności za podróże służbowe i należności przysługujące z tytułu delegowania do czasowego pełnienia służby w innej miejscowości albo związane z wykonywaniem zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8;</p> <p>2) świadczenia związane z wykonywaniem zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8;</p>	
--	--	---	---	--

		<p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 lutego 2019 r. w sprawie należności za podróże służbowe i należności przysługujące z tytułu delegowania do czasowego pełnienia</p>	<p>3. Należnościami, o których mowa w ust. 1 pkt 1, są:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) dieta stanowiąca ekwiwalent pieniężny na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia w czasie podróży służbowej;</li> <li>2) zwrot kosztów przejazdów na trasie od stałego miejsca pełnienia służby lub zamieszkania do miejsca stanowiącego cel podróży służbowej i z powrotem oraz noclegów bądź ryczałt za nocleg;</li> <li>3) diety za czas przejazdu do nowego miejsca pełnienia służby;</li> <li>4) zwrot kosztów przejazdu do miejsca delegowania;</li> <li>5) zwrot innych uzasadnionych kosztów określonych przez przełożonego.</li> </ol> <p>§ 16 Świadczeniami, o których mowa w art. 172 ust. 1 pkt 2 ustawy, są:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ryczałt z tytułu wykonywania czynności służbowych poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej - w wysokości 100% diety, o której mowa w § 4, za każdy rozpoczęty dzień skierowania do wykonywania zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8 ustawy;</li> <li>2) ryczałt na pokrycie kosztów utrzymania - w wysokości 50% diety, o której mowa w § 4, za każdy rozpoczęty dzień skierowania do wykonywania zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8 ustawy;</li> <li>3) należność zagraniczna za każdy rozpoczęty dzień kalendarzowy skierowania do</li> </ol>	
--	--	---	--	--

		<p>służby w innej miejscowości albo związanych z wykonywaniem zadań w zakresie ochrony placówek zagranicznych Rzeczypospolitej Polskiej, a także świadczeń związanych z wykonywaniem tych zadań (Dz. U. poz. 248)</p> <p>Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 5 marca 2010 r. w sprawie należności pieniężnych żołnierzy zawodowych</p>	<p>wykonywania zadań, o których mowa w art. 4 ust. 8 ustawy, w wysokości:</p> <p>a) 40 euro dla funkcjonariusza pełniącego funkcję dowódcy ochrony, b) 30 euro dla pozostałych funkcjonariuszy.</p> <p>Na podstawie art. 102 ust. 10 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1414, z późn. zm.) zarządza się, co następuje:</p> <p>§ 1. Rozporządzenie określa wysokość oraz tryb przyznawania i wypłacania należności zagranicznej, jednorazowego zasiłku adaptacyjnego i dodatku wojennego oraz rodzaje, wysokość, a także tryb przyznawania i wypłacania innych należności pieniężnych przysługujących żołnierzom zawodowym:</p> <p>1) wyznaczonym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa:</p>	
--	--	--	--	--

			<p>pełniących służbę poza granicami państwa (Dz. U. z 2015 r. poz. 1578, z późn. zm.)</p>	<p>a) w polskich przedstawicielstwach wojskowych przy organizacjach międzynarodowych lub przy międzynarodowych strukturach wojskowych,  b) bezpośrednio w strukturach organizacji międzynarodowych lub międzynarodowych strukturach wojskowych,  c) w ataszatach obrony przy przedstawicielstwach dyplomatycznych i w stałych przedstawicielstwach przy organizacjach międzynarodowych, podległych ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych, mających siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej, zwanych dalej „placówkami zagranicznymi”,  d) przy siłach zbrojnych albo przy innych strukturach obronnych państw obcych;</p> <p>2) skierowanym do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa:</p> <p>a) w charakterze obserwatorów wojskowych lub osób posiadających status obserwatora wojskowego - do misji organizacji międzynarodowych lub sił wielonarodowych,  b) do kwater głównych, dowództw lub sztabów misji organizacji międzynarodowych lub sił wielonarodowych,  c) w składzie jednostek wojskowych użytych poza granicami państwa zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa (Dz.U. z 2014 r. poz. 1510) w celu</p>	
--	--	--	---	---	--



				<p>udziału w konflikcie zbrojnym lub w celu wzmocnienia sił państwa albo państw sojusznicych, misji pokojowej, akcji zapobieżenia aktom terroryzmu lub ich skutkom,</p> <p>d) w składzie jednostek wojskowych, których pobyt poza granicami państwa zgodnie z przepisami ustawy, o której mowa w lit. c, ma na celu udział w szkoleniach lub ćwiczeniach wojskowych, akcjach ratowniczych, poszukiwawczych lub humanitarnych albo w przedsięwzięciach reprezentacyjnych,</p> <p>e) w celu zabezpieczenia funkcjonowania jednostki wojskowej użytej zgodnie z przepisami ustawy, o której mowa w lit. c, w rejonie jej działania albo zapewnienia organizacji funkcjonowania i sprawowania działalności kontrolnej tej jednostki wojskowej w rejonie jej działania.</p> <p>§ 2.</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 1, otrzymuje należność zagraniczną w miesięcznej wysokości określonej przy zastosowaniu następujących mnożników:</p> <p>1) 6,9 - zajmujący stanowisko służbowe:</p> <p>a) o stopniu etatowym nie niższym niż generała brygady (kontradmirala),</p> <p>b) attaché obrony,</p> <p>c) doradcy do spraw obronnych w Stałym Przedstawicielstwie Rzeczypospolitej Polskiej przy Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego w Brukseli,</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>d) starszego doradcy wojskowego w placówce zagranicznej innej niż wymieniona w lit. c,</p> <p>2) 6,5 - zajmujący stanowisko służbowe przedstawiciela wojskowego o stopniu etatowym niższym niż generała brygady (kontradmirala) albo stanowisko służbowe szefa zespołu łącznikowego, szefa zarządu lub zastępcy attaché obrony,</p> <p>3) 6,0 - zajmujący inne niż wymienione w pkt 1 i 2 stanowisko służbowe przewidziane dla oficera starszego,</p> <p>4) 5,4 - zajmujący stanowisko służbowe przewidziane dla oficera młodszego,</p> <p>5) 5,0 - zajmujący stanowisko służbowe przewidziane dla podoficera,</p> <p>6) 4,5 - zajmujący stanowisko służbowe przewidziane dla szeregowego zawodowego</p> <p>- stawki dodatku zagranicznego bazowego ustalonego dla państwa, w którym żołnierz pełni służbę, na podstawie przepisów w sprawie dodatku zagranicznego i świadczeń przysługujących członkom służby zagranicznej wykonującym obowiązki służbowe w placówce zagranicznej, wydanych na podstawie art. 30 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. Nr 128, poz. 1403, z późn. zm.), zwanej dalej "kwotą bazową".</p> <p>2. Żołnierzowi zawodowemu pełniącemu służbę w placówce zagranicznej stawkę należności zagranicznej wynikającą z ust. 1 podwyższa się o 20% kwoty bazowej.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>3. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się żołnierzowi zawodowemu za okres od dnia objęcia stanowiska służbowego poza granicami państwa do dnia zwolnienia z tego stanowiska. Dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty należności zagranicznej na wniosek żołnierza może wypłacić zaliczkę na poczet należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1.</p> <p>3a. W przypadku obniżenia kwoty bazowej żołnierz zawodowy, który objął stanowisko służbowe poza granicami państwa, otrzymuje należność zagraniczną w dotychczasowej wysokości, do dnia zwolnienia z tego stanowiska.</p> <p>4. Wypłaty należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, dokonuje się miesięcznie z góry w pierwszym dniu roboczym miesiąca, za który należność przysługuje.</p> <p>5. Należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, za jeden dzień wynosi <math>\frac{1}{30}</math> jej miesięcznej stawki.</p> <p>6. Należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, jest wypłacana w walucie kwoty bazowej ustalonej dla państwa, w którym żołnierz zawodowy pełni służbę, na wskazany przez niego rachunek bankowy w kraju lub za granicą. Na wniosek żołnierza należność zagraniczna może być wypłacana w złotych na wskazany prowadzony w kraju rachunek bankowy lub rachunek prowadzony przez spółdzielczą kasę oszczędnościowo-kredytową.</p>	
--	--	--	---	--

				<p>7. W przypadku braku możliwości dokonania wypłaty na rachunek, o którym mowa w ust. 6, wypłaty należności zagranicznej dokonuje się na warunkach ustalonych w pisemnym porozumieniu zawartym pomiędzy żołnierzem zawodowym a płatnikiem należności zagranicznej.</p> <p>8. Do przeliczania należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, na złote przyjmuje się średnie kursy walut w Narodowym Banku Polskim obowiązujące w pierwszym dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego miesiąc, za który należność przysługuje.</p> <p>§ 3.</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. a, otrzymuje należność zagraniczną w miesięcznej wysokości określonej przy zastosowaniu mnożnika 2,2 stawki najniższego uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego, zwanego dalej „najniższym uposażeniem”.</p> <p>2. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się na podstawie decyzji dyrektora departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego w sprawach organizacji współpracy międzynarodowej.</p> <p>3. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się za okres od dnia przekroczenia granicy państwowej Rzeczypospolitej Polskiej w drodze za granicę do dnia jej ponownego przekroczenia w drodze powrotnej do kraju.</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>4. Wyплаты należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, dokonuje się miesięcznie z dołu do dwudziestego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należność przysługuje.</p> <p>5. Do ustalania i wypłacania należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy § 2 ust. 5 oraz § 4 ust. 12 i 12a pkt 1.</p> <p>§ 4.</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. b i c, otrzymuje należność zagraniczną w miesięcznej wysokości, określonej przy zastosowaniu następujących mnożników najniższego uposażenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 6,00 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla generała broni (admirala floty);</li> <li>2) 5,50 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla generała dywizji (wiceadmirala);</li> <li>3) 5,00 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla generała brygady (kontradmirala);</li> <li>4) 3,80 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla pułkownika (komandora);</li> <li>5) 3,50 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym</li> </ol>	
--	--	--	---	--

				<p>przewidzianym dla podpułkownika (komandora porucznika);</p> <p>6) 3,10 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla majora (komandora podporucznika);</p> <p>7) 2,70 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla kapitana (kapitana marynarki);</p> <p>8) 2,30 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla porucznika (porucznika marynarki);</p> <p>9) 2,10 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla podporucznika (podporucznika marynarki);</p> <p>10) 2,00 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego chorążego sztabowego (starszego chorążego sztabowego marynarki);</p> <p>11) 1,95 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego chorążego (starszego chorążego marynarki);</p> <p>12) 1,90 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla chorążego (chorążego marynarki);</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>13) 1,85 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla młodszego chorążego (młodszego chorążego marynarki);</p> <p>14) 1,80 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego sierżanta (starszego bosmana);</p> <p>15) 1,75 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla sierżanta (bosmana);</p> <p>16) 1,70 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla plutonowego (bosmanmata);</p> <p>17) 1,65 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego kaprała (starszego mata);</p> <p>18) 1,60 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla kaprała (mata);</p> <p>19) 1,55 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla starszego szeregowego (starszego marynarza);</p> <p>20) 1,50 - jeżeli został skierowany do wykonywania zadań na stanowisku służbowym przewidzianym dla szeregowego (marynarza).</p> <p>2. Stopień wojskowy dla stanowiska służbowego, o którym mowa w ust. 1, określa się w rozkazie personalnym o skierowaniu</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>żołnierza do pełnienia służby poza granicami państwa.</p> <p>3. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. c, posiadającemu prawo wykonywania zawodu lekarza lub lekarza dentystry, pełniącemu służbę w strefie działań wojennych stawkę należności zagranicznej wynikającą z ust. 1 zwiększa się o:</p> <p>1) 250% najniższego uposażenia - jeżeli posiada co najmniej jedną z następujących specjalizacji lekarskich lub lekarsko-dentystycznych: anestezjologia i intensywne terapia, chirurgia ogólna, chirurgia szczękowo-twarzowa, choroby wewnętrzne, diagnostyka laboratoryjna, epidemiologia, medycyna ratunkowa, medycyna rodzinna, medycyna transportu, ortopedia i traumatologia narządu ruchu, psychiatria, radiologia i diagnostyka obrazowa lub stomatologia zachowawcza z endodoncją;</p> <p>2) 150% najniższego uposażenia - innemu niż wymieniony w pkt 1 lekarzowi lub lekarzowi dentyście.</p> <p>4. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. c, wykonującemu zadania związane z bezpośrednim udziałem w oczyszczaniu rejonu działania jednostki wojskowej z materiałów wybuchowych albo zadania polegające na unieszkodliwianiu tych materiałów stawkę należności zagranicznej wynikającą z ust. 1 zwiększa się o 1%</p>	
--	--	--	--	--	--



			<p>najniższego uposażenia za każdy dzień wykonywania tych zadań.</p> <p>5. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. c, wykonującemu poza rejonem stacjonowania jednostki wojskowej zadania w warunkach związanych z bezpośrednim udziałem w akcjach o charakterze bojowym, akcjach zapobiegania aktom terroryzmu lub ich skutkom albo pełnienia służby patrolowej, ochronnej lub z udziałem w konwojach stawka należności zagranicznej wynikająca z ust. 1 może zostać zwiększona od 10% do 30% najniższego uposażenia.</p> <p>6. Stawki zwiększenia należności zagranicznej, o którym mowa w ust. 4 i 5, ustala w rozkazie dowódca jednostki wojskowej.</p> <p>7. Żołnierzom zawodowym wykonującym zadania służbowe w rejonie działania jednostki wojskowej, w którym występują warunki zagrożenia utraty zdrowia lub życia albo trudne warunki klimatyczne lub zakwaterowania, stawki należności zagranicznych wynikające z ust. 1 zwiększa się od 20% do 70% kwoty najniższego uposażenia.</p> <p>8. Stawki zwiększenia należności zagranicznych, o którym mowa w ust. 7, wypłacane żołnierzom zawodowym w poszczególnych jednostkach wojskowych ustala Minister Obrony Narodowej.</p> <p>9. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się żołnierzowi zawodowemu za okres:</p>	
--	--	--	---	--

				<p>1) od dnia przybycia do rejonu działania jednostki wojskowej do dnia opuszczenia tego rejonu, z wyłączeniem dni, w których żołnierz wykorzystywał urlop;</p> <p>2) wykonywania obowiązków służbowych poza rejonem działania jednostki wojskowej.</p> <p>10. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się miesięcznie z dołu do dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należność przysługuje.</p> <p>11. Dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty należności zagranicznej, na wniosek żołnierza zawodowego, może wypłacić zaliczkę na poczet należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1.</p> <p>12. Należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, za jeden dzień wynosi 1/30 jej miesięcznej stawki.</p> <p>12a. Należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, jest wypłacana na wniosek żołnierza zawodowego:</p> <p>1) w złotych - na wskazany rachunek bankowy w kraju;</p> <p>2) w walucie kwoty bazowej ustalonej dla państwa, w którym żołnierz pełni służbę, lub w walucie tego państwa - w miejscu pełnienia służby poza granicami państwa.</p> <p>13. W przypadku gdy należność zagraniczna, o której mowa w ust. 1, jest wypłacana w walucie kwoty bazowej lub w walucie państwa, w którym żołnierz zawodowy pełni służbę, wysokość należności ustala się według</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>średniego kursu tej waluty w Narodowym Banku Polskim obowiązującego w pierwszym dniu roboczym miesiąca kalendarzowego, za który należność przysługuje.</p> <p>14. Za okres od dnia:</p> <p>1) wyjazdu z kraju lub wyjścia jednostki pływającej poza granice polskich wód terytorialnych do dnia przybycia do rejonu działania jednostki wojskowej lub miejsca wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa,</p> <p>2) opuszczenia tego rejonu lub miejsca wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa do dnia powrotu do kraju lub wejścia jednostki pływającej w obszar polskich wód terytorialnych</p> <p>- żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. b, c i e, otrzymuje należność zagraniczną w wysokości określonej w § 5 ust. 1, jeżeli czas przejazdu lub przejścia jednostki pływającej trwa dłużej niż jeden dzień.</p> <p>15. Do ustalania i wypłacania należności, o której mowa w ust. 14, przepisy § 5 ust. 2-6 stosuje się odpowiednio, z tym że w przypadku, gdy czas pobytu poza granicami państwa przekracza miesiąc kalendarzowy, należność zagraniczna jest wypłacana miesięcznie z dołu do dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należność przysługuje.</p> <p>16. W przypadku żołnierza zawodowego spełniającego jednocześnie warunki uprawniające do otrzymania należności</p>	
--	--	--	--	--

				<p>zagranicznej w wysokości, o której mowa w ust. 1 i 14, wypłaca się wyższą należność zagraniczną.</p> <p>§ 5.</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. d, za każdy dzień wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa otrzymuje należność zagraniczną w wysokości 25% diety ustalonej dla docelowego państwa skierowania 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, wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.).</p> <p>2. W przypadku żołnierzy zawodowych wykonujących zadania na jednostkach pływających Marynarki Wojennej, dla których nie określono docelowego państwa skierowania albo określono kilka takich państw, wyboru państwa, którego stawka diety stanowi podstawę ustalenia wysokości należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, dokonuje bezpośredni przełożony dowódcy jednostki pływającej Marynarki Wojennej.</p> <p>3. Należność zagraniczną, o której mowa w ust. 1, wypłaca się żołnierzowi zawodowemu w terminie 14 dni od dnia zakończenia wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>4. Bezpośrednio przed skierowaniem żołnierza zawodowego do pełnienia służby poza granicami państwa dowódca jednostki wojskowej może zezwolić na wypłacenie zaliczki na poczet przysługującej należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1.</p> <p>5. Należność zagraniczna jest wypłacana w złotych lub w walucie diety ustalonej dla docelowego państwa skierowania. Wyboru waluty należności zagranicznej dokonuje dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1.</p> <p>6. W przypadku gdy należność zagraniczna jest wypłacana w złotych, wysokość należności ustala się według średniego kursu waluty diety w Narodowym Banku Polskim obowiązującego w dniu zakończenia wykonywania przez żołnierza zawodowego zadań służbowych poza granicami państwa.</p> <p>§ 5a.</p> <p>1. Żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. d, uczestniczący w szkoleniach lub ćwiczeniach wojskowych w składzie stałych zespołów morskich Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego oraz żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. e, otrzymują należność zagraniczną w miesięcznej wysokości ustalonej przy zastosowaniu mnożników najniższego uposażenia określonych w § 4 ust. 1, z tym że należność ustala się według stawek przewidzianych dla</p>	
--	--	--	--	--

			<p>stanowiska służbowego oznaczonego stopniem wojskowym odpowiadającym stopniowi wojskowemu posiadanemu przez żołnierza.</p> <p>2. Do ustalania i wypłacania należności zagranicznej, o której mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy § 4 ust. 4, 7-10, 12, 12a i 13-16.</p> <p>§ 6.</p> <p>1. Jednorazowy zasiłek adaptacyjny, o którym mowa w art. 102 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, wynosi 300% kwoty bazowej.</p> <p>2. Jednorazowy zasiłek adaptacyjny wypłaca się żołnierzowi zawodowemu niezwłocznie po objęciu przez niego stanowiska służbowego poza granicami państwa. Do wypłacania zasiłku przepisy § 2 ust. 6 i 8 stosuje się odpowiednio.</p> <p>3. Na wniosek żołnierza zawodowego zasiłek adaptacyjny może być wypłacony również bezpośrednio przed wyjazdem z kraju.</p> <p>§ 7.</p> <p>1. Stawka dodatku wojennego, o którym mowa w art. 102 ust. 5 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, wynosi:</p> <p>1) 3% najniższego uposażenia - za każdy dzień pobytu w strefie działań wojennych;</p> <p>2) od 3% do 5% najniższego uposażenia - za każdy dzień wykonywania zadań w strefie działań wojennych w warunkach związanych z bezpośrednim udziałem w akcjach o charakterze bojowym, akcjach zapobiegania aktom</p>	
--	--	--	---	--

				<p>terroryzmu lub ich skutkom albo pełnieniem służby patrolowej, ochronnej lub z udziałem w konwojach.</p> <p>1a. Do żołnierzy, o których mowa w § 1 pkt 2 lit. e, nie stosuje się ust. 1 pkt 2.</p> <p>2. W przypadku żołnierza zawodowego spełniającego jednocześnie warunki uprawniające do otrzymania dodatku wojennego na podstawie ust. 1 pkt 1 i 2 wypłaca się dodatek wojenny w wyższej wysokości.</p> <p>3. Stawkę dodatku wojennego, o której mowa w ust. 1 pkt 2, ustala żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1:</p> <p>1) pkt 1 - organ, któremu żołnierz podlega w czasie pełnienia służby poza granicami państwa;</p> <p>2) pkt 2 lit. a - dyrektor departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego w sprawach organizacji współpracy międzynarodowej;</p> <p>3) pkt 2 lit. b-d - dowódca jednostki wojskowej.</p> <p>4. Dodatek wojenny wypłaca się żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1:</p> <p>1) pkt 1 i pkt 2 lit. a-c i e - miesięcznie z dołu do dziesiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym żołnierz zawodowy spełnił warunki do jego otrzymania;</p> <p>2) pkt 2 lit. d - w terminie 14 dni od dnia zakończenia wykonywania przez żołnierza zadań służbowych poza granicami państwa.</p> <p>5. Dodatek wojenny jest wypłacany żołnierzowi zawodowemu w złotych lub w walucie, w której otrzymuje on należność zagraniczną. W</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>zakresie sposobu wypłacania i ustalania wysokości (przeliczania) dodatku wojennego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące należności zagranicznej.</p> <p>6. Strefy działań wojennych określają przepisy wydane na podstawie art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa.</p> <p>§ 8.</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 1 i pkt 2 lit. b-e, odbywającemu podróż służbową poza miejscowością, w której pełni on służbę poza granicami państwa, przysługują należności pieniężne określone w przepisach dla zagranicznych podróży służbowych żołnierzy zawodowych, z zastrzeżeniem ust. 2-6.</p> <p>2. W przypadku odbywania podróży służbowej na terytorium państwa, w którym żołnierz zawodowy pełni służbę, dieta wynosi 25% stawki diety ustalonej dla tego państwa; jeżeli podróż trwa krócej niż 12 godzin, dieta nie przysługuje.</p> <p>3. W przypadku odbywania podróży służbowej poza granicami państwa, w którym żołnierz zawodowy pełni służbę, dieta wynosi 50% stawki diety ustalonej dla państwa stanowiącego cel podróży.</p> <p>4. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. b-e, należności pieniężne określone w przepisach dla zagranicznych podróży służbowych wypłaca się, o ile podróż nie</p>	
--	--	--	--	--



			<p>odbywa się w rejonie działania misji pokojowej w ramach wykonywania zadań tej misji, które wynikają z zajmowanego stanowiska służbowego, nawet jeżeli byłoby to połączone z przekroczeniem granicy państwa, na którego terytorium żołnierz zawodowy pełni służbę poza granicami państwa.</p> <p>5. W przypadku odbywania podróży służbowych trwających dłużej niż 12 godzin na obszarze obejmującym rejon działania danej misji pokojowej dieta wynosi 25% stawki diety ustalonej dla państwa, w którym żołnierz zawodowy, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. b i c, pełni służbę poza granicami państwa, nawet jeżeli byłoby to połączone z przekroczeniem granicy tego państwa.</p> <p>6. Za czas podróży służbowej odbywanej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 1 i pkt 2 lit. b-e, przysługują należności pieniężne ustalone na zasadach dotyczących żołnierzy zawodowych odbywających krajowe podróże służbowe. W takim przypadku dieta wynosi 50% stawki diety przysługującej z tytułu odbywania krajowej podróży służbowej.</p> <p>§ 9.</p> <p>1. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1:</p> <p>1) pkt 1, w przypadku jego skierowania do wykonywania obowiązków służbowych w strefie działań wojennych,</p> <p>2) pkt 2 lit a-c</p>	
--	--	--	---	--

				<p>- wypłaca się jednorazową należność pieniężną przeznaczoną na zakup indywidualnego sprzętu i wyposażenia wojskowego w wysokości 4110 zł.</p> <p>1a. Należność, o której mowa w ust. 1, wypłaca się również żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w § 1 pkt 2 lit. d, skierowanemu poza granice państwa w celu uczestniczenia w szkoleniach lub ćwiczeniach wojskowych w składzie stałych zespołów morskich Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego. Przepisy ust. 2 pkt 1 i ust. 3 i 4 stosuje się odpowiednio.</p> <p>2. Jednorazową należność pieniężną wypłaca się w złotych żołnierzowi, o którym mowa w § 1:</p> <p>1) pkt 2 lit. a-c - po wydaniu decyzji o skierowaniu do pełnienia służby poza granicami państwa;</p> <p>2) pkt 1 - po potwierdzeniu w rozkazie wydanym przez organ, któremu żołnierz podlega w czasie pełnienia służby poza granicami państwa, wykonywania obowiązków służbowych w strefie działań wojennych.</p> <p>3. Jednorazową należność pieniężną wypłaca dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty należności zagranicznej. Jednorazowej należności pieniężnej nie wypłaca się, jeżeli od daty wypłaty poprzedniej jednorazowej należności pieniężnej nie upłynął okres co najmniej dwunastu miesięcy.</p> <p>4. Dowódca jednostki wojskowej właściwy w sprawie wypłaty jednorazowej należności pieniężnej może, na wniosek żołnierza</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>zawodowego, dokonać wypłaty zaliczki na poczet jednorazowej należności pieniężnej przed wydaniem decyzji o skierowaniu żołnierza do pełnienia służby poza granicami państwa. Zaliczka podlega rozliczeniu w terminie miesiąca od dnia jej wypłaty.</p> <p>§ 10 Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem § 5, który wchodzi w życie z mocą od dnia 1 stycznia 2010 r.</p>	
Art. 7 ust. 4	4. O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, ust. 1 i 2 nie mają zastosowania, w przypadkach gdy czas trwania każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę, nie przekracza czterech kolejnych tygodni.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 7 lit. b (art. 29 <sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy)	<p>7) w art. 29<sup>1</sup>:</p> <p>b) § 2 - 4 otrzymują brzmienie:</p> <p>„§ 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe za granicą mają być wykonywane;</li> <li>2) przewidywanym czasie trwania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;</li> <li>3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;</li> <li>4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju,</li> </ol>	

			<p>Art. 16 pkt 2 (art. 25c ust. 1 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę;</p> <p>5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;</p> <p>6) warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.”</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p>„Rozdział 5b</p> <p><b>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</b></p> <p>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. 29<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o:</p> <p>1) wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 17 pkt 2 (art. 158a i art.158b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany;</p> <p>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;</p> <p>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.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 158 dodaje się art. 158a i art. 158b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 158a. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej informuje funkcjonariusza przyjętego do służby w Służbie Celno-Skarbowej o jego prawach i obowiązkach oraz</p>	
--	--	--	---	---	--

				<p>zasadach służby w Służbie Celno-Skarbowej, w szczególności o:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) uposażeniu i innych świadczeniach pieniężnych przysługujących funkcjonariuszowi oraz terminach i sposobie wypłacania ich funkcjonariuszowi;</li> <li>2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach pełnienia służby w przedłużonym czasie służby;</li> <li>3) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Krajową Administrację Skarbową oraz o polityce szkoleniowej w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej;</li> <li>4) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w tym urlopu wypoczynkowego, oraz o zasadach jego udzielania;</li> <li>5) obowiązujących zasadach zwolnienia ze służby, w tym okresie, po upływie którego następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych.</li> </ol> <p>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,</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>zakwaterowania, przewozu bagażu, leczenia, rozmów telefonicznych i powrotu funkcjonariusza do kraju - w przypadku oddelegowania na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie.</p> <p>3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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”;</p>	
--	--	--	--	---	--

Art. 8 ust. 1	<p>Artykuł 8. Maksymalna długość każdego okresu próbnego</p> <p>1. W przypadku gdy stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego określonego w prawie krajowym lub praktyce krajowej, państwa członkowskie zapewniają, aby okres ten nie przekraczał sześciu miesięcy.</p>	T	Art. 1 pkt 3 lit. a (art. 25 § 2 Kodeksu pracy)	<p>3) w art. 25:</p> <p>a) § 1 i 2 otrzymują brzmienie:</p> <p>§ 2. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2<sup>1</sup>-2<sup>3</sup>, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.”,</p>	<p>Służba Więzienna, Służba Celno-Skarbowa, Straż Marszałkowska - Okres służby przygotowawczej ma na celu przygotowanie funkcjonariusza do służby i wyszkolenie go oraz sprawdzenie jego przydatności do służby (np. art. 21 ust. 2c ustawy o SM). Służba przygotowawcza nie jest odpowiednikiem ani umowy o pracę na czas określony, ani</p>
---------------	---	---	---	---	---



					<p>okresem próbnym w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Po upływie okresu służby przygotowawczej (3 lata/2 lata) nie może nastąpić automatyczne zwolnienie ze służby jedynie z powodu upływu okresu na jaki funkcjonariusz został mianowany. Jeżeli natomiast funkcjonariusz w służbie przygotowawczej otrzyma pozytywną opinię służbową, wówczas mianowania go funkcjonariuszem w służbie stałej następuje automatycznie. W czasie trwania stosunku służbowego nie</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>ma praktycznie żadnych różnic w prawach i obowiązkach funkcjonariusza w służbie przygotowawczej i w służbie stałej.</p> <p>Wszyscy funkcjonariusze zarówno w służbie przygotowawczej jak i stałej mają takie same przewidywalne i bezpieczne warunki pełnienia służby zagwarantowane przepisami ustawy o Straży Marszałkowskiej, ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz aktów wykonawczych wydanych na jej podstawie.</p>
Art. 8 ust. 2	2. W przypadku stosunków pracy na czas określony państwa członkowskie	<b>T</b>	Art. 1 pkt 3 lit. b i c (art. 25 §	3) w art. 25: b) po § 2 dodaje się § 2 <sup>1</sup> -2 <sup>3</sup> w brzmieniu:	

	zapewniają, aby długość takiego okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. W przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego.		2 <sup>2</sup> i § 3 Kodeksu pracy)	<p>§ 2<sup>2</sup>. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;</li> <li>2) 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.”</li> </ol> <p>c) § 3 otrzymuje brzmienie: „§ 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.”;</p> <p>Art. 154. 3 Służba przygotowawcza trwa 2 lata. Art. 157 Po zakończeniu służby przygotowawczej, z zastrzeżeniem art. 155 ust. 2 pkt 1, i po spełnieniu warunków określonych w art. 155 ust. 1 oraz po uzyskaniu opinii okresowej stwierdzającej przydatność do służby w Służbie Celno-Skarbowej, funkcjonariusz zostaje mianowany do służby stałej.</p>	
Art. 8 ust. 3	3. Państwa członkowskie mogą, w drodze wyjątku, przewidzieć dłuższe okresy próbne, jeśli jest to uzasadnione charakterem zatrudnienia lub leży to w interesie pracownika. W przypadkach	<b>T</b>	Art. 1 pkt 3 lit. b (art. 25 § 2 <sup>1</sup> i § 2 <sup>3</sup> Kodeksu pracy)	<p>3) w art. 25:</p> <p>b) po § 2 dodaje się § 2<sup>1</sup>-2<sup>3</sup> w brzmieniu: „§ 2<sup>1</sup>. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowa ta przedłuży</p>	

	gdy pracownik był nieobecny w pracy podczas okresu próbnego, państwa członkowskie mogą postanowić, że okres próbny może zostać odpowiednio przedłużony zależnie od czasu trwania nieobecności.		Art. 155 ust. 3 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej	się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. § 2 <sup>3</sup> . Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2 <sup>2</sup> , nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.”  Art. 155. 3. Szef Krajowej Administracji Skarbowej, na pisemny wniosek funkcjonariusza, w przypadkach wskazanych w tym wniosku lub uzasadnionych potrzebami służby, może przedłużyć okres służby przygotowawczej.	
Art. 9 ust. 1	Artykuł 9. Zatrudnienie równoległe 1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani nie poddawał pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 2 (Art. 18 <sup>3e</sup> § 1 Kodeksu pracy)	2) art. 18 <sup>3e</sup> otrzymuje brzmienie: „Art. 18 <sup>3e</sup> . § 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 wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.”	

			<p>Art. 1 pkt 5 (art. 26<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy)</p>	<p>5) po art. 26 dodaje się art. 26<sup>1</sup> w brzmieniu: „Art. 26<sup>1</sup>. § 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.”</p>	<p>Z uwagi na specyfikę stosunku służbowego powyższa kwestia w przepisach pragmatycznych jest określona w następujący sposób:</p> <p>- art. 62 ust. 1 ustawy o Policji (Policjant nie może podejmować zajęcia zarobkowego poza służbą bez pisemnej zgody przełożonego ani wykonywać czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub</p>
--	--	--	---	---	---

					<p>podważających zaufanie do Policji.);</p> <p>- art. 67 ustawy o Straży Granicznej (Funkcjonariusz nie może bez zezwolenia przełożonego podejmować zajęcia zarobkowego poza służbą.);</p> <p>- art. 138 ust. 1 i 2 ustawy o Służbie Ochrony Państwa (1. Funkcjonariusz nie może bez zezwolenia Komendanta SOP podejmować dodatkowych zajęć zarobkowych poza służbą. 2. Komendant SOP może zezwolić funkcjonariuszowi na podejmowanie zajęć</p>
--	--	--	--	--	---

			<p>Art. 14 pkt 11 (art. 169a ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany: 11) po art. 169 dodaje się art. 169a w brzmieniu: „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 wobec funkcjonariusza. 2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza lub pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia funkcjonariuszowi korzystającemu z uprawnień</p>	<p>zarobkowych poza służbą, jeżeli nie koliduje to z wykonywaniem przez funkcjonariusza zadań służbowych oraz wpływa dodatnio na podwyższenie jego kwalifikacji, a także nie narusza prestiżu służby. Zezwolenie może zostać cofnięte w każdym czasie.).</p>
--	--	--	---	---	--

		<p>Art. 202 i art. 205 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>przysługujących na podstawie przepisów niniejszej ustawy.</p> <p>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 przełożonego wniosek o przedstawienie ich należycie uzasadnionych powodów.</p> <p>4. Przełożony udziela funkcjonariuszowi odpowiedzi na wniosek wymieniony w ust. 3 w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.”.</p> <p>Art. 202. 1. Funkcjonariusz nie może:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) być członkiem partii politycznej;</li> <li>2) być członkiem zarządów, rad nadzorczych lub komisji rewizyjnych spółek prawa handlowego lub spółdzielni, z wyjątkiem rad nadzorczych spółdzielni mieszkaniowych;</li> <li>3) być zatrudniony lub wykonywać innych zajęć, które mogłyby wywołać podejrzenie o jego stronniczość lub interesowność albo pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami służbowymi;</li> <li>4) być członkiem zarządów fundacji prowadzących działalność gospodarczą;</li> <li>5) posiadać w spółkach prawa handlowego więcej niż 10% akcji lub udziałów przedstawiających więcej niż 10% kapitału zakładowego - w każdej z tych spółek;</li> </ol>	<p>Przepis nie może zostać wdrożony w KAS. Z uwagi na charakter pracy i służby w jednostkach KAS wprowadzone zostały organiczenia w podejmowaniu dodatkowych zajęć zarobkowych przez pracowników i funkcjonariuszy.</p>
--	--	--	---	---



			<p>6) prowadzić działalności gospodarczej na własny rachunek lub wspólnie z innymi osobami, a także zarządzać taką działalnością lub być przedstawicielem czy pełnomocnikiem w prowadzeniu takiej działalności;</p> <p>7) sprawować funkcji w podmiotach, których działalność jest związana z obrotem towarami z zagranicą lub obrotem krajowym towarami pochodzącymi z zagranicy, lub świadczyć pracy na rzecz tych podmiotów albo na rzecz przedstawicielstw przedsiębiorców zagranicznych lub innych osób zagranicznych prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</p> <p>2. Ograniczenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 6, nie dotyczy działalności wytwórczej w rolnictwie w zakresie produkcji roślinnej i zwierzęcej w formie i zakresie gospodarstwa rodzinnego.</p> <p>Art. 205. 1. Funkcjonariusz może wykonywać dodatkowe zajęcia zarobkowe jedynie za zgodą kierownika jednostki organizacyjnej. W odniesieniu do dyrektora izby administracji skarbowej lub jego zastępcy zgody udziela Szef Krajowej Administracji Skarbowej.</p> <p>2. Minister właściwy do spraw finansów publicznych określi, w drodze zarządzenia, rodzaje zajęć zarobkowych, które nie wymagają zgody kierownika jednostki organizacyjnej.</p> <p>3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2, funkcjonariusz jest obowiązany poinformować</p>	
--	--	--	---	--

			Art. 335 ust. 3 ustawy o obronie Ojczyzny	<p>kierownika jednostki organizacyjnej przed podjęciem tego zajęcia.</p> <p>Art. 335. 3. Dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz zawodowy zajmuje stanowisko służbowe, na wniosek żołnierza zawodowego, może zezwolić żołnierzowi na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej, jeżeli:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) nie koliduje to z wykonywaniem zadań służbowych przez żołnierza;</li> <li>2) wpływa to na podwyższenie jego kwalifikacji;</li> <li>3) nie narusza to prestiżu żołnierza zawodowego;</li> <li>4) prowadzona działalność gospodarcza lub działalność podmiotu, u którego będzie świadczona praca, nie dotyczy wyrobów, o których mowa w przepisach w sprawie klasyfikacji wyrobów obronnych oraz dostaw, robót budowlanych i usług, przeznaczonych na zamówienie jednostek wojskowych.</li> </ol>	
Art. 9 ust. 2	2. Państwa członkowskie mogą ustanowić warunki dotyczące stosowania przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej,	N	Art. 1 pkt 5 (art. 26 <sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy)	<p>5) po art. 26 dodaje się art. 26<sup>1</sup> w brzmieniu: „Art. 26<sup>1</sup>. § 2. Przepisu § 1 nie stosuje się:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) w przypadku określonym w art. 101<sup>1</sup> § 1;</li> </ol>	



			<p>Art. 45-46 ustawy o Straży Marszałkowskiej</p>	<p>Art. 205. 1. Funkcjonariusz może wykonywać dodatkowe zajęcia zarobkowe jedynie za zgodą kierownika jednostki organizacyjnej. W odniesieniu do dyrektora izby administracji skarbowej lub jego zastępcy zgody udziela Szef Krajowej Administracji Skarbowej.</p> <p>2. Minister właściwy do spraw finansów publicznych określi, w drodze zarządzenia, rodzaje zajęć zarobkowych, które nie wymagają zgody kierownika jednostki organizacyjnej.</p> <p>3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2, funkcjonariusz jest obowiązany poinformować kierownika jednostki organizacyjnej przed podjęciem tego zajęcia.</p> <p>Art. 45</p> <p>1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej nie wolno pozostawać w stosunku pracy oraz podejmować innego zajęcia zarobkowego poza służbą.</p> <p>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.</p> <p>3. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany do złożenia oświadczenia o swoim stanie majątkowym na zasadach, w trybie i w</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>terminach określonych w przepisach ustawy, o której mowa w ust. 2.</p> <p>4. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej składa oświadczenie, o którym mowa w ust. 3, Szefowi Kancelarii Sejmu, który dokonuje analizy zawartych w nim danych.</p> <p>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.</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 16) art. 46 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 46. 1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nie może bez zezwolenia przełożonego podejmować zajęcia zarobkowego poza służbą.</p> <p>2. Przełożony może zezwolić funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą, jeżeli zajęcie takie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) nie zakłóca wykonywania przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej obowiązków służbowych;</li> <li>2) nie narusza prestiżu służby;</li> <li>3) nie podważa zaufania do bezstronności funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.</li> </ol>	<p>Wprowadzone w art. 46 zmiany dotyczące wykonywania zajęcia zarobkowego poza służbą przez funkcjonariuszy SM wprowadzają obiektywne przesłanki ograniczające możliwość wykonywania takiego zarobkowania ze zględu na bezpieczeństwo, ochronę informacji niejawnych,</p>
--	--	--	---	---

				<p>3. Zezwolenia na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą udziela się na pisemny wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej na okres nie dłuższy niż dany rok kalendarzowy.</p> <p>4. Udzielone zezwolenie na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą cofa się w przypadku naruszenia któregokolwiek z warunków, o których mowa w ust. 2.</p> <p>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 na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą, oraz sposób i termin zawiadamiania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej o udzieleniu zezwolenia, odmowie jego udzielenia albo cofnięciu zezwolenia.”;</p>	unikanie konfliktu interesów oraz rzetelność zawodu funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.
Art. 10 ust. 1	<p>Artykuł 10. Minimalna przewidywalność pracy</p> <p>1. W przypadku gdy schemat pracy pracownika jest całkowicie lub w dużej mierze nieprzewidywalny, państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawca nie wymagał od pracownika wykonania pracy, chyba że spełnione są obydwie poniższe warunki:</p> <p>a) praca ma miejsce we wcześniej ustalonych godzinach i dniach</p>	<b>T</b>	Art. 150 Kodeksu pracy	<p>Art. 150</p> <p>§ 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4.</p> <p>§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca,</p>	W polskim prawie pracy nie ma możliwości, by system czasu pracy był nieprzewidywalny. System czasu pracy zawsze musi być określony. Jest to rozwiązanie

	<p>odniesienia, zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. m) ppkt (ii); oraz</p> <p>b) pracownik został poinformowany przez swojego pracodawcę o przydziale pracy w rozsądnym wcześniejszym terminie, ustalonym zgodnie z prawem krajowym, krajowymi umowami zbiorowymi lub krajową praktyką zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. m) ppkt (iii).</p>		<p>u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.</p> <p>§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, ustala się:</p> <p>1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo</p> <p>2) w porozumieniu zawieranim z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.</p> <p>§ 4. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu</p>	<p>korzystniejsze dla pracownika, niż wymogi określone w art. 4 ust. 2 lit. m) dyrektywy.</p> <p>Zgodnie z art. 20 ust. 1 dyrektywy, dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.</p>
--	---	--	--	--

				<p>okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.</p> <p>§ 5. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.</p> <p>§ 6. Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę.</p> <p>§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104<sup>3</sup>.</p>	
Art. 10 ust. 2	2. W przypadku niespełnienia jednego lub obydwu warunków określonych w ust. 1 pracownik ma prawo odmówić wykonania pracy bez niekorzystnych konsekwencji.	T	Art. 150 Kodeksu pracy	<p>Art. 150</p> <p>§ 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4.</p> <p>§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim</p>	<p>W polskim prawie pracy nie ma możliwości, by system czasu pracy był nieprzewidywalny . System czasu pracy zawsze musi być określony. Jest to rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika, niż wymogi określone w art. 4 ust. 2 lit. m) dyrektywy.</p> <p>Zgodnie z art. 20 ust. 1 dyrektywy,</p>



			<p>zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.</p> <p>§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, ustala się:</p> <p>1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo</p> <p>2) w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.</p> <p>§ 4. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.</p> <p>§ 5. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.</p>	<p>dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.</p>
--	--	--	---	--

				<p>§ 6. Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę.</p> <p>§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104<sup>3</sup>.</p>	
Art. 10 ust. 3	3. W przypadku gdy państwa członkowskie zezwalają pracodawcy na odwołanie przydziału pracy bez odszkodowania, państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, zgodnie z prawem krajowym, krajowymi umowami zbiorowymi lub praktyką krajową, w celu zapewnienia, aby pracownik był uprawniony do odszkodowania, gdy pracodawca odwoła uzgodniony wcześniej przez pracownika przydział pracy po zachowaniu określonego, rozsądnego, wcześniej uzgodnionego z pracownikiem terminu.	<b>F</b>			Przepis fakultatywny, w związku z czym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 10 ust. 4	4. Państwa członkowskie mogą określić warunki stosowania niniejszego artykułu zgodnie z prawem krajowym, krajowymi umowami zbiorowymi lub praktyką krajową.	<b>T</b>	Art. 150	<p>Art. 150</p> <p>§ 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4.</p> <p>§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie</p>	W polskim prawie pracy nie ma możliwości, by system czasu pracy był nieprzewidywalny. System czasu pracy zawsze musi być określony. Jest to rozwiązanie korzystniejsze dla

			<p>wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.</p> <p>§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, ustala się:</p> <p>1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo</p> <p>2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.</p> <p>§ 4. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.</p>	<p>pracownika, niż wymogi określone w art. 4 ust. 2 lit. m) dyrektywy.</p> <p>Zgodnie z art. 20 ust. 1 dyrektywy, dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.</p>
--	--	--	--	---

				<p>§ 5. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup>, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.</p> <p>§ 6. Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę.</p> <p>§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104<sup>3</sup>.</p>	
Art. 11	<p>Artykuł 11. Środki uzupełniające dotyczące umów o pracę na żądanie</p> <p>W przypadku gdy państwa członkowskie dopuszczają stosowanie umów o pracę na żądanie lub podobnych umów o pracę, wprowadzają co najmniej jeden z poniższych środków zapobiegających nadużyciom:</p> <p>a) ograniczenia stosowania i czasu trwania umowy o pracę na żądanie lub podobnych umów o pracę;</p> <p>b) wzruszalne domniemanie istnienia umowy o pracę z minimalną liczbą płatnych godzin w oparciu o średnią liczbę godzin przepracowanych w danym okresie;</p> <p>c) inne równoważne środki, które zapewniają skuteczne zapobieganie nadużyciom.</p> <p>Państwa członkowskie poinformują Komisję o takich środkach.</p>	<b>F</b>			Przepis odnosi się do umów o pracę na żądanie, które w polskich warunkach nie występują.

<p>Art. 12 ust. 1</p>	<p>Artykuł 12. Przejście do innych form zatrudnienia</p> <p>1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Państwa członkowskie mogą ograniczyć częstotliwość składania wniosków skutkujących obowiązkiem określonym w niniejszym artykule.</p>	<p><b>T</b></p>	<p>Art. 1 pkt 8 i 9 (art. 29<sup>3</sup> Kodeksu pracy)</p>	<p>8) w art. 29<sup>2</sup> uchyla się § 2;  9) po art. 29<sup>2</sup> dodaje się art. 29<sup>3</sup> i 29<sup>4</sup> w brzmieniu:  „Art. 29<sup>3</sup>. § 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. 23<sup>1</sup>, 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</p>	
-----------------------	---	-----------------	---	---	--

				<p>i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.”</p>	<p>W odniesieniu do funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa z uwagi na specyfikę stosunku służbowego wskazany przepis dyrektywy nie znajduje zastosowania.</p> <p>W odniesieniu do funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej z uwagi na specyfikę stosunku służbowego wskazany przepis dyrektywy nie znajduje zastosowania.</p>
--	--	--	--	---	--

					<p>Przepis niepodlegający wdrożeniu w ustawie o KAS (taka umowa nie występuje).</p> <p>Służba Więzienna, Służba Celno-Skarbowa, Straż Marszałkowska – Okres służby przygotowawczej ma na celu przygotowanie funkcjonariusza do służby i wyszkolenie go oraz sprawdzenie jego przydatności do służby (np. art. 21 ust. 2c ustawy o SM)</p> <p>Służba przygotowawcza nie jest odpowiednikiem ani umowy o pracę na czas określony, ani</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>okresem próbnym w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Po upływie okresu służby przygotowawczej (3 lata/2 lata) nie może nastąpić automatyczne zwolnienie ze służby jedynie z powodu upływu okresu na jaki funkcjonariusz został mianowany. Jeżeli natomiast funkcjonariusz w służbie przygotowawczej otrzyma pozytywną opinię służbową, wówczas mianowania go funkcjonariuszem w służbie stałej następuje automatycznie. W czasie trwania stosunku służbowego nie</p>
--	--	--	--	--	--



					<p>ma praktycznie żadnych różnic w prawach i obowiązках funkcjonariusza w służbie przygotawczej i w służbie stałej. Wszyscy funkcjonariusze zarówno w służbie przygotawczej jak i stałej mają takie same przewidywalne i bezpieczne warunki pełnienia służby zagwarantowane przepisami ustawy o Straży Marszałkowskiej, ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz aktów wykonawczych wydanych na jej podstawie.</p>
--	--	--	--	--	--

Art. 12 ust. 2	2. Państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca udzielał pisemnej odpowiedzi wraz z uzasadnieniem, o której mowa w ust. 1, w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku. W odniesieniu do osób fizycznych działających w charakterze pracodawców oraz małych i średnich przedsiębiorstw, państwa członkowskie mogą przewidzieć przedłużenie tego terminu nie więcej niż o trzy miesiące oraz umożliwić ustną odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 9 (art. 29 <sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy)	9) po art. 29 <sup>2</sup> dodaje się art. 29 <sup>3</sup> i 29 <sup>4</sup> w brzmieniu: „Art. 29 <sup>3</sup> . § 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.”	Przepis niepodlegający wdrożeniu w ustawie o KAS (taka umowa nie występuje).
Art. 13	Artykuł 13. Szkolenie obowiązkowe Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 17 (art. 94 <sup>13</sup> Kodeksu pracy)	17) po art. 94 <sup>12</sup> dodaje się art. 94 <sup>13</sup> w brzmieniu: „Art. 94 <sup>13</sup> . 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, albo 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	

		<p>Art. 34b-34e i art. 34h ustawy o Policji</p>	<p>normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.”</p> <p>Art. 34b Na szkolenie, o którym mowa w art. 34 ust. 8, policjanta kieruje przełożony za pośrednictwem komórki organizacyjnej Policji właściwej w sprawach szkolenia Komendy Głównej Policji, CBŚP, BSWP, CBZC, CLKP, komendy wojewódzkiej (Stołecznej) Policji, Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie albo szkoły policyjnej.</p> <p>Art. 34c 1. Po przyjęciu do służby policjanta kieruje się na szkolenie zawodowe podstawowe.</p> <p>2. Policjanta przyjętego do służby ponownie przed upływem 3 lat od dnia zwolnienia go ze służby w Policji, jeżeli podczas jej pełnienia uzyskał kwalifikacje zawodowe podstawowe, nie kieruje się na szkolenie zawodowe podstawowe.</p> <p>3. Policjanta po służbie kandydackiej kieruje się na szkolenie zawodowe podstawowe w zakresie niezbędnym do uzupełnienia wiedzy i umiejętności zdobytych w związku z pełnieniem służby kandydackiej.</p> <p>Art. 34d 1. Na szkolenie zawodowe podoficerskie lub szkolenie zawodowe aspiranckie policjanta można skierować, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:</p>	<p>Przepisy wchodzi w życie od dnia 1 stycznia 2023 r.</p>
--	--	---	--	--

			<p>1) ma zapewnione stanowisko służbowe, na którym są wymagane kwalifikacje zawodowe podoficerskie lub aspiranckie, lub pełni służbę na stanowisku służbowym, dla którego określono policyjny stopień etatowy w korpusie odpowiednio podoficerów albo aspirantów Policji;</p> <p>2) posiada staż służby wymagany do mianowania lub powołania na stanowisko służbowe;</p> <p>3) posiada pozytywną opinię służbową.</p> <p>2. Warunku wymienionego w ust. 1 pkt 2 nie stosuje się do policjanta, o którym mowa w art. 34 ust. 7.</p> <p>Art. 34e 1. Na szkolenie zawodowe oficerskie policjanta można skierować, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:</p> <p>1) posiada wykształcenie wyższe z tytułem zawodowym magistra lub innym równorzędnym tytułem;</p> <p>2) złożył pisemny raport w sprawie skierowania go na to szkolenie;</p> <p>3) ma zapewnione, bezpośrednio po ukończeniu szkolenia, stanowisko służbowe, na którym są wymagane kwalifikacje zawodowe oficerskie, lub pełni służbę na stanowisku służbowym, dla którego określono policyjny stopień etatowy w korpusie oficerów Policji;</p>	
--	--	--	---	--

			<p>4) posiada staż służby wymagany do mianowania lub powołania na stanowisko służbowe;</p> <p>5) posiada pozytywną opinię służbową.</p> <p>2. Warunku wymienionego w ust. 1 pkt 4 nie stosuje się do policjanta, o którym mowa w art. 34 ust. 7 i art. 56 ust. 1.</p> <p>Art. 34h 1. Policjant może zostać skierowany na doskonalenie zawodowe w celu pogłębiania wiedzy i umiejętności zawodowych wymaganych przy wykonywaniu przez niego zadań i czynności służbowych, a także uzyskania przez niego dodatkowych uprawnień, w tym uprawnień instruktorskich.</p> <p>2. Doskonalenie zawodowe policjantów organizowane jest jako doskonalenie zawodowe:</p> <p>1) centralne - przez Wyższą Szkołę Policji w Szczytnie, szkoły policyjne lub ośrodki szkolenia;</p> <p>2) lokalne - przez jednostki organizacyjne Policji lub komórki organizacyjne tych jednostek;</p> <p>3) zewnętrzne - przez podmioty pozapolicyjne.</p> <p>§ 13 1. Rozkład czasu służby policjanta skierowanego do Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, szkoły policyjnej lub ośrodka</p>	
--	--	--	---	--

		<p>września 2020 r.</p> <p>w sprawie czasu służby policjantów (Dz. U. poz. 1574, z późn. zm.)</p> <p>Art. 37a-37b ust. 1 – 4 i art. 54-55 ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>szkolenia Policji jest określony w programie nauczania i regulaminie studiów lub programie szkolenia.</p> <p>Art. 37a Mianowanie lub powołanie na stanowisko służbowe jest uzależnione od posiadanego przez funkcjonariusza wykształcenia, uzyskania określonych kwalifikacji zawodowych, a także stażu służby.</p> <p>Art. 37b 1. Ustala się następujące kwalifikacje zawodowe:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) podstawowe - uzyskane podczas szkolenia podstawowego funkcjonariuszy;</li> <li>2) podoficerskie - uzyskane podczas szkolenia w zakresie szkoły podoficerskiej;</li> <li>3) chorążych - uzyskane podczas szkolenia w zakresie szkoły chorążych;</li> <li>4) oficerskie - uzyskane podczas przeszkolenia specjalistycznego do mianowania na pierwszy stopień oficerski Straży Granicznej;</li> <li>5) kadry kierowniczej - uzyskane podczas szkolenia specjalistycznego dla kadry kierowniczej i dowódczej Straży Granicznej wymagane na stanowisku kierowniczym.</li> </ol>	<p>Szkolenia są obowiązkowe i warunkują służbę w Straży Granicznej. Zaliczane są do czasu służby i uwzględniane w rozkładzie czasu służby.</p>
--	--	--	--	--

			<p>2. Kwalifikacje zawodowe, o których mowa w ust. 1 pkt 2-5, stanowią kwalifikacje specjalistyczne.</p> <p>3. Warunkiem uzyskania kwalifikacji podstawowych jest ukończenie szkolenia podstawowego funkcjonariuszy.</p> <p>4. Warunkiem uzyskania kwalifikacji specjalistycznych jest ukończenie, w zależności od wykonywanych obowiązków, szkolenia w zakresie szkoły podoficerskiej, szkolenia w zakresie szkoły chorążych, przeszkolenia specjalistycznego do mianowania na pierwszy stopień oficerski Straży Granicznej lub szkolenia specjalistycznego dla kadry kierowniczej i dowódczej Straży Granicznej.</p> <p>Art. 54.1 Mianowanie na stopnie podoficerskie Straży Granicznej lub na stopnie chorążych Straży Granicznej jest uzależnione od pozytywnej opinii służbowej i zajmowanego stanowiska służbowego, a ponadto na pierwszy stopień:</p> <p>1) podoficera - od ukończenia szkoły podoficerskiej;</p> <p>2) chorążego - od ukończenia szkoły chorążych.</p> <p>Art. 55.1 Na pierwszy stopień oficerski Straży Granicznej może być mianowany funkcjonariusz, który posiada wykształcenie wyższe, odbył przeszkolenie specjalistyczne oraz posiada pozytywną opinię służbową.</p> <p>§ 4. 3. Rozkład czasu służby funkcjonariusza skierowanego na naukę, przeszkolenie lub</p>	
--	--	--	---	--

§ 4  
rozporządzenia  
Ministra

		<p>Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 czerwca 2009 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej (Dz. U. poz. 1602, z późn. zm.)</p> <p>Art. 106 ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej, § 16 ust. 6 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 grudnia 2005 r. w sprawie pełnienia służby przez</p>	<p>szkolenie przeprowadzane w jednostkach organizacyjnych Straży Granicznej jest określony regulaminem nauki, programem przeszkolenia lub szkolenia albo planem zajęć.</p> <p>Art. 106.</p> <p>1. Strażak może być skierowany do szkoły, na przeszkolenie lub na studia.</p> <p>§ 16.</p> <p>6. W celu rozliczenia, w przyjętym okresie rozliczeniowym, wymiaru czasu służby strażaka skierowanego na naukę do szkoły lub ośrodka szkolenia Państwowej Straży Pożarnej, w kartach ewidencji czasu służby ewidencjonuje się jako czas służby czas w wymiarze odpowiadającym wymiarowi czasu służby określonego w harmonogramie, o którym mowa w § 12 ust. 1.</p> <p>§ 2.</p> <p>Strażak otrzymuje w czasie odbywania nauki uposażenie, dodatek służbowy, inne dodatki do</p>	
--	--	---	---	--



			<p>strażaków Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. poz. 2247, z późn. zm.) oraz § 2, 3 oraz 5 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 21 marca 2003 r. w sprawie rodzaju placówek, do których może być skierowany strażak Państwowej Straży Pożarnej, oraz należności pieniężnych przysługujących w przypadkach skierowania strażaka do</p>	<p>uposażenia oraz pozostałe świadczenia pieniężne przysługujące na stanowisku zajmowanym bezpośrednio przed skierowaniem, z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian mających wpływ na prawo do nich lub ich wysokość.</p> <p>§ 3.</p> <p>1. Strażakowi skierowanemu do szkoły, na przeszkolenie lub na studia poza miejscem pełnienia służby lub stałego zamieszkania przysługuje ryczałt finansowy na dojazdy do miejsca nauki lub programowej praktyki i z powrotem w wysokości cen biletu II klasy pociągu pospiesznego, z uwzględnieniem posiadanego uprawnienia do ulgowych przejazdów, bez względu na to, z jakiego tytułu uprawnienie to przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2.</p> <p>2. W razie braku możliwości dotarcia do miejsca nauki lub programowej praktyki środkiem transportu, o którym mowa w ust. 1, ryczałt finansowy na dojazdy przysługuje w wysokości ceny biletu najtańszego środka transportu, który umożliwi to dotarcie.</p> <p>§ 5.</p> <p>Strażakowi może być przyznany, w całości lub w części, zwrot opłat za kształcenie pobieranych przez placówki, o których mowa w § 1.</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>szkoły, na przeszkolenie lub na studia (Dz. U. poz. 546)</p>	<p>od Art. 43a do art. 43 zą ustawy o Służby Więziennej</p>	<p>Rozdział 6a. Kształcenie funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej.  Art. 43a Kształcenie funkcjonariuszy i pracowników obejmuje:  1) szkolenia wstępne, zawodowe i specjalistyczne;  2) doskonalenie zawodowe;  3) studia i studia podyplomowe na Uczelni.  Art. 43b  1. Organizacja i sposób prowadzenia szkoleń wstępnego, zawodowego i specjalistycznego oraz doskonalenia zawodowego powinny uwzględniać:  1) wskazania nauki i doświadczeń pedagogicznych, w szczególności dydaktyki osób dorosłych;  2) wyniki ewaluacji prowadzonej w ramach nadzoru nad realizacją szkoleń wstępnego, zawodowego i specjalistycznego oraz doskonalenia zawodowego.  2. Kolejne etapy szkoleń wstępnego, zawodowego i specjalistycznego oraz doskonalenia zawodowego opracowuje się i realizuje w taki sposób, aby były elementami procesu kształcenia ustawicznego i sprzyjały tworzeniu zintegrowanego systemu wiedzy i umiejętności zawodowych.  3. W szkoleniach wstępnym, zawodowym i specjalistycznym oraz doskonaleniu zawodowym uwzględnia się zdalne nauczanie i</p>	
--	--	---	---	--	--

			<p>dostęp do tej formy nauczania funkcjonariuszy i pracowników zarówno w godzinach pełnienia służby lub wykonywania pracy, jak i w czasie wolnym od służby lub pracy.</p> <p>Art. 43c</p> <p>1. Podstawę realizacji szkoleń wstępnego, zawodowego i specjalistycznego funkcjonariuszy i pracowników stanowią programy szkoleń.</p> <p>2. Uczestnictwo funkcjonariuszy i pracowników w zajęciach objętych programem szkolenia jest obowiązkowe.</p> <p>3. Dyrektor Generalny określi, w drodze zarządzenia, programy szkoleń wstępnego, zawodowego i specjalistycznego w Służbie Więziennej dla funkcjonariuszy i pracowników, w tym zakres tematyczny i metodykę oraz efekty kształcenia, które mają być osiągnięte w blokach i modułach tematycznych, a także w odniesieniu do tych szkoleń:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) organizację procesu kształcenia, w tym czas jego trwania i formy;</li> <li>2) sposób uzyskiwania zaliczeń i zdawania egzaminów;</li> <li>3) skalę ocen z zaliczeń i egzaminów;</li> <li>4) stanowiska pracowników podlegających tym szkoleniom, z uwzględnieniem formy i wymiaru zatrudnienia.</li> </ol> <p>4. W programach szkolenia pracowników nie uwzględnia się zagadnień dotyczących szkolenia strzeleckiego, musztry i technik</p>	
--	--	--	--	--

			<p>działań interwencyjnych, z wyłączeniem technik i zagadnień dotyczących samoobrony.</p> <p>5. Minister Sprawiedliwości określi, w drodze rozporządzenia, wzory zaświadczeń i świadectw ukończenia szkolenia wstępnego, zawodowego i specjalistycznego w Służbie Więziennej, mając na uwadze potrzebę umieszczenia w zaświadczeniach i świadectwach rodzaju, zakresu i czasu trwania szkolenia.</p> <p>Art. 43d W szkoleniach wstępnym, zawodowym i specjalistycznym oraz doskonaleniu zawodowym obowiązuje zasada doboru metod i środków dydaktycznych odpowiednich dla cech słuchaczy, w szczególności adekwatnych do rodzaju i poziomu ich wykształcenia, zdolności i umiejętności, a także specyfiki zadań służbowych, jakie będą realizowali na poszczególnych stanowiskach.</p> <p>Art. 43e Szkolenia wstępne, zawodowe i specjalistyczne oraz doskonalenie zawodowe mają na celu kształtowanie u funkcjonariuszy i pracowników kompetencji w szczególności w zakresie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) radzenia sobie w sytuacjach trudnych i ekstremalnych;</li> <li>2) zachowań asertywnych i empatii;</li> <li>3) zdyscyplinowania i współdziałania;</li> <li>4) kreatywnego rozwiązywania problemów;</li> <li>5) postępowania etycznego;</li> <li>6) postępowania na podstawie i w granicach prawa.</li> </ol> <p>Art. 43f</p>	
--	--	--	--	--

			<p>1. Funkcjonariusz i pracownik niezwłocznie po przyjęciu do służby albo pracy odbywają szkolenie wstępne, na które składa się wstępna adaptacja zawodowa, kurs przygotowawczy oraz praktyka zawodowa.</p> <p>2. Szkolenie wstępne ma na celu umożliwienie zdobycia przez funkcjonariusza i pracownika wiedzy i umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania zadań służbowych na zajmowanym stanowisku służbowym albo stanowisku pracy oraz sprzyjanie jego adaptacji zawodowej.</p> <p>3. Szkolenie wstępne powinno zakończyć się przed upływem 11 miesięcy od dnia przyjęcia do służby albo pracy.</p> <p>Art. 43g Szkolenie wstępne odbywa się w trzech etapach, z których:</p> <p>1) pierwszy jest realizowany w jednostce organizacyjnej, w której funkcjonariusz lub pracownik pełni służbę albo wykonuje pracę w ramach wstępnej adaptacji zawodowej;</p> <p>2) drugi jest realizowany stacjonarnie na Uczelni, w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej, ośrodku szkolenia Służby Więziennej albo ośrodku doskonalenia kadr Służby Więziennej w ramach kursu przygotowawczego;</p> <p>3) trzeci jest realizowany w jednostce organizacyjnej w formie praktyki zawodowej.</p> <p>Art. 43h</p> <p>1. W ramach wstępnej adaptacji zawodowej oraz praktyki zawodowej funkcjonariusz lub</p>	
--	--	--	--	--

			<p>pracownik pozostaje pod opieką bezpośredniego przełożonego oraz funkcjonariusza lub pracownika wyznaczonych do pełnienia funkcji mentora, którzy są opiekunami funkcjonariusza lub pracownika w trakcie szkolenia.</p> <p>2. Dyrektor Generalny określi, w drodze zarządzenia, tryb i sposób wyznaczania mentorów oraz organizację ich pracy.</p> <p>Art. 43i</p> <p>1. Kurs przygotowawczy kończy się egzaminem, który obejmuje sprawdzenie stopnia przyswojenia wiedzy i opanowania umiejętności określonych w programie kursu przygotowawczego.</p> <p>2. Egzamin przeprowadza komisja egzaminacyjna powołana przez Rektora lub Komendanta Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej, komendanta ośrodka szkolenia Służby Więziennej albo komendanta ośrodka doskonalenia kadr Służby Więziennej.</p> <p>3. Z egzaminu sporządza się protokół, który podpisują członkowie komisji egzaminacyjnej i zatwierdza Rektor albo właściwy komendant.</p> <p>4. Funkcjonariusz lub pracownik, który uzyskał negatywny wynik egzaminu, ma prawo przystąpić do jednego egzaminu poprawkowego w terminie wyznaczonym przez Rektora albo właściwego komendanta.</p> <p>5. W przypadku uzyskania przez funkcjonariusza negatywnego wyniku egzaminu poprawkowego albo nieprzystąpienia lub</p>	
--	--	--	--	--

			<p>niedopuszczenia do tego egzaminu wydaje się opinię służbową zawierającą ocenę przydatności tego funkcjonariusza do służby.</p> <p>Art. 43j</p> <p>1. Szkolenie wstępne kończy się egzaminem, który obejmuje sprawdzenie wiedzy i umiejętności określonych w programie szkolenia wstępnego, oraz oceną przydatności do służby lub pracy.</p> <p>2. Dyrektor Generalny wyznacza jednostki organizacyjne, w których przeprowadza się egzamin.</p> <p>3. Egzamin przeprowadza komisja egzaminacyjna powołana przez Dyrektora Generalnego. Przepisy art. 43i ust. 3-5 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 43k Funkcjonariusza ponownie przyjętego do służby przed upływem 18 miesięcy, licząc od dnia zwolnienia go ze służby, jeżeli podczas jej pełnienia ukończył szkolenie wstępne, nie kieruje się na takie szkolenie.</p> <p>Art. 43l</p> <p>1. Funkcjonariusz lub pracownik uczestniczy w kursie przygotowawczym w terminach ustalonych w centralnym harmonogramie szkolenia, w którym ustala się roczny plan realizacji szkolenia i doskonalenia zawodowego, określonym przez Dyrektora Generalnego.</p> <p>2. Terminy kursów przygotowawczych ustala Dyrektor Generalny w uzgodnieniu z Rektorem</p>	
--	--	--	--	--

			<p>i komendantami, o których mowa w art. 43i ust. 2.</p> <p>3. W uzasadnionych przypadkach Dyrektor Generalny z urzędu lub na wniosek Rektora lub właściwego komendanta może dokonywać zmiany terminów kursów przygotowawczych ustalonych w centralnym harmonogramie szkolenia.</p> <p>Art. 43m Potwierdzeniem ukończenia szkolenia wstępnego jest:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) arkusz realizacji wstępnej adaptacji zawodowej sporządzony w jednostce organizacyjnej, w której funkcjonariusz na stałe pełni służbę albo pracownik jest zatrudniony;</li> <li>2) zaświadczenie o ukończeniu kursu przygotowawczego sporządzone w jednostce organizacyjnej, w której odbył się kurs;</li> <li>3) arkusz realizacji programu praktyki zawodowej sporządzony w jednostce organizacyjnej, w której funkcjonariusz albo pracownik realizował praktykę zawodową;</li> <li>4) zaświadczenie o ukończeniu szkolenia wstępnego sporządzone w jednostce organizacyjnej, w której przeprowadzono egzamin.</li> </ol> <p>Art. 43n Nadzór nad przebiegiem szkolenia wstępnego w okresie wstępnej adaptacji zawodowej i praktyki zawodowej sprawuje kierownik jednostki, a w okresie kursu przygotowawczego - Rektor, właściwy komendant lub kierownik jednostki, a także</p>	
--	--	--	--	--



			<p>wyższy przełożony w ramach sprawowanego nadzoru.</p> <p>Art. 43o</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Funkcjonariusz lub pracownik może rozpocząć szkolenie zawodowe po ukończeniu szkolenia wstępnego.</li> <li>2. Szkolenie zawodowe stanowi kontynuację oraz rozszerzenie treści programowych szkolenia wstępnego i służy pogłębieniu wiedzy oraz umiejętności zawodowych funkcjonariusza koniecznych do należytego wykonywania zadań służbowych w korpusie podoficerów, chorążych i oficerów lub wiedzy oraz umiejętności zawodowych pracownika na zajmowanym stanowisku.</li> <li>3. Program szkolenia zawodowego składa się z części: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wspólnej dla wszystkich uczestników szkolenia (część unitarna);</li> <li>2) dotyczącej zakresu działu Służby Więziennej właściwego dla funkcjonariusza albo pracownika (część specjalistyczna).</li> </ol> </li> </ol> <p>Art. 43p Celem szkolenia zawodowego jest:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) przygotowanie funkcjonariuszy lub pracowników do wykonywania zadań wynikających z ustawy oraz innych przepisów regulujących działalność Służby Więziennej;</li> <li>2) rozwijanie wiedzy ogólnej i zawodowej oraz wspieranie samokształcenia i umiejętności analizowania, a także rozwijanie i podtrzymywanie zdolności fizycznej i psychicznej do służby albo pracy w Służbie</li> </ol>	
--	--	--	---	--

			<p>Więziennej oraz niezbędnych umiejętności interpersonalnych;</p> <p>3) wspieranie wszechstronnego rozwoju zawodowego i osobistego funkcjonariuszy i pracowników oraz zapobieganie chorobom i schorzeniom pozostającym w związku ze służbą albo pracą przez promocję zdrowia, a także kształtowanie praworządnych zachowań funkcjonariuszy i pracowników zgodnie z zasadami etyki oraz równości.</p> <p>Art. 43q W szkoleniu zawodowym realizuje się zajęcia teoretyczne oraz praktyczne.</p> <p>Art. 43r W szkoleniu zawodowym uwzględnia się dorobek polskiej penitencjarystyki oraz osiągnięcia i standardy międzynarodowe w zakresie obejmującym w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) humanitarne traktowanie osób pozbawionych wolności;</li> <li>2) przeciwdziałanie dyskryminacji i nietolerancji;</li> <li>3) respektowanie prawa do indywidualnej skargi oraz znaczenia orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w ochronie praw człowieka w Europie;</li> <li>4) zapobieganie wiktyimizacji, wykrywanie aktów przemocy oraz respektowanie potrzeb i praw ofiar przemocy;</li> <li>5) wykonywanie obowiązujących przepisów z zakresu ochrony praw człowieka i podstawowych wolności.</li> </ol> <p>Art. 43s Szkolenie zawodowe prowadzi się na Uczelni, w Centralnym Ośrodku Szkolenia</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Służby Więziennej, ośrodka szkolenia Służby Więziennej lub ośrodka doskonalenia kadr Służby Więziennej.</p> <p>Art. 43t</p> <p>1. Na szkolenie zawodowe nie kieruje się funkcjonariusza, który:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) nie ukończył pozytywnie szkolenia wstępnego;</li> <li>2) ma negatywną opinię służbową;</li> <li>3) złożył raport o niekierowanie go na szkolenie zawodowe w określonym terminie z przyczyn losowych;</li> <li>4) opiekuje się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia i nie wyraził zgody na delegowanie go poza stałe miejsce pełnienia służby.</li> </ol> <p>2. Pracownika nie kieruje się na szkolenie zawodowe w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, 3 - 5.</p> <p>Art. 43u</p> <p>1. Dyrektor Generalny, w drodze zarządzenia, ustala kryteria naboru na szkolenie zawodowe z uwzględnieniem potrzeb danego działu Służby Więziennej.</p> <p>2. Szef IWSW, dyrektor okręgowy, Rektor i właściwy komendant zgłaszają potrzeby szkoleniowe komendantowi wyznaczonemu przez Dyrektora Generalnego, który prowadzi nabór kandydatów na szkolenie zawodowe w elektronicznym systemie obsługi szkolenia.</p> <p>3. Dyrektor Generalny z własnej inicjatywy lub na wniosek Rektora, Szefa IWSW lub</p>	
--	--	--	---	--

			<p>właściwego komendanta może dokonywać zmian ustalonych limitów miejsc i terminów szkolenia zawodowego.</p> <p>Art. 43v</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Postępowanie rekrutacyjne na szkolenie zawodowe, zwane dalej „postępowaniem rekrutacyjnym”, prowadzi komisja rekrutacyjna powołana przez Rektora lub komendanta prowadzącego nabór na szkolenie zawodowe.</li> <li>2. Postępowanie rekrutacyjne obejmuje ocenę kandydatów zgłoszonych przez kierowników jednostek w elektronicznym systemie obsługi szkolenia zgodnie z ustalonymi kryteriami naboru na szkolenie zawodowe.</li> <li>3. Dyrektor Generalny może zarządzić przeprowadzenie testu wiedzy kwalifikującego do szkolenia zawodowego.</li> <li>4. Listę kandydatów zawierającą ich imiona i nazwiska oraz treść i organizację testu wiedzy opracowują Rektor lub komendant prowadzący nabór na szkolenie zawodowe, a zatwierdza - Dyrektor Generalny.</li> </ol> <p>Art. 43w</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komisja rekrutacyjna sporządza protokół z przeprowadzonego postępowania rekrutacyjnego i przekazuje go do zatwierdzenia Rektorowi lub właściwemu komendantowi.</li> <li>2. O wynikach przeprowadzonego postępowania rekrutacyjnego Rektor lub komendant, który prowadzi nabór na szkolenie zawodowe, informuje Dyrektora Generalnego.</li> </ol>	
--	--	--	--	--

			<p>3. W przypadku przeprowadzenia testu wiedzy kwalifikującego do szkolenia zawodowego na to szkolenie kwalifikują się funkcjonariusze lub pracownicy, którzy uzyskali najwyższe oceny, z uwzględnieniem ustalonego limitu miejsc. W przypadku gdy kilku funkcjonariuszy lub pracowników uzyskało taką samą liczbę punktów i został przekroczony limit miejsc, na szkolenie kwalifikuje się funkcjonariusz albo pracownik z najdłuższym stażem służby lub pracy w Służbie Więziennej.</p> <p>4. W przypadku skreślenia, rezygnacji lub niemożności udziału funkcjonariusza lub pracownika w szkoleniu zawodowym dokonuje się ponownej kwalifikacji zgodnie z ust. 3.</p> <p>Art. 43x</p> <p>1. Rektor lub właściwy komendant sporządza listę funkcjonariuszy lub pracowników zakwalifikowanych na szkolenie zawodowe zawierającą ich imiona i nazwiska, a następnie jej kopię przekazuje niezwłocznie Dyrektorowi Generalnemu.</p> <p>2. Wyciąg z listy, o której mowa w ust. 1, Rektor lub właściwy komendant przekazuje niezwłocznie właściwym kierownikom jednostek organizacyjnych.</p> <p>Art. 43y</p> <p>1. Warunkiem ukończenia szkolenia zawodowego jest uzyskanie zaliczeń i zdanie egzaminów określonych w programie szkolenia.</p> <p>2. W przypadku gdy funkcjonariusz lub pracownik nie uzyskał zaliczenia lub nie zdał</p>	
--	--	--	--	--

			<p>egzaminu w terminie podstawowym, może złożyć do Rektora lub właściwego komendanta wnioski o dopuszczenie do zaliczenia poprawkowego lub egzaminu poprawkowego. Nieprzekraczalne terminy na złożenie wniosku określa Rektor lub właściwy komendant.</p> <p>3. Rektor lub właściwy komendant ustala skład komisji przeprowadzającej zaliczenie poprawkowe lub egzamin poprawkowy i wyznacza jej przewodniczącego oraz zarządza przeprowadzenie zaliczenia poprawkowego lub egzaminu poprawkowego.</p> <p>4. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności funkcjonariusza lub pracownika na zaliczeniu, egzaminie, zaliczeniu poprawkowym lub egzaminie poprawkowym funkcjonariusz lub pracownik może złożyć do Rektora lub właściwego komendanta wnioski o wyznaczenie innego terminu zaliczenia lub egzaminu. Przepisy ust. 2 zdanie drugie i ust. 3 stosuje się odpowiednio.</p> <p>5. Funkcjonariusz lub pracownik może przystąpić jeden raz do zaliczenia poprawkowego lub egzaminu poprawkowego z bloku tematycznego lub modułu w terminie wyznaczonym przez Rektora lub właściwego komendanta.</p> <p>Art. 43z</p> <p>1. Funkcjonariusz lub pracownik nie otrzymuje zaliczenia lub nie zdaje egzaminu również w przypadku, gdy w trakcie ich przeprowadzania:</p> <p>1) niesamodzielnie wykonuje zadania;</p>	
--	--	--	--	--

			<p>2) posługuje się urządzeniami służącymi do przekazu lub odbioru informacji lub korzysta z pomocniczych materiałów niedopuszczonych przez komisję egzaminacyjną;</p> <p>3) w inny sposób zakłóca ich przebieg.</p> <p>2. Okoliczności, o których mowa w ust. 1, dokumentuje się w notatce służbowej sporządzonej przez przewodniczącego komisji, którą załącza się do protokołu egzaminacyjnego.</p> <p>3. Przepisy art. 43y ust. 2-5 stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 43za Funkcjonariusz lub pracownik po ukończeniu szkolenia zawodowego otrzymuje świadectwo ukończenia szkolenia zawodowego.</p> <p>Art. 43zb</p> <p>1. Funkcjonariusza lub pracownika skreśla się z listy uczestników szkolenia zawodowego, jeżeli:</p> <p>1) złożył pisemny wniosek o zwolnienie ze szkolenia zawodowego, który został pozytywnie rozpatrzony;</p> <p>2) zgłosił na piśmie wystąpienie ze służby w Służbie Więziennej albo wystąpił o rozwiązanie stosunku pracy;</p> <p>3) bez usprawiedliwienia nie przystąpił w wyznaczonym terminie do zaliczeń lub egzaminów przeprowadzanych w ramach szkolenia zawodowego lub do egzaminu końcowego;</p> <p>4) bez usprawiedliwienia przerwał udział w szkoleniu zawodowym;</p>	
--	--	--	---	--

			<p>5) nie uzyskał zaliczenia lub nie zdał egzaminu przewidzianego w programie szkolenia zawodowego albo nie zdał egzaminu końcowego;</p> <p>6) przełożony zawiesił funkcjonariusza w czynnościach służbowych.</p> <p>2. Funkcjonariusza lub pracownika można skreślić z listy uczestników szkolenia zawodowego, jeżeli:</p> <p>1) naruszył przepisy regulaminu pobytu na terenie Uczelni, Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej, ośrodka szkolenia Służby Więziennej lub ośrodka doskonalenia kadr Służby Więziennej;</p> <p>2) w szkoleniu zawodowym nastąpiła jego usprawiedliwiona nieobecność trwająca ponad 7 dni, uniemożliwiająca uczestnictwo w zajęciach i przystąpienie do egzaminów oraz zaliczeń.</p> <p>3. Rektor lub właściwy komendant informuje niezwłocznie Dyrektora Generalnego, Szefa IWSW oraz właściwego kierownika jednostki organizacyjnej o skreśleniu funkcjonariusza lub pracownika z listy uczestników szkolenia zawodowego.</p> <p>Art. 43zc Dokumentację szkolenia zawodowego stanowią:</p> <p>1) protokoły postępowania rekrutacyjnego;</p> <p>2) pisma w sprawie zakwalifikowania na szkolenie zawodowe lub skreślenia z listy uczestników szkolenia zawodowego;</p> <p>3) plany zajęć;</p> <p>4) dzienniki szkoleń;</p>	
--	--	--	--	--



			<p>5) protokoły zaliczeń i egzaminów;  6) rejestry wydanych dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia.</p> <p>Art. 43zd Szkolenie specjalistyczne stanowi uzupełnienie szkolenia wstępnego lub szkolenia zawodowego w zakresie przygotowującym funkcjonariusza lub pracownika do samodzielnej służby albo pracy na stanowisku służbowym i realizacji zadań związanych z:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) prowadzeniem oddziaływań penitencjarnych, resocjalizacyjnych oraz terapeutycznych;</li> <li>2) ochroną i obroną jednostek organizacyjnych oraz technikami działań interwencyjnych;</li> <li>3) kierowaniem zespołem ludzkim oraz zarządzaniem jednostkami organizacyjnymi;</li> <li>4) zagadnieniami prawnymi, kadrowymi, ewidencyjnymi, finansowo-kwatermistrzowskimi, dotyczącymi zatrudnienia osadzonych, informatyki, ochrony informacji niejawnych, więziennej służby zdrowia, medycyny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz bezpieczeństwa i higieny pracy;</li> <li>5) realizacją innych zadań wynikających z obowiązujących przepisów, w szczególności z zakresu ochrony praw człowieka i podstawowych wolności.</li> </ol> <p>Art. 43ze Do szkolenia specjalistycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 43s, art. 43t, art. 43y-43zb, art. 43zg ust. 2 oraz art. 43zj ust. 1.</p> <p>Art. 43zf</p>	
--	--	--	--	--

				<p>1. Doskonalenie zawodowe jest elementem podnoszenia kwalifikacji zawodowych funkcjonariuszy i pracowników, w szczególności w formie kursów, warsztatów, szkoleń i konferencji.</p> <p>2. Doskonalenie zawodowe powinno uwzględniać:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) podnoszenie poziomu wiedzy ogólnozawodowej lub specjalistycznej oraz umiejętności praktycznych funkcjonariusza lub pracownika;</li> <li>2) zapoznanie funkcjonariusza lub pracownika z aktualnymi przepisami dotyczącymi działalności Służby Więziennej;</li> <li>3) utrzymanie i podnoszenie umiejętności strzeleckich funkcjonariuszy;</li> <li>4) instruktaż prowadzony w zakresie niezbędnym do prawidłowego wykonywania zadań i czynności służbowych na zajmowanym stanowisku służbowym.</li> </ol> <p>3. Doskonalenie zawodowe organizuje się w zależności od aktualnych potrzeb szkoleniowych jednostek organizacyjnych.</p> <p>4. W celu utrzymania i podnoszenia umiejętności, o których mowa w ust. 2 pkt 3, organizuje się w Służbie Więziennej szkolenie strzeleckie w formach określonych w art. 43zg ust. 1 pkt 1-3.</p> <p>5. Dyrektor Generalny określi w drodze zarządzenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) organizację szkolenia strzeleckiego w jednostkach organizacyjnych,</li> </ol>	
--	--	--	--	--	--

			<p>2) dokumentację szkolenia strzeleckiego,  3) obowiązki i funkcje związane z prowadzeniem szkolenia strzeleckiego,  4) rodzaje i formy szkolenia strzeleckiego,  5) warunki dopuszczenia do szkolenia strzeleckiego,  6) podstawowe komendy podczas strzelań,  7) obowiązki uczestników szkolenia strzeleckiego,  8) zasady użytkowania i wymagania dotyczące strzelnic, będących w zarządzie Służby Więziennej</p> <p>- mając na względzie zapewnienie właściwego poziomu umiejętności strzeleckich funkcjonariuszy w zależności od potrzeb jednostek organizacyjnych oraz zapewnienie bezpiecznego przebiegu szkolenia strzeleckiego.</p> <p>Art. 43zg</p> <p>1. Doskonalenie zawodowe funkcjonariuszy i pracowników jest organizowane jako:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) doskonalenie centralne;</li> <li>2) doskonalenie okręgowe;</li> <li>3) doskonalenie zakładowe;</li> <li>4) doskonalenie zewnętrzne.</li> </ol> <p>2. Rekrutacja na doskonalenie zawodowe, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, 2 i 4, może odbywać się z wykorzystaniem elektronicznego systemu obsługi szkolenia. Kryteria naboru oraz limity miejsc określa organizator doskonalenia zawodowego.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>3. Funkcjonariusze i pracownicy uczestniczą, nie rzadziej niż co 3 lata, w co najmniej jednej ze zorganizowanych form doskonalenia zawodowego, o których mowa w ust. 1 pkt 1, 2 i 4, zgodnych z zakresem wykonywanych przez nich obowiązków służbowych.</p> <p>Art. 43zh</p> <p>1. Doskonalenie centralne jest organizowane przez Dyrektora Generalnego dla funkcjonariuszy i pracowników.</p> <p>2. Doskonalenie okręgowe jest organizowane przez dyrektora okręgowego dla funkcjonariuszy i pracowników podległych mu jednostek organizacyjnych.</p> <p>3. Doskonalenie zakładowe jest organizowane przez kierownika jednostki organizacyjnej dla wszystkich funkcjonariuszy i pracowników podległej mu jednostki lub dla funkcjonariuszy i pracowników określonych działów Służby Więziennej.</p> <p>4. Doskonalenie zewnętrzne jest prowadzone w szczególności w formach, o których mowa w art. 146 ust. 1. Przepisów art. 43zi oraz art. 43zj nie stosuje się.</p> <p>Art. 43zi Doskonalenie zawodowe prowadzi się na podstawie programu doskonalenia zawodowego określonego przez organizatora szkolenia.</p> <p>Art. 43zj</p> <p>1. Jeżeli doskonalenie zawodowe kończy się zaliczeniem lub egzaminem, organizator szkolenia prowadzi dokumentację, którą</p>	
--	--	--	---	--

			<p>stanowią lista obecności oraz protokoły zaliczeń lub egzaminów.</p> <p>2. Funkcjonariusz lub pracownik po ukończeniu doskonalenia zawodowego otrzymuje zaświadczenie o jego zaliczeniu albo niezaliczeniu, o ile program tego szkolenia przewiduje ten sposób ukończenia doskonalenia zawodowego.</p> <p>Art. 43zk</p> <p>1. Kształcenie przygotowujące do zajmowania stanowisk oficerskich w Służbie Więziennej prowadzi się w formie studiów podyplomowych na Uczelni, studiów drugiego stopnia na Uczelni lub szkolenia zawodowego.</p> <p>2. Kształcenie przygotowujące do zajmowania stanowisk chorążych w Służbie Więziennej prowadzi się w formie studiów pierwszego stopnia na Uczelni lub szkolenia zawodowego.</p> <p>3. Kształcenie przygotowujące do zajmowania stanowisk podoficerskich w Służbie Więziennej prowadzi się w formie szkolenia zawodowego.</p> <p>Art. 43zl</p> <p>1. Do egzaminu na pierwszy stopień w korpusie oficerów przystępuje funkcjonariusz:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) o którym mowa w art. 62j ust. 1;</li> <li>2) który uzyskał skierowanie i ukończył na Uczelni studia podyplomowe przygotowujące do zajmowania stanowisk oficerskich;</li> <li>3) który ukończył jednolite studia magisterskie na Uczelni lub studia drugiego stopnia na Uczelni;</li> </ol>	
--	--	--	--	--

			<p>4) który wykazuje się kwalifikacjami zawodowymi i kompetencjami szczególnie przydatnymi w Służbie Więziennej, za zgodą Ministra Sprawiedliwości; Minister Sprawiedliwości przed podjęciem decyzji może zwrócić się do Rektora o wydanie opinii o funkcjonariuszu.</p> <p>2. Do egzaminu na pierwszy stopień w korpusie chorążych przystępuje funkcjonariusz:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) o którym mowa w art. 62i ust. 1;</li> <li>2) który ukończył studia pierwszego stopnia na Uczelni;</li> <li>3) który ukończył szkolenie zawodowe.</li> </ol> <p>3. Do egzaminu na pierwszy stopień w korpusie podoficerskim przystępuje funkcjonariusz, który ukończył szkolenie zawodowe.</p> <p>4. Decyzje o wysokości limitów określających liczbę funkcjonariuszy, którzy mogą uzyskać pierwszy stopień w korpusach, o których mowa w ust. 1-3, z podległych sobie jednostek podejmuje Dyrektor Generalny.</p> <p>5. Dyrektor Generalny, w drodze zarządzenia, określa wysokość limitów, o których mowa w ust. 4, wskazując kryteria brane pod uwagę oraz prowadzoną politykę kadrową i potrzeby służby.</p> <p>6. Rektor, w porozumieniu z właściwymi komendantami, ustala miejsce przeprowadzania egzaminów, skład komisji egzaminacyjnych i ich przewodniczących oraz terminy egzaminów z uwzględnieniem terminów ukończenia kształcenia w odpowiednich formach.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>7. Zestawy egzaminacyjne opracowują osoby wyznaczone przez Rektora niewchodzące w skład komisji egzaminacyjnej.</p> <p>8. Otwarcia zestawu egzaminacyjnego dokonuje komisja egzaminacyjna w obecności funkcjonariuszy uczestniczących w egzaminie.</p> <p>9. Po przeprowadzeniu egzaminu komisja egzaminacyjna sporządza protokół, który Rektor przekazuje Dyrektorowi Generalnemu w celu niezwłocznego podjęcia działań zmierzających do nadania funkcjonariuszom pierwszego stopnia w korpusie odpowiednio oficerów, chorążych albo podoficerów.</p> <p>10. Negatywny wynik egzaminu albo nieprzystąpienie do egzaminu oznacza nieuzyskanie kwalifikacji zawodowych, które są wymagane na określonym stanowisku służbowym w korpusie oficerów, chorążych albo podoficerów.</p> <p>11. W przypadku nieprzystąpienia do egzaminu z przyczyn usprawiedliwionych Rektor, na wniosek funkcjonariusza, wyznacza dodatkowy termin egzaminu. W przypadku uzyskania negatywnego wyniku egzaminu przepis art. 43zm stosuje się odpowiednio.</p> <p>12. W przypadku nieprzystąpienia do egzaminu z przyczyn nieusprawiedliwionych przepis art. 43zm stosuje się odpowiednio. Art. 43zm</p> <p>1. Funkcjonariusz, który uzyskał negatywny wynik egzaminu, o którym mowa w art. 43zł ust. 1-3, może złożyć do Rektora wniosek o dopuszczenie do egzaminu poprawkowego.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>2. Egzamin poprawkowy przeprowadza się w terminie kolejnego egzaminu. O terminie egzaminu poprawkowego zawiadamia się funkcjonariusza za pośrednictwem kierownika jednostki organizacyjnej.</p> <p>3. Funkcjonariusz, który uzyskał negatywny wynik egzaminu poprawkowego, może zostać skierowany ponownie na szkolenie zawodowe po upływie co najmniej roku od dnia uzyskania negatywnego wyniku egzaminu poprawkowego.</p> <p>Art. 43zn</p> <p>1. Nadzór nad organizacją szkoleń wstępnego, zawodowego i specjalistycznego sprawuje Dyrektor Generalny.</p> <p>1a. Nadzór nad organizacją i metodyką szkoleń specjalistycznych dla funkcjonariuszy IWSW i pracowników IWSW sprawuje Szef IWSW.</p> <p>2. Nadzór nad metodyką szkoleń wstępnego, zawodowego i specjalistycznego sprawuje Rektor.</p> <p>3. Nadzór nad realizacją szkoleń wstępnego, zawodowego i specjalistycznego na Uczelni, w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej, ośrodku szkolenia Służby Więziennej i ośrodku doskonalenia kadr Służby Więziennej sprawuje odpowiednio Rektor lub właściwy komendant.</p> <p>4. Nadzór nad realizacją doskonalenia zawodowego centralnego sprawuje Dyrektor Generalny.</p>	
--	--	--	---	--



				<p>5. Nadzór nad realizacją doskonalenia zawodowego okręgowego sprawuje w okręgowym inspektoracie Służby Więziennej oraz w podległych jednostkach organizacyjnych - dyrektor okręgowy, a nad realizacją doskonalenia zawodowego okręgowego realizowanego na Uczelni, w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej, ośrodku szkolenia Służby Więziennej i ośrodku doskonalenia kadr Służby Więziennej - odpowiednio Rektor lub właściwy komendant.</p> <p>6. Nadzór nad realizacją doskonalenia zawodowego zakładowego sprawuje:</p> <p>1) w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej - Dyrektor Generalny;</p> <p>1a) w IWSW – Szef IWSW;</p> <p>2) w okręgowym inspektoracie oraz w podległych jednostkach organizacyjnych - dyrektor okręgowy;</p> <p>3) na Uczelni - Rektor;</p> <p>4) w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej, ośrodku szkolenia Służby Więziennej i ośrodku doskonalenia kadr Służby Więziennej - właściwy komendant;</p> <p>5) w zakładzie karnym i areszcie śledczym - dyrektor.</p> <p>7. Czynności związane z nadzorem nad realizacją szkoleń wstępnego, zawodowego i specjalistycznego podlegają udokumentowaniu. Art. 43zo Nadzór nad realizacją szkolenia zawodowego na Uczelni, w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej, ośrodku</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>szkolenia Służby Więziennej i ośrodka doskonalenia kadr Służby Więziennej jest sprawowany poprzez:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ewaluację szkolenia polegającą w szczególności na badaniu opinii funkcjonariuszy i pracowników biorących udział w szkoleniu oraz ich oczekiwaniach związanych z wybranymi obszarami działalności w zakresie szkolenia zawodowego;</li> <li>2) kontrolę procesu szkolenia;</li> <li>3) analizę dokumentacji szkoleniowej;</li> <li>4) ocenę kwalifikacji i umiejętności kadry dydaktycznej;</li> <li>5) ocenę warunków pracy kadry dydaktycznej.</li> </ol> <p>Art. 43zp</p> <p>1. Dyrektor Generalny, Rektor lub właściwy komendant, sprawując nadzór, wyznacza zadania, określa sposoby ich realizacji oraz wskazuje osoby odpowiedzialne za realizację czynności i zadań wykonywanych w ramach nadzoru, w tym przygotowanie narzędzi badawczych, przeprowadzenie badań i opracowanie raportów.</p> <p>2. Osoby wyznaczone przez Dyrektora Generalnego, Rektora lub właściwego komendanta są obowiązane do:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) opracowania wyników sprawowanego nadzoru oraz przygotowania wniosków do dalszej pracy;</li> <li>2) przedstawiania modyfikacji i usprawnień sprzyjających zapewnieniu właściwych warunków szkolenia i doskonalenia</li> </ol>	
--	--	--	---	--

				<p>zawodowego, jeżeli wyniki nadzoru to uzasadniają;</p> <p>3) przedkładania na piśmie, w miarę potrzeb, jednak nie rzadziej niż raz w roku, odpowiednio Dyrektorowi Generalnemu, Rektorowi lub właściwemu komendantowi, sprawozdania z prowadzonych czynności związanych z nadzorem nad realizacją szkolenia zawodowego wraz z wnioskami, w tym również sprawozdania z prac zespołu w przypadku jego powołania.</p> <p>Art. 43zq</p> <p>1. Funkcjonariuszom i pracownikom uczestniczącym w szkoleniach wstępnym, zawodowym i specjalistycznym oraz doskonaleniu zawodowym, organizowanych na Uczelni, w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej, ośrodku szkolenia Służby Więziennej i ośrodku doskonalenia kadr Służby Więziennej, a także skierowanym na studia na Uczelni albo na studia podyplomowe na Uczelni przysługuje bezpłatne zakwaterowanie oraz wyżywienie albo równoważnik pieniężny w zamian za wyżywienie, gdy rodzaj i warunki pełnienia służby lub pracy lub względy techniczno-organizacyjne uniemożliwiają korzystanie z wyżywienia w ramach form kształcenia.</p> <p>2. Bezpłatne wyżywienie albo równoważnik pieniężny w zamian za wyżywienie oraz bezpłatne zakwaterowanie przysługują również funkcjonariuszom i pracownikom delegowanym do wykonywania czynności służbowych w</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>ramach form kształcenia, o których mowa w ust. 1.</p> <p>3. Minister Sprawiedliwości określi, w drodze rozporządzenia:</p> <p>1) uprawnienia funkcjonariuszy i pracowników do wyżywienia w trakcie wykonywania czynności służbowych w ramach form kształcenia, o których mowa w ust. 1 i 2, uwzględniając normy wyżywienia oraz formy ich realizacji, a także wysokość dziennej pieniężnej wartości normy wyżywienia, jej waloryzację oraz dopuszczalne przekroczenia, a także inne przypadki, w których wyżywienie przysługuje, mając na względzie czas i charakter wykonywanych czynności służbowych;</p> <p>2) tryb i warunki otrzymywania równoważnika pieniężnego w zamian za wyżywienie oraz jego wysokość przez funkcjonariuszy i pracowników wykonujących czynności służbowe w ramach form kształcenia, uwzględniając sposób jego naliczania oraz wypłaty, mając na względzie czas i charakter wykonywanych czynności służbowych.</p> <p>Art. 208a 1. Uczestnictwo funkcjonariusza w szkoleniu, na które został skierowany w ramach KAS, traktuje się na równi z pełnieniem służby.</p> <p>2. Funkcjonariusz nie ponosi opłat z tytułu uczestnictwa w szkoleniach, o których mowa w ust. 1.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Rozporządzenie w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej:</p> <p>§ 13. 1. W przypadku skierowania funkcjonariusza na szkolenie, gdy czas trwania szkolenia jest dłuższy niż ustalony dla funkcjonariusza w tym dniu czas pełnienia służby, czas uczestnictwa w szkoleniu wykraczający poza ustalony w tym dniu czas pełnienia służby stanowi przedłużony czas pełnienia służby tego funkcjonariusza. Przepisy § 11 i § 12 stosuje się odpowiednio.</p> <p>2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w przypadku skierowania funkcjonariusza na szkolenie w dniu wolnym od służby.</p> <p>Art. 14 Komendant SOP kieruje SOP i zapewnia sprawne oraz efektywne wykonywanie jej zadań przez:</p> <p>3) określanie oraz zapewnienie realizacji programu szkolenia funkcjonariuszy i doskonalenia zawodowego pracowników, a także zapewnianie właściwych warunków i sposobu szkolenia;</p> <p>Art. 85 Do ochrony placówki zagranicznej może być skierowany funkcjonariusz, który posiada:</p> <p>2) zaświadczenie potwierdzające odbycie szkolenia specjalistycznego umożliwiające pełnienie służby w wyznaczonej placówce zagranicznej;</p>	<p>Zgodnie z zasadą określoności prawa, a w szczególności nakazu jednoznacznego określania obowiązków nakładanych na obywateli, skoro w dodawanych</p>
--	--	--	---	--

			<p>Art. 120 1. Na pierwszy stopień oficerski SOP może być mianowany funkcjonariusz, który:</p> <p>2) odbył przeszkolenie specjalistyczne zakończone zdaniem egzaminu oficerskiego przed komisją powołaną przez Komendanta SOP.</p> <p>§ 13 1. Wymiar czasu służby funkcjonariusza odbywającego szkolenie jest równoważny z wymiarem czasu określonym w programie szkolenia lub planie zajęć, z wyłączeniem szkolenia odbywanego w systemie skoszarowanym, z uwzględnieniem co najmniej 11 godzin nieprzerwanego wypoczynku.</p> <p>2. Wymiar czasu służby funkcjonariusza odbywającego podróż służbową lub szkolenie w systemie skoszarowanym jest równoważny z wymiarem czasu poświęconego na wykonywanie jego obowiązków z uwzględnieniem co najmniej 11 godzin nieprzerwanego wypoczynku.</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>6) po art. 21 dodaje się art. 21a w brzmieniu:</p> <p>„Art. 21a. 1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej niezwłocznie po przyjęciu do służby odbywa szkolenie wstępne, na które</p>	<p>przepisach art. 21a ustawy o SM nie ma mowy o odpłatności za szkolenia lub odbywania szkoleń poza czasem służby – to znaczy, że szkolenia te (poza ich obowiązkowym charakterem) są nieodpłatne i odbywają się w czasie służby.</p> <p>Żołnierze zawodowi są kierowani m. in. na kursy i szkolenia (obligatoryjne i fakultatywne) w ramach wykonywanych obowiązków służbowych w oparciu o jednostki</p>
--	--	--	---	--

		<p>Krajowej Administracji Skarbowej oraz § 13 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 22 lutego 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz. U. poz. 444)</p> <p>Art. 14 pkt 3, art. 85 pkt 2 i art. 120 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p>	<p>składa się adaptacja zawodowa, kurs przygotowawczy oraz praktyka zawodowa.</p> <p>2. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej może rozpocząć szkolenie zawodowe po pozytywnym zakończeniu szkolenia wstępnego.</p> <p>3. Komendant Straży Marszałkowskiej określi programy szkolenia wstępnego, zawodowego oraz specjalistycznego w Straży Marszałkowskiej oraz czas trwania szkoleń.</p> <p>4. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) warunki odbywania szkolenia wstępnego, zawodowego oraz specjalistycznego w Straży Marszałkowskiej;</li> <li>2) sposób zakończenia szkolenia wstępnego;</li> <li>3) sposób i tryb przeprowadzania egzaminów na pierwszy stopień w korpusie podoficerów, korpusie chorążych i korpusie oficerów;</li> <li>4) warunki oraz sposób prowadzenia doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej.”;</li> </ol> <p>Art. 93. 1. Żołnierz zawodowy może być kierowany na studia lub naukę oraz na staż, kurs lub specjalizację i inne formy szkolenia i doskonalenia zawodowego w kraju lub za granicą.</p>	<p>szkolnictwa wojskowego.</p>
--	--	---	--	--------------------------------

			<p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 września 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariusz y Służby Ochrony Państwa</p>		
--	--	--	--	--	--



			Art. 19 pkt 6 (art. 21a ustawy o Straży Marszałkowskiej)		
			Art. 93 ust. 1 ustawy o		

			obronie Ojczyzny		
Art. 14	Artykuł 14. Umowy zbiorowe Państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na utrzymywanie w mocy, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie umów zbiorowych – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – w których, przy poszanowaniu ogólnej ochrony pracowników, ustanawia się rozwiązania dotyczące warunków pracy pracowników, które różnią się od warunków, o których mowa w art. 8–13.	<b>N</b>			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 15 ust. 1 lit. a)	Artykuł 15. Prawne domniemanie i mechanizm wczesnego rozstrzygnięcia sporów 1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pracownik nie otrzymał we właściwym czasie wszystkich lub części dokumentów, o których mowa w art. 5 ust. 1 lub art. 6, zastosowanie miało jedno lub obydwie z następujących rozwiązań: a) wobec pracownika stosuje się korzystne dla niego domniemanie określone przez państwo członkowskie, które pracodawcy mają możliwość wzruszyć;	<b>T</b>			Przepis przewidujący możliwość wyboru jednego z wymienionych rozwiązań, albo wdrożenia obu z nich.  Wybrana została druga opcja – lit. b).

<p>Art. 15 ust. 1 lit. b)</p>	<p>b) pracownik ma możliwość złożenia skargi do właściwego organu lub podmiotu i uzyskania odpowiedniego zaspokojenia roszczeń w stosownym terminie i w skuteczny sposób.</p>	<p><b>T</b></p>	<p>Art. 242 § 1 Kodeksu pracy</p> <p>Art. 32 ustawy o Policji</p> <p>§ 19-20, 22-23 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie</p>	<p>Art. 242 § 1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.</p> <p>Art. 32</p> <p>1. Do mianowania policjanta na stanowiska służbowe, przenoszenia oraz zwalniania z tych stanowisk właściwi są przełożeni: Komendant Główny Policji, Komendant CBŚP, Komendant BSWP, Komendant CBZC, Dyrektor CLKP, komendanci wojewódzcy albo Komendant Stołeczny Policji i komendanci powiatowi (miejscy, rejonowi) Policji oraz Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i komendanci szkół policyjnych.</p> <p>2. Od decyzji, o których mowa w ust. 1, policjantowi służy odwołanie do wyższego przełożonego.</p> <p>3. Jeżeli decyzję, o której mowa w ust. 1, ustawa zastrzega dla Komendanta Głównego Policji, od decyzji takiej służy odwołanie do ministra właściwego do spraw wewnętrznych.</p> <p>§ 19</p> <p>1. Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku służbowego następuje przez wydanie rozkazu personalnego odpowiednio o mianowaniu, wyznaczeniu lub powołaniu na stanowisko służbowe, przeniesieniu, zwolnieniu lub odwołaniu z tego stanowiska albo o zwolnieniu ze służby.</p>	
-------------------------------	---	-----------------	---	--	--

		<p>szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p> <p>Art. 36 ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>2. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym rozporządzeniem stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego.</p> <p>§ 20 1. Rozkaz personalny o mianowaniu policjanta na stanowisko służbowe powinien w szczególności zawierać:</p> <p>9) pouczenie o przysługujących policjantowi środkach odwoławczych;</p> <p>§ 22 Rozkaz personalny o zwolnieniu policjanta ze służby powinien w szczególności zawierać:</p> <p>7) pouczenie o przysługujących policjantowi środkach odwoławczych;</p> <p>§ 23 Kopię rozkazu personalnego wraz z potwierdzeniem jego doręczenia włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>Art. 36 ustawy o Straży Granicznej:</p> <p>1. Do mianowania funkcjonariusza na stanowisko służbowe, przenoszenia na inne stanowisko oraz zwalniania z tego stanowiska właściwi są przełożeni: Komendant Główny Straży Granicznej, Komendant BSWSG, komendanci oddziałów Straży Granicznej, komendanci ośrodków szkolenia Straży Granicznej oraz komendanci ośrodków Straży Granicznej.</p> <p>2. Od decyzji, o których mowa w ust. 1, funkcjonariuszowi służy odwołanie do</p>	
--	--	--	--	--

			<p>§ 5 ust. 3 oraz § 6 ust. 1 pkt 9 i ust. 4 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu</p>	<p>wyższego przełożonego, oraz dochodzenia roszczeń na drodze sądowej.</p> <p>3. Jeżeli decyzję, o której mowa w ust. 1, wydaje Komendant Główny Straży Granicznej, od decyzji takiej służy odwołanie do ministra właściwego do spraw wewnętrznych.</p> <p>§ 5 3. Do postępowań w sprawach nawiązania, zmiany i rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym w rozporządzeniu stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego.</p> <p>§ 6. 1. W rozkazie personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności:</p> <p>9) pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych i zaskarżenia;</p> <p>4. Kopię rozkazu, o którym mowa w ust. 1, wraz z potwierdzeniem jego doręczenia, włącza się do akt osobowych funkcjonariusza, z zastrzeżeniem ust. 5.</p>	
--	--	--	---	--	--

		<p>postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 32 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz art. 3 § 4 art. 225 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego</p>	<p>Art. 32.</p> <p>1. Do mianowania strażaka na stanowisko służbowe, przenoszenia na inne, powierzania pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku, zawieszania w czynnościach służbowych albo zwalniania ze służby, z zastrzeżeniem art. 47 ust. 1, właściwi są przełożeni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) w Komendzie Głównej - Komendant Główny;</li> <li>2) w komendzie wojewódzkiej - komendant wojewódzki;</li> <li>3) w komendzie powiatowej (miejskiej) - komendant powiatowy (miejski);</li> <li>4) (uchylony);</li> <li>5) w Szkole Głównej Służby Pożarniczej i pozostałych szkołach - komendant szkoły;</li> <li>6) w instytucie badawczym - dyrektor jednostki;</li> <li>7) (uchylony);</li> <li>8) w Centralnym Muzeum Pożarnictwa - dyrektor muzeum.</li> </ol> <p>2. Od decyzji, o których mowa w ust. 1, strażakowi służy odwołanie do wyższego przełożonego.</p> <p>3. Od decyzji Komendanta Głównego Państwowej Straży Pożarnej strażakowi służy</p>	<p>Państwowa Straż Pożarna - w celu zapewnienia funkcjonariuszowi PSP prawa do dochodzenia roszczeń oraz zapewnienia działania mechanizmu wczesnego rozstrzygnięcia sporów, w przypadku naruszenia ich praw strażak może wnieść odwołanie od decyzji wydanej w jego sprawie dot. stosunku służbowego (podstawa prawna art. 32 ust. 2 ustawy o PSP).</p>
--	--	--	--	---

			<p>odwołanie do ministra właściwego do spraw wewnętrznych.</p> <p>Art. 3 § 4. Do postępowania w sprawach wymienionych w § 1, 2 i 3 pkt 2 stosuje się jednak przepisy działu VIII.</p> <p>Art. 225 § 1. Nikt nie może być narażony na jakikolwiek uszczerbek lub zarzut z powodu złożenia skargi lub wniosku albo z powodu dostarczenia materiału do publikacji o znamionach skargi lub wniosku, jeżeli działał w granicach prawem dozwolonych.</p> <p>Art. 217</p> <p>1. Sprawy ze stosunku służbowego rozstrzyga przełożony w formie pisemnej.</p> <p>2. Przez sprawy ze stosunku służbowego należy rozumieć: nawiązanie stosunku służbowego, powoływanie oraz mianowanie funkcjonariuszy na stanowiska służbowe, przenoszenie, odwoływanie i zwalnianie ze stanowisk służbowych, nadawanie stopni Służby Więziennej, zawieszanie w czynnościach służbowych, zwalnianie ze służby, stwierdzanie wygaśnięcia stosunku służbowego, ustalanie</p>	<p>Ponadto, każdorazowo w decyzji administracyjnej dotyczącej stosunku służbowego strażaka zawierane jest pouczenie, w którym strażak jest informowany o możliwej drodze dochodzenia swoich praw w postępowaniu odwoławczym, a następnie w drodze postępowania sądowego.</p>
--	--	--	---	--

			<p>uposażenia, przyznawanie świadczeń pieniężnych oraz inne konieczne czynności związane z powstaniem, zmianą, ustaniem stosunku służbowego oraz realizacją wynikających z treści tego stosunku służbowego uprawnień i obowiązków funkcjonariuszy.</p> <p>Art. 218</p> <p>1. Sprawy dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zwolnienia ze służby,</li> <li>2) przeniesienia z urzędu do pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,</li> <li>3) przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,</li> <li>4) zawieszenia w czynnościach służbowych</li> </ol> <p>- rozstrzyga się w formie decyzji.</p> <p>2. Od decyzji wymienionych w ust. 1 funkcjonariusz może, w terminie 14 dni, wnieść odwołanie do wyższego przełożonego.</p> <p>3. Wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>4. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 2000 i 2185).</p> <p>5. Od decyzji organu odwoławczego przysługuje prawo do wniesienia skargi do sądu administracyjnego na zasadach określonych w ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2019 r. poz. 2325, z 2020 r. poz. 2299 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 159).</p> <p>Art. 219</p>	
--	--	--	---	--



			<p>1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,</li> <li>2) odwoływania oraz zwalniania ze stanowisk służbowych i przenoszenia do dyspozycji,</li> <li>3) nadawania stopni Służby Więziennej,</li> <li>4) delegowania do czasowego pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,</li> <li>5) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych poza Służbą Więzienną w kraju lub poza granicami państwa,</li> <li>5a) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych w Ministerstwie Sprawiedliwości,</li> <li>6) powierzenia obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym</li> </ol> <p>- rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. Formę rozkazu personalnego stosuje się również do stwierdzania wygaśnięcia stosunku służbowego.</p> <p>3. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.</p> <p>Art. 220 Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 218 ust. 1 i art. 219 ust. 1 i 2 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p> <p>Art. 277. Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 276 ust. 1 rozpatruje</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 277 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p> <p>Art. 76 ust. 2 i 3 ustawy o Służbie Ochrony Państwa w związku z art. 107 § 1 kpa</p>	<p>sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p> <p>Art. 76 ust. 2 i 3 2. Nawiązanie, zmiana albo rozwiązanie stosunku służbowego następują przez wydanie rozkazu personalnego odpowiednio o mianowaniu, wyznaczeniu lub powołaniu na stanowisko służbowe, przeniesieniu, zwolnieniu lub odwołaniu z tego stanowiska albo o zwolnieniu ze służby. 3. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 20221 r. 2000 i 2185). Art. 107 § 1. Decyzja zawiera: 7) pouczenie, czy i w jakim trybie służy od niej odwołanie oraz o prawie do zrzeczenia się odwołania i skutkach zrzeczenia się odwołania;</p> <p>Realizację wskazanych uprawnień zapewnia również możliwość odpowiedniego zastosowania przepisów działu VIII, rozdziału II Kodeksu postępowania administracyjnego. Każdy funkcjonariusz, znajdując się w stosunku służbowym podlega przełożonemu właściwemu w sprawach osobowych, będącemu organem administracji publicznej w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania</p>	
--	--	--	---	---	--

		<p>Art. 19 pkt 30 (art. 99a-99c oraz art. 99e ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>administracyjnego. W związku z powyższym w zakresie możliwości złożenia przez funkcjonariusza skargi do właściwego organu zastosowanie będą miały w tych przypadkach przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego. Zgodnie z art. 227 kpa „przedmiotem skargi może być w szczególności zaniechanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez właściwe organy albo przez ich pracowników, naruszenie praworządności lub interesów skarżących, a także przewlekłe lub biurokratyczne załatwianie spraw”.</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu: „Rozdział 7a Rozstrzyganie spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej</p> <p>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.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>3. Złożenie wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>Art. 99b. 1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,</li> <li>2) odwoływania, zwalniania ze stanowisk służbowych oraz przenoszenia do dyspozycji,</li> <li>3) nadawania stopni Straży Marszałkowskiej, a także obniżania, pozbawiania oraz przywracania stopnia Straży Marszałkowskiej,</li> <li>4) powierzania obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym</li> </ol> <p>- rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.</p> <p>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.</p> <p>Art. 99e. 1. Skorzystanie przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Art. 122. 1. Od decyzji wydanych przez właściwe organy w sprawach określonych w ustawie żołnierz może wnieść odwołanie do organu wyższego stopnia, na zasadach określonych w ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego, i skargę do właściwego sądu administracyjnego, na zasadach określonych w ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. z 2022 r. poz. 329, 655, 1457 i 1855).</p>	
			<p>Art. 122 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny</p>	

Art. 15 ust. 2	2. Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że warunkiem zastosowania domniemań i mechanizmu, o których mowa w ust. 1, jest powiadomienie pracodawcy oraz nieprzedstawienie przez pracodawcę brakujących informacji w odpowiednim terminie.	<b>F</b>			Przepis fakultatywny w przypadku wyboru opcji z art. 15 ust. 1 lit. a) dyrektywy
Art. 16	Artykuł 16. Prawo do dochodzenia roszczeń Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy, w tym również pracownicy, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu, mieli dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy.	<b>T</b>	Art. 242 § 1 Kodeksu pracy  Art. 32 ustawy o Policji	Art. 242 § 1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.  Art. 32 1. Do mianowania policjanta na stanowiska służbowe, przenoszenia oraz zwalniania z tych stanowisk właściwi są przełożeni: Komendant Główny Policji, Komendant CBŚP, Komendant BSWP, Komendant CBZC, Dyrektor CLKP, komendanci wojewódzcy albo Komendant Stołeczny Policji i komendanci powiatowi (miejscy, rejonowi) Policji oraz Komendant-Rektor Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i komendanci szkół policyjnych. 2. Od decyzji, o których mowa w ust. 1, policjantowi służy odwołanie do wyższego przełożonego. 3. Jeżeli decyzję, o której mowa w ust. 1, ustawa zastrzega dla Komendanta Głównego Policji, od decyzji takiej służy odwołanie do ministra właściwego do spraw wewnętrznych.	

		<p>§ 19-20, 22-23 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (Dz. U. z 2020 r. poz. 1113, z późn. zm.)</p>	<p>§ 19 1. Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku służbowego następuje przez wydanie rozkazu personalnego odpowiednio o mianowaniu, wyznaczeniu lub powołaniu na stanowisko służbowe, przeniesieniu, zwolnieniu lub odwołaniu z tego stanowiska albo o zwolnieniu ze służby. 2. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym rozporządzeniem stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego.</p> <p>§ 20 1. Rozkaz personalny o mianowaniu policjanta na stanowisko służbowe powinien w szczególności zawierać: 9) pouczenie o przysługujących policjantowi środkach odwoławczych;</p> <p>§ 22 Rozkaz personalny o zwolnieniu policjanta ze służby powinien w szczególności zawierać: 7) pouczenie o przysługujących policjantowi środkach odwoławczych;</p> <p>§ 23 Kopię rozkazu personalnego wraz z potwierdzeniem jego doręczenia włącza się do akt osobowych policjanta.</p> <p>Realizację wskazanych uprawnień zapewnia również możliwość odpowiedniego zastosowania przepisów działu VIII, rozdziału II Kodeksu postępowania administracyjnego.</p>	
--	--	---	--	--

			<p>Każdy funkcjonariusz, znajdując się w stosunku służbowym podlega przełożonemu właściwemu w sprawach osobowych, będącemu organem administracji publicznej w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego. W związku z powyższym w zakresie możliwości złożenia przez funkcjonariusza skargi do właściwego organu zastosowanie będą miały w tych przypadkach przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego. Zgodnie z art. 227 kpa „przedmiotem skargi może być w szczególności zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez właściwe organy albo przez ich pracowników, naruszenie praworządności lub interesów skarżących, a także przewlekłe lub biurokratyczne załatwianie spraw”.</p> <p>Art. 36</p> <p>1. Do mianowania funkcjonariusza na stanowisko służbowe, przenoszenia na inne stanowisko oraz zwalniania z tego stanowiska właściwi są przełożeni: Komendant Główny Straży Granicznej, Komendant BSWSG, komendanci oddziałów Straży Granicznej, komendanci ośrodków szkolenia Straży Granicznej oraz komendanci ośrodków Straży Granicznej.</p> <p>2. Od decyzji, o których mowa w ust. 1, funkcjonariuszowi służy odwołanie do</p>	
--	--	--	---	--



			<p>§ 5 ust. 3 3 i § 6 ust. 1 pkt 9 oraz ust. 4 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz trybu</p>	<p>wyższego przełożonego, oraz dochodzenia roszczeń na drodze sądowej.</p> <p>3. Jeżeli decyzję, o której mowa w ust. 1, wydaje Komendant Główny Straży Granicznej, od decyzji takiej służy odwołanie do ministra właściwego do spraw wewnętrznych.</p> <p>§ 5 3. Do postępowań w sprawach nawiązania, zmiany i rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym w rozporządzeniu stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego.</p> <p>§ 6. 1. W rozkazy personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności:</p> <p>9) pouczenie o przysługujących środkach odwoławczych i zaskarżenia;</p> <p>4. Kopię rozkazu, o którym mowa w ust. 1, wraz z potwierdzeniem jego doręczenia, włącza się do akt osobowych funkcjonariusza, z zastrzeżeniem ust. 5.</p> <p>Realizację wskazanych uprawnień zapewnia również możliwość odpowiedniego zastosowania przepisów działu VIII, rozdziału II Kodeksu postępowania administracyjnego. Każdy funkcjonariusz, znajdując się w stosunku służbowym podlega przełożonemu właściwemu w sprawach osobowych, będącemu organem administracji publicznej w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>postępowania w tych sprawach (Dz. U. z 2022 r. poz. 137)</p> <p>Art. 32 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p>	<p>administracyjnego. W związku z powyższym w zakresie możliwości złożenia przez funkcjonariusza skargi do właściwego organu zastosowanie będą miały w tych przypadkach przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego. Zgodnie z art. 227 kpa „przedmiotem skargi może być w szczególności zaniechanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez właściwe organy albo przez ich pracowników, naruszenie praworządności lub interesów skarżących, a także przewlekłe lub biurokratyczne załatwianie spraw”.</p> <p>Art. 32. 1. Do mianowania strażaka na stanowisko służbowe, przenoszenia na inne, powierzania pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku, zawieszania w czynnościach służbowych albo zwalniania ze służby, z zastrzeżeniem art. 47 ust. 1, właściwi są przełożeni: 1) w Komendzie Głównej - Komendant Główny; 2) w komendzie wojewódzkiej - komendant wojewódzki; 3) w komendzie powiatowej (miejskiej) - komendant powiatowy (miejski); 4) (uchylony); 5) w Szkole Głównej Służby Pożarniczej i pozostałych szkołach - komendant szkoły; 6) w instytucie badawczym - dyrektor jednostki;</p>	<p>Państwowa Straż Pożarna - realizację wskazanych uprawnień zapewnia również możliwość odpowiedniego zastosowania przepisów działu VIII, rozdziału II Kodeksu postępowania administracyjnego . Każdy strażak, znajdując się w stosunku</p>
--	--	--	--	---	---

				<p>7) (uchylony);</p> <p>8) w Centralnym Muzeum Pożarnictwa - dyrektor muzeum.</p> <p>2. Od decyzji, o których mowa w ust. 1, strażakowi służy odwołanie do wyższego przełożonego.</p> <p>3. Od decyzji Komendanta Głównego Państwowej Straży Pożarnej strażakowi służy odwołanie do ministra właściwego do spraw wewnętrznych.</p>	<p>służbowym podlega przełożonemu właściwemu w zakresie wydawania decyzji osobowych, będącemu organem administracji publicznej w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego . W związku z powyższym w zakresie możliwości złożenia przez strażaka skargi do właściwego organu zastosowanie będą miały w tych przypadkach przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego . Zgodnie z art.</p>
--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 217 – art. 220 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>Art. 217</p> <p>1. Sprawy ze stosunku służbowego rozstrzyga przełożony w formie pisemnej.</p> <p>2. Przez sprawy ze stosunku służbowego należy rozumieć: nawiązanie stosunku służbowego, powoływanie oraz mianowanie funkcjonariuszy na stanowiska służbowe, przenoszenie, odwoływanie i zwalnianie ze stanowisk służbowych, nadawanie stopni Służby Więziennej, zawieszanie w czynnościach służbowych, zwalnianie ze służby, stwierdzanie wygaśnięcia stosunku służbowego, ustalanie uposażenia, przyznawanie świadczeń pieniężnych oraz inne konieczne czynności związane z powstaniem, zmianą, ustaniem stosunku służbowego oraz realizacją</p>	<p>227 kpa</p> <p>„przedmiotem skargi może być w szczególności zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez właściwe organy albo przez ich pracowników, naruszenie praworządności lub interesów skarżących, a także przewlekłe lub biurokratyczne załatwianie spraw.</p>
--	--	--	--	---	---

			<p>wynikających z treści tego stosunku służbowego uprawnień i obowiązków funkcjonariuszy.</p> <p>Art. 218</p> <p>1. Sprawy dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zwolnienia ze służby,</li> <li>2) przeniesienia z urzędu do pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,</li> <li>3) przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,</li> <li>4) zawieszenia w czynnościach służbowych - rozstrzyga się w formie decyzji.</li> </ol> <p>2. Od decyzji wymienionych w ust. 1 funkcjonariusz może, w terminie 14 dni, wnieść odwołanie do wyższego przełożonego.</p> <p>3. Wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>4. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2022 r. poz. 2000 i 2185).</p> <p>5. Od decyzji organu odwoławczego przysługuje prawo do wniesienia skargi do sądu administracyjnego na zasadach określonych w ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2022 r. 329, 655, 1457 i 1855).</p> <p>Art. 219</p> <p>1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,</li> </ol>	
--	--	--	--	--

			<p>2) odwoływania oraz zwalniania ze stanowisk służbowych i przenoszenia do dyspozycji,  3) nadawania stopni Służby Więziennej,  4) delegowania do czasowego pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,  5) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych poza Służbą Więzienną w kraju lub poza granicami państwa,  5a) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych w Ministerstwie Sprawiedliwości,  6) powierzenia obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym</p> <p>- rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. Formę rozkazu personalnego stosuje się również do stwierdzania wygaśnięcia stosunku służbowego.</p> <p>3. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.</p> <p>Art. 220 Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 218 ust. 1 i art. 219 ust. 1 i 2 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p> <p>Art. 277. Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 276 ust. 1 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 277 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p> <p>Art. 76 ust. 2 i 3 ustawy o Służbie Ochrony Państwa w związku z art. 107 § 1 kpa</p>	<p>Art. 76 ust. 2 i 3</p> <p>2. Nawiązanie, zmiana albo rozwiązanie stosunku służbowego następują przez wydanie rozkazu personalnego odpowiednio o mianowaniu, wyznaczeniu lub powołaniu na stanowisko służbowe, przeniesieniu, zwolnieniu lub odwołaniu z tego stanowiska albo o zwolnieniu ze służby.</p> <p>3. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 2000 i 2185).</p> <p>Art. 107 § 1. Decyzja zawiera:</p> <p>7) pouczenie, czy i w jakim trybie służy od niej odwołanie oraz o prawie do zrzeczenia się odwołania i skutkach zrzeczenia się odwołania;</p> <p>Realizację wskazanych uprawnień zapewnia również możliwość odpowiedniego zastosowania przepisów działu VIII, rozdziału II Kodeksu postępowania administracyjnego. Każdy funkcjonariusz, znajdując się w stosunku służbowym podlega przełożonemu właściwemu w sprawach osobowych, będącemu organem administracji publicznej w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego. W związku z powyższym w zakresie możliwości złożenia przez funkcjonariusza skargi do właściwego organu</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>zastosowanie będą miały w tych przypadkach przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego. Zgodnie z art. 227 kpa „przedmiotem skargi może być w szczególności zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez właściwe organy albo przez ich pracowników, naruszenie praworządności lub interesów skarżących, a także przewlekłe lub biurokratyczne załatwianie spraw”.</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu: „Rozdział 7a Rozstrzyganie spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej</p> <p>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.</p>	
--	--	--	---	--

Art. 19 pkt 30  
(art. 99a-99c  
oraz art. 99e  
ustawy o  
Straży  
Marszałkowskiej)



				<p>Art. 99b. 1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,</li> <li>2) odwoływania, zwalniania ze stanowisk służbowych oraz przenoszenia do dyspozycji,</li> <li>3) nadawania stopni Straży Marszałkowskiej, a także obniżania, pozbawiania oraz przywracania stopnia Straży Marszałkowskiej,</li> <li>4) powierzania obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym</li> </ol> <p>- rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.</p> <p>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.</p> <p>Art. 99e. 1. Skorzystanie przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza.</p> <p>2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, który</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Art. 122 ust. 1 i 232 ust. 3 ustawy o obronie Ojczyzny</p>	<p>udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy.</p> <p>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.</p> <p>Art. 122. 1. Od decyzji wydanych przez właściwe organy w sprawach określonych w ustawie żołnierz może wnieść odwołanie do organu wyższego stopnia, na zasadach określonych w ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego, i skargę do właściwego sądu administracyjnego, na zasadach określonych w ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. z 2022 r. poz. 329, 655, 1457 i 1855).</p> <p>Art. 232. 3. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1, przysługuje od Skarbu Państwa odszkodowanie w wysokości sześciokrotności kwoty uposażenia zasadniczego, wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych zmian mających wpływ na prawo do uposażenia lub jego wysokość, a w przypadku</p>	
--	--	---	--	--

				gdy stanowisko służbowe, które żołnierz zawodowy zajmował przed zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej, nie istnieje, według stawek na porównywalnym pod względem stopnia etatowego i grupy uposażenia stanowisku służbowym, obowiązujących w dniu uprawomocnienia się orzeczenia lub decyzji wymienionych w ust. 1.	
Art. 17	Artykuł 17. Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony pracowników, w tym będących przedstawicielami pracowników, przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i niekorzystnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 2 (art. 18 <sup>3e</sup> § 1 i 2 Kodeksu pracy)	2) art. 18 <sup>3e</sup> otrzymuje brzmienie: „Art. 18 <sup>3e</sup> . § 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 wobec 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 jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.”	

		<p>Art. 132 ust.1 i 2 ustawy o Policji</p> <p>Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z dnia 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta” (Dz.Urz. KGP 2004 nr 1, poz. 3).</p>	<p>Art. 132. 1. Policjant odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej.</p> <p>2. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn policjanta polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa lub rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p> <p>§ 4 Policjant we wszystkich swoich działaniach ma obowiązek poszanowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka (...).</p> <p>§ 14 Stosunek policjanta do innych policjantów powinien być oparty na przestrzeganiu zasad poprawnego zachowania, poszanowania godności, a także tolerancji w zakresie nienaruszającym porządku prawnego.</p> <p>§ 16 Przełożony powinien dawać podwładnym przykład nienaganego zachowania, w szczególności nie powinien nadużywać stanowiska, funkcji, stopnia policyjnego w celu poniżenia podległego policjanta.</p> <p>§ 17 Przełożony powinien zapewnić podległym policjantom właściwe warunki wykonywania zadań i rozwoju zawodowego oraz dbać o atmosferę pracy i dobre stosunki międzyludzkie.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Art. 134 i 135 ust. 1 ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>§ 20 Przełożony powinien wysłuchać podwładnego w sprawach zawodowych i osobistych oraz udzielić mu wsparcia bądź pomocy, z zachowaniem dyskrecji.</p> <p>Art. 134 Funkcjonariusz odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej.</p> <p>Art. 135 1. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn funkcjonariusza polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa, w tym z rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p> <p>Pkt I ppkt 5 Szanuje prawa i godność innych osób, ich wartości kulturowe, symbole, język, obyczaje i tradycje; ma poczucie godności własnej.</p> <p>Pkt II ppkt 2 Utrzymuje relacje służbowe oparte na współdziałaniu, współpracy i wzajemnym poszanowaniu; jest lojalny wobec Straży Granicznej i przełożonych.</p> <p>Pkt III ppkt 1 Postępuje w sposób nie godzący w dobre imię Straży Granicznej i jej funkcjonariuszy; zachowuje tajemnicę w</p>	
--	--	--	---	--	--

		<p>Zarządzenie nr 11 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 20 marca 2003 r.w sprawie Zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy Straży Granicznej (Dz.Urz.KGS G Nr 1, poz. 7)</p> <p>Art. 30, art. 43 ust. 2, art. 115 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej oraz zasada nr 16 i 21 etyki zawodowej funkcjonariuszy PSP</p>	<p>sprawach mogących godzić w dobro służby lub dobre imię innych osób.</p> <p>Art. 30. 1. Podejmując służbę w Państwowej Straży Pożarnej, strażak składa ślubowanie według następującej roty: "Ja, obywatel Rzeczypospolitej Polskiej, świadom podejmowanych obowiązków strażaka, uroczyście ślubuję być ofiarnym i mężnym w ratowaniu zagrożonego życia ludzkiego i wszelkiego mienia - nawet z narażeniem życia. Wykonując powierzone mi zadania, ślubuję przestrzegać prawa, dyscypliny służbowej oraz wykonywać polecenia przełożonych. Ślubuję strzec tajemnic związanych ze służbą, a także honoru, godności i dobrego imienia służby oraz przestrzegać zasad etyki zawodowej." Art. 43. 2. Strażaka zwalnia się ze służby w przypadkach: 1) orzeczenia przez komisję lekarską całkowitej niezdolności do służby; 2) nieprzydatności do służby, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej; 3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby; 4) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne, ścigane z oskarżenia</p>	<p>Przełożony strażaka właściwy w zakresie decyzji dotyczących stosunku służbowego we wszystkich swoich działaniach ma obowiązek poszanowania zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy PSP, które ślubuje przestrzegać zgodnie z art. 30 ustawy o PSP. Naruszenie powyższego, w tym niekorzystnego traktowania lub negatywnego traktowania, stanowi naruszenie rot</p>
--	--	---	---	---

				<p>publicznego lub przestępstwo skarbowe umyślne;</p> <p>5) zgłoszenia przez niego pisemnego żądania zwolnienia - w terminie do 3 miesięcy;</p> <p>6) utraty obywatelstwa polskiego.</p> <p>3. Strażaka można zwolnić ze służby w przypadkach:</p> <p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo inne niż określone w ust. 2 pkt 4;</p> <p>3) nabycia prawa do zaopatrzenia emerytalnego z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej;</p> <p>4) likwidacji jednostki albo jej reorganizacji połączonej ze zmniejszeniem obsady etatowej, jeżeli przeniesienie strażaka za jego zgodą do innej jednostki lub na inne stanowisko nie jest możliwe;</p> <p>4a) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej, stwierdzonego w dwóch kolejnych opiniach służbowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</p> <p>5) z innych niż określone w pkt 2-4a ważnych przyczyn, jeżeli dalsze pozostawanie w służbie nie gwarantuje należytego wykonywania obowiązków służbowych;</p> <p>6) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</p> <p>7) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na badania, o których mowa w art. 42 ust. 2b, lub niepoddania się im, albo w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na</p>	<p>ślubowania, które skutkuje odpowiedzialnością dyscyplinarną uregulowaną w art. 115 ustawy o PSP.</p>
--	--	--	--	---	---

			<p>obserwację w podmiocie leczniczym, w przypadku wyrażenia zgody przez strażaka, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek strażaka.</p> <p>Art. 115. 1. Strażak odpowiada dyscyplinarnie za zawinione, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz za czyny sprzeczne ze złożonym ślubowaniem.</p> <p>Zasada nr 16 Przełożeni są świadomi, że scentralizowana, hierarchiczna i rozkazodawcza struktura władzy właściwa formacji strażackiej, stwarza możliwość nadużyć tej władzy. Żadne formy przemocy nie powinny mieć miejsca w Państwowej Straży Pożarnej.</p> <p>Zasada nr 21 Każdy strażak zobowiązany jest reagować w przypadkach, gdy naruszane są zasady etyki zawodowej.</p> <p>Art. 217 1. Sprawy ze stosunku służbowego rozstrzyga przełożony w formie pisemnej. 2. Przez sprawy ze stosunku służbowego należy rozumieć: nawiązanie stosunku służbowego, powoływanie oraz mianowanie funkcjonariuszy na stanowiska służbowe, przenoszenie, odwoływanie i zwalnianie ze stanowisk służbowych, nadawanie stopni Służby Więziennej, zawieszanie w czynnościach</p>	
--	--	--	--	--



			<p>Art. 217 – art. 220 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>służbowych, zwalnianie ze służby, stwierdzanie wygaśnięcia stosunku służbowego, ustalanie uposażenia, przyznawanie świadczeń pieniężnych oraz inne konieczne czynności związane z powstaniem, zmianą, ustaniem stosunku służbowego oraz realizacją wynikających z treści tego stosunku służbowego uprawnień i obowiązków funkcjonariuszy.</p> <p>Art. 218</p> <p>1. Sprawy dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zwolnienia ze służby,</li> <li>2) przeniesienia z urzędu do pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,</li> <li>3) przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,</li> <li>4) zawieszenia w czynnościach służbowych - rozstrzyga się w formie decyzji.</li> </ol> <p>2. Od decyzji wymienionych w ust. 1 funkcjonariusz może, w terminie 14 dni, wnieść odwołanie do wyższego przełożonego.</p> <p>3. Wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>4. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2022 r. poz. 2000 i 2185).</p> <p>5. Od decyzji organu odwoławczego przysługuje prawo do wniesienia skargi do sądu administracyjnego na zasadach określonych w ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 22329, 655, 1457 i 1855).</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>Art. 219</p> <p>1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,</li> <li>2) odwoływania oraz zwalniania ze stanowisk służbowych i przenoszenia do dyspozycji,</li> <li>3) nadawania stopni Służby Więziennej,</li> <li>4) delegowania do czasowego pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,</li> <li>5) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych poza Służbą Więzienną w kraju lub poza granicami państwa,</li> <li>5a) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych w Ministerstwie Sprawiedliwości,</li> <li>6) powierzenia obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym</li> </ol> <p>- rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. Formę rozkazu personalnego stosuje się również do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku służbowego.</p> <p>3. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.</p> <p>Art. 220 Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 218 ust. 1 i art. 219 ust. 1 i 2 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Art. 16 pkt 2 (art. 25e ust. 1 i ust. 4 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 5b</p> <p style="text-align: center;">Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</p> <p>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 wobec 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 do rozwiązania umowy o pracę, chyba że pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami.</p>	
--	--	---	--	--

		<p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>4. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie art. 25c.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie: „Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”.</p> <p>Art. 208 1. Funkcjonariusz podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej funkcjonariusza SOP.</p> <p>Art. 209 1. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn funkcjonariusza polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków służbowych wynikających z przepisów prawa lub poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p>	
--	--	---	--	--

			<p>Art. 208 ust. 1 i art. 209 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p> <p>Zarządzenie nr 9 Komendanta Służby Ochrony Państwa w sprawie „Zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy Służby Ochrony Państwa”.</p>	<p>§ 16. Stosunek funkcjonariusza do innych funkcjonariuszy powinien być oparty na poszanowaniu godności i tolerancji w zakresie nienaruszającym porządku prawnego.</p> <p>§ 19. Przełożony powinien dawać podwładnym przykład nienagannego zachowania, wysokiej kultury osobistej, kompetencji zawodowych, sprawiedliwego traktowania i obiektywnego oceniania oraz nie nadużywać swojego stopnia i stanowiska.</p> <p>Art. 2 1. Ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.</p> <p>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.</p> <p>2. W przypadku naruszeń określonych w art. 10, roszczenie, o którym mowa w art. 13, przysługuje osobom prawnym oraz jednostkom organizacyjnym niebędącym osobami</p>	<p>Zgodnie z art. 2 ust. 2 ustawy przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).</p> <p>Przytoczona ustawa znajdzie zastosowanie również w sprawach</p>
--	--	--	---	---	---

		<p>Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.</p> <p>Art. 19 pkt 30 (art. 99a-99c oraz art. 99e ustawy o</p>	<p>prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie nastąpiło wobec nich. Art. 13 1. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania.</p> <p>2. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740).</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu: „Rozdział 7a Rozstrzyganie spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej</p> <p>Art. 99a. 1. Sprawy dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zwolnienia ze służby,</li> <li>2) przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,</li> <li>3) zawieszenia w czynnościach służbowych</li> </ol> <p>- rozstrzyga w formie decyzji Szef Kancelarii Sejmu.</p> <p>2. Od decyzji, o których mowa w ust. 1, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy przez Szefa Kancelarii Sejmu.</p> <p>3. Złożenie wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p>	<p>wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy.</p>
--	--	--	--	---

			<p>Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>Art. 99b. 1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,</li> <li>2) odwoływania, zwalniania ze stanowisk służbowych oraz przenoszenia do dyspozycji,</li> <li>3) nadawania stopni Straży Marszałkowskiej, a także obniżania, pozbawiania oraz przywracania stopnia Straży Marszałkowskiej,</li> <li>4) powierzania obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym</li> </ol> <p>- rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.</p> <p>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.</p> <p>Art. 99e. 1. Skorzystanie przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza.</p> <p>2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, który</p>	
--	--	--	--------------------------------	--	--

		<p>Art. 353 ust. 2 pkt 5 i 11</p>	<p>udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy.</p> <p>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.</p> <p>Art. 353. 2. Naruszeniem dyscypliny wojskowej jest w szczególności:</p> <p>5) niedopełnienie obowiązków służbowych albo przekroczenie uprawnień określonych w przepisach prawa;</p> <p>11) umyślne naruszenie dóbr osobistych innego żołnierza, a także innej osoby;</p>	
--	--	---------------------------------------	---	--



			ustawy o obronie Ojczyzny		
Art. 18 ust. 1	<p>Artykuł 18. Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważników oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.</p>	T	Art. 1 pkt 9 (art. 29 <sup>4</sup> § 1 Kodeksu pracy)	<p>9) po art. 29<sup>2</sup> dodaje się art. 29<sup>3</sup> i 29<sup>4</sup> w brzmieniu:</p> <p>„Art. 29<sup>4</sup>. § 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 do rozwiązania umowy o pracę nie może stanowić:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29<sup>3</sup> § 1,</li> <li>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. 101<sup>1</sup> § 1,</li> <li>3) dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> oraz art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4 lub</li> </ol>	

		<p>Art. 41 ust. 1 i 2 ustawy o Policji</p>	<p>4) skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>.”</p> <p>Art. 41 1. Policjanta zwalnia się ze służby w przypadkach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby przez komisję lekarską;</li> <li>2) nieprzydatności do służby, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;</li> <li>3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;</li> <li>4) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, umyślne, ścigane z oskarżenia publicznego;</li> <li>4a) wymierzenia przez sąd prawomocnym orzeczeniem środka karnego w postaci zakazu wykonywania zawodu policjanta;</li> <li>5) zrzeczenia się obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa;</li> <li>6) upływu okresu służby określonego w kontrakcie, jeżeli nie nastąpi zawarcie kolejnego kontraktu lub mianowanie na stałe;</li> <li>7) upływu okresu próbnego służby kontraktowej, jeżeli policjant lub przełożony skorzystał z uprawnienia określonego w art. 28a ust. 4.</li> </ol> <p>2. Policjanta można zwolnić ze służby w przypadkach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej</li> </ol>	<p>W odniesieniu do funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa nie jest możliwe zwolnienie z innych przyczyn, w tym wskazanych w art. 18 ust. 1 dyrektywy.</p>
--	--	--	--	---

			<p>lub służby kontraktowej, stwierdzonego w 2 kolejnych opiniach, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</p> <p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe inne niż określone w ust. 1 pkt 4;</p> <p>3) powołania do innej służby państwowej, a także objęcia funkcji z wyboru w organach samorządu terytorialnego lub stowarzyszeniach;</p> <p>4) nabycia prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej;</p> <p>5) gdy wymaga tego ważny interes służby;</p> <p>6) likwidacji jednostki Policji lub jej reorganizacji połączonej ze zmniejszeniem obsady etatowej, jeżeli przeniesienie policjanta do innej jednostki lub na niższe stanowisko służbowe nie jest możliwe;</p> <p>7) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</p> <p>7a) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na badania, o których mowa w art. 40a ust. 1, lub niepoddania się im, albo w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym, w przypadku wyrażenia zgody przez funkcjonariusza, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek funkcjonariusza;</p> <p>8) popełnienia czynu o znamionach przestępstwa albo przestępstwa skarbowego,</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 45 ust. 1 i 2 ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>jeżeli popełnienie czynu jest oczywiste i uniemożliwia jego pozostanie w służbie;  9) upływu 12 miesięcy zawieszenia w czynnościach służbowych, jeżeli nie ustały przyczyny będące podstawą zawieszenia.  10) usunięcia ze szkolenia zawodowego podstawowego, w przypadkach wskazanych w art. 34f ust. 1 pkt 1, 3 i 5-8.  Art. 44 1. Policjanta 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. 41 ust. 1 pkt 3 i 4 oraz ust. 2 pkt 2, 3, 5 i 6.   Art. 45 1. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w przypadkach:  1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby przez komisję lekarską;  2) nieprzydatności do służby, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;  3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;  4) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne, ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe umyślne;  5) zrzeczenia się obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa.</p>	<p>W odniesieniu do funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa nie jest możliwe zwolnienie z innych przyczyn, w tym wskazanych w art.</p>
--	--	--	---	--

			<p>2. Funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadkach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej, stwierdzonego w dwóch kolejnych opiniach, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</li> <li>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe inne niż określone w ust. 1 pkt 4;</li> <li>3) powołania do innej służby państwowej, a także objęcia funkcji z wyboru w organach samorządu terytorialnego;</li> <li>4) nabycia prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej;</li> <li>5) gdy wymaga tego ważny interes służby;</li> <li>6) niewyrażenia zgody na przeniesienie na niższe stanowisko służbowe z przyczyn określonych w art. 42 ust. 2;</li> <li>7) rozformowania jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę, lub zmniejszenia jej stanu etatowego, jeżeli przeniesienie funkcjonariusza do innej jednostki lub na niższe stanowisko nie jest możliwe;</li> <li>8) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</li> <li>9) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na badania, o których mowa w art. 44 ust. 2, lub niepoddania się im, albo w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym, w</li> </ol>	18 ust. 1 dyrektywy.
--	--	--	---	----------------------

			<p>przypadku wyrażenia zgody przez funkcjonariusza, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek funkcjonariusza;</p> <p>10) popełnienia czynu o znamionach przestępstwa albo przestępstwa skarbowego, jeżeli popełnienie czynu jest oczywiste i uniemożliwia pozostawanie w służbie;</p> <p>11) upływu 12 miesięcy zawieszenia w czynnościach służbowych, jeżeli nie ustały przyczyny będące podstawą zawieszenia;</p> <p>12) osiągnięcia wieku:</p> <p>a) w korpusie szeregowych, podoficerów i chorążych - 55 lat,</p> <p>b) w korpusie oficerów:</p> <p>- do stopnia pułkownika Straży Granicznej (komandora Straży Granicznej) - 58 lat,</p> <p>- w stopniu generała brygady Straży Granicznej i generała dywizji Straży Granicznej (kontradmirała Straży Granicznej i wiceadmirała Straży Granicznej) - 60 lat.</p> <p>Art. 43. 2. Strażaka zwalnia się ze służby w przypadkach:</p> <p>1) orzeczenia przez komisję lekarską całkowitej niezdolności do służby;</p> <p>2) nieprzydatności do służby, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;</p> <p>3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;</p>	<p>Art. 43 ust. 2, art. 115 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p> <p>Państwowa Straż Pożarna – w odniesieniu do PSP nie jest możliwe</p>
--	--	--	--	--

			<p>4) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne, ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe umyślne;</p> <p>5) zgłoszenia przez niego pisemnego żądania zwolnienia - w terminie do 3 miesięcy;</p> <p>6) utraty obywatelstwa polskiego.</p> <p>3. Strażaka można zwolnić ze służby w przypadkach:</p> <p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo inne niż określone w ust. 2 pkt 4;</p> <p>3) nabycia prawa do zaopatrzenia emerytalnego z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej;</p> <p>4) likwidacji jednostki albo jej reorganizacji połączonej ze zmniejszeniem obsady etatowej, jeżeli przeniesienie strażaka za jego zgodą do innej jednostki lub na inne stanowisko nie jest możliwe;</p> <p>4a) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej, stwierdzonego w dwóch kolejnych opiniach służbowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</p> <p>5) z innych niż określone w pkt 2-4a ważnych przyczyn, jeżeli dalsze pozostawanie w służbie nie gwarantuje należytego wykonywania obowiązków służbowych;</p> <p>6) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</p> <p>7) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na badania, o których mowa w art. 42 ust. 2b, lub niepoddania się im, albo w</p>	<p>zwolnienie z innych przyczyn, w tym wskazanych w art. 18 ust. 1 Dyrektywy.</p>
--	--	--	---	---

			<p>przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym, w przypadku wyrażenia zgody przez strażaka, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek strażaka.</p> <p>Art. 115. 1. Strażak odpowiada dyscyplinarnie za zawinione, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz za czyny sprzeczne ze złożonym ślubowaniem.</p> <p>Art. 217</p> <p>1. Sprawy ze stosunku służbowego rozstrzyga przełożony w formie pisemnej.</p> <p>2. Przez sprawy ze stosunku służbowego należy rozumieć: nawiązanie stosunku służbowego, powoływanie oraz mianowanie funkcjonariuszy na stanowiska służbowe, przenoszenie, odwoływanie i zwalnianie ze stanowisk służbowych, nadawanie stopni Służby Więziennej, zawieszanie w czynnościach służbowych, zwalnianie ze służby, stwierdzanie wygaśnięcia stosunku służbowego, ustalanie uposażenia, przyznawanie świadczeń pieniężnych oraz inne konieczne czynności związane z powstaniem, zmianą, ustaniem stosunku służbowego oraz realizacją wynikających z treści tego stosunku służbowego uprawnień i obowiązków funkcjonariuszy.</p> <p>Art. 218</p> <p>1. Sprawy dotyczące:</p> <p>1) zwolnienia ze służby,</p>	
--	--	--	--	--



				<p>2) przeniesienia z urzędu do pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,</p> <p>3) przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,</p> <p>4) zawieszenia w czynnościach służbowych - rozstrzyga się w formie decyzji.</p> <p>2. Od decyzji wymienionych w ust. 1 funkcjonariusz może, w terminie 14 dni, wnieść odwołanie do wyższego przełożonego.</p> <p>3. Wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>4. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 20222000 i 2185).</p> <p>5. Od decyzji organu odwoławczego przysługuje prawo do wniesienia skargi do sądu administracyjnego na zasadach określonych w ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2022329, 655, 2547 i 1855).</p> <p>Art. 219</p> <p>1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <p>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,</p> <p>2) odwoływania oraz zwalniania ze stanowisk służbowych i przenoszenia do dyspozycji,</p> <p>3) nadawania stopni Służby Więziennej,</p> <p>4) delegowania do czasowego pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 16 pkt 2 (art. 25e ust. 1 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>5) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych poza Służbą Więzienną w kraju lub poza granicami państwa, 5a) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych w Ministerstwie Sprawiedliwości, 6) powierzenia obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym - rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego. 2. Formę rozkazu personalnego stosuje się również do stwierdzania wygaśnięcia stosunku służbowego. 3. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje. Art. 220 Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 218 ust. 1 i art. 219 ust. 1 i 2 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu: „Rozdział 5b Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP Art. 25e. 1. Dochodzenie przez pracownika delegowanego z terytorium RP udzielenia</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 179, art. 276, art. 277 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>informacji, o których mowa w art. 25c, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować wobec 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 do rozwiązania umowy o pracę, chyba że pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami.”</p> <p>Art. 179. 1. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby;</li> <li>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo popełnione umyślnie lub umyślne przestępstwo skarbowe;</li> </ol> <p>(...).</p> <p>Art. 180. 1. Funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w służbie stałej, stwierdzonego w</li> </ol>	<p>Przepis niepodlegający wdrożeniu w ustawie o KAS. Stosunek służbowy funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej jest</p>
--	--	--	---	--	--

				<p>dwóch następujących po sobie ocenach okresowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</p> <p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo inne niż określone w art. 179 ust. 1 pkt 2;</p> <p>(...).</p> <p>Art. 276. 1. W przypadku wydania decyzji o przeniesieniu, powierzeniu pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku, przeniesieniu na niższe stanowisko, przeniesieniu na inne lub równorzędne stanowisko służbowe w związku z reorganizacją jednostki organizacyjnej KAS, określeniu warunków pełnienia służby w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej KAS bądź zawieszeniu w pełnieniu obowiązków służbowych, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy.</p> <p>2. W przypadku wydania decyzji o zwolnieniu ze służby, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć odwołanie do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej.</p> <p>3. W przypadku gdy decyzję o zwolnieniu ze służby wydaje Szef Krajowej Administracji Skarbowej, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy.</p>	<p>stosunkiem administracyjno-prawnym, który powstaje w drodze mianowania.</p> <p>Przypadki zwolnienia ze służby są określone w ustawie o KAS i zawierają się w katalogu zamkniętym przesłanek obligatoryjnych i fakultatywnych. Ponadto ustawa o KAS przewiduje kontrolę administracyjną i sądową wydanej decyzji o zwolnieniu ze służby.</p>
--	--	--	--	---	--

			<p>4. Złożenie wniosków, o których mowa w ust. 1 i 3, oraz odwołania, o którym mowa w ust. 2, nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>5. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1-3, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 735, 1491 i 2052).</p> <p>6. Od decyzji wydanej w postępowaniu z wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy lub wydanej w wyniku odwołania przysługuje prawo wniesienia skargi do sądu administracyjnego.</p> <p>Art. 277 Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 276 ust. 1 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p> <p>Art. 107 1. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby przez komisję lekarską;</li> <li>2) otrzymania niedostatecznej ogólnej oceny w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;</li> <li>3) otrzymania niedostatecznych ocen w 2 kolejnych opiniach służbowych w okresie służby stałej, między którymi upłynął okres co najmniej 6 miesięcy;</li> </ol>	<p>W odniesieniu do funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa nie jest możliwe zwolnienie z</p>
--	--	--	--	---

			<p>4) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;</p> <p>5) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe;</p> <p>6) utraty obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa;</p> <p>7) 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;</p> <p>8) niewyrażenia pisemnej zgody na przeniesienie na równorzędne stanowisko służbowe w przypadku, o którym mowa w art. 80 ust. 2;</p> <p>9) nieotrzymania propozycji innego stanowiska służbowego przez okres pozostawania w dyspozycji, o którym mowa w art. 80 ust. 1.</p> <p>2. Funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadku:</p> <p>1) otrzymania niedostatecznej ogólnej oceny w opinii służbowej w okresie służby stałej;</p> <p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo inne niż określone w ust. 1 pkt 5;</p> <p>3) powołania do innej służby państwowej, a także objęcia funkcji z wyboru w organach samorządu terytorialnego lub stowarzyszeniach;</p> <p>4) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się do komisji lekarskiej lub niepoddania się badaniom, o których mowa</p>	<p>innych przyczyn, w tym wskazanych w art. 18 ust. 1 dyrektywy.</p>
--	--	--	--	--

				<p>w art. 105 ust. 1, albo w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym, w przypadku wyrażenia zgody przez funkcjonariusza, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek funkcjonariusza;</p> <p>5) likwidacji komórki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę, lub zmniejszenia jej stanu etatowego, jeżeli przeniesienie funkcjonariusza do innej komórki lub na inne stanowisko nie jest możliwe;</p> <p>6) popełnienia czynu o znamionach przestępstwa albo przestępstwa skarbowego, jeżeli popełnienie czynu jest oczywiste;</p> <p>7) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</p> <p>8) upływu 12 miesięcy zawieszenia w czynnościach służbowych, jeżeli nie ustały przyczyny będące podstawą zawieszenia;</p> <p>9) uzyskania dodatniego wyniku badania na zawartość w organizmie środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka albo odmowy poddania się tym badaniom;</p> <p>10) odmowy poddania się na polecenie Komendanta SOP badaniu psychofizjologicznemu lub dwukrotnego niestawienia się w wyznaczonym terminie na takie badanie;</p> <p>11) gdy wymaga tego ważny interes służby.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 19 pkt 30 (art. 99a-99c oraz art. 99e ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu: „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, 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</p>	
--	--	--	--	---	--



				<p>- rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.</p> <p>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.</p> <p>Art. 99e. 1. Skorzystanie przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
--	--	--	--	---	--

<p>Art. 18 ust. 2</p>	<p>2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.</p>	<p><b>T</b></p>	<p>Art. 1 pkt 9 (art. 29<sup>4</sup> § 3 i 4 Kodeksu pracy)</p>	<p>9) po art. 29<sup>2</sup> dodaje się art. 29<sup>3</sup> i 29<sup>4</sup> w brzmieniu:  „Art. 29<sup>4</sup>.  § 3. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę było jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> oraz art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>, 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 równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie 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.”</p>	
-----------------------	---	-----------------	---	---	--

			<p>Art. 1 pkt 10 (art. 30 § 4 Kodeksu pracy)</p> <p>§ 22 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów</p> <p>§ 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych w sprawie właściwości</p>	<p>10) w art. 30 § 4 otrzymuje brzmienie: „§ 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.”;</p> <p>Rozkaz personalny o zwolnieniu policjanta ze służby powinien w szczególności zawierać: 6) uzasadnienie faktyczne i prawne zwolnienia ze służby;</p> <p>W rozkazy personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności: 8) uzasadnienie faktyczne i prawne;</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy straży granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach</p> <p>Art. 30, art. 115 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej, zasada nr 16 oraz 21 etyki zawodowej funkcjonariuszy PSP</p>	<p>Art. 30. 1. Podejmując służbę w Państwowej Straży Pożarnej, strażak składa ślubowanie według następującej roty:</p> <p>"Ja, obywatel Rzeczypospolitej Polskiej, świadom podejmowanych obowiązków strażaka, uroczyście ślubuję być ofiarnym i mężnym w ratowaniu zagrożonego życia ludzkiego i wszelkiego mienia - nawet z narażeniem życia. Wykonując powierzone mi zadania, ślubuję przestrzegać prawa, dyscypliny służbowej oraz wykonywać polecenia przełożonych. Ślubuję strzec tajemnic związanych ze służbą, a także honoru, godności i dobrego imienia służby oraz przestrzegać zasad etyki zawodowej."</p> <p>Art. 115.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>1. Strażak odpowiada dyscyplinarnie za zawinione, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz za czyny sprzeczne ze złożonym ślubowaniem.</p> <p>2. Strażak odpowiada dyscyplinarnie również za popełnione przestępstwa lub wykroczenia, niezależnie od odpowiedzialności karnej.</p> <p>Zasada 16 etyki</p> <p>Przełożeni są świadomi, że scentralizowana, hierarchiczna i rozkazodawcza struktura władzy właściwa formacji strażackiej, stwarza możliwość nadużyć tej władzy. Żadne formy przemocy nie powinny mieć miejsca w Państwowej Straży Pożarnej.</p> <p>Zasada 21 etyki</p> <p>Każdy strażak zobowiązany jest reagować w przypadkach, gdy naruszane są zasady etyki zawodowej.</p> <p>Art. 217</p> <p>1. Sprawy ze stosunku służbowego rozstrzyga przełożony w formie pisemnej.</p> <p>2. Przez sprawy ze stosunku służbowego należy rozumieć: nawiązanie stosunku służbowego, powoływanie oraz mianowanie funkcjonariuszy na stanowiska służbowe, przenoszenie, odwoływanie i zwalnianie ze stanowisk służbowych, nadawanie stopni Służby Więziennej, zawieszanie w czynnościach</p>	
--	--	--	--	--

Art. 217 – art.  
220 ustawy o  
Służbie  
Więziennej

			<p>służbowych, zwalnianie ze służby, stwierdzanie wygaśnięcia stosunku służbowego, ustalanie uposażenia, przyznawanie świadczeń pieniężnych oraz inne konieczne czynności związane z powstaniem, zmianą, ustaniem stosunku służbowego oraz realizacją wynikających z treści tego stosunku służbowego uprawnień i obowiązków funkcjonariuszy.</p> <p>Art. 218</p> <p>1. Sprawy dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zwolnienia ze służby,</li> <li>2) przeniesienia z urzędu do pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,</li> <li>3) przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,</li> <li>4) zawieszenia w czynnościach służbowych - rozstrzyga się w formie decyzji.</li> </ol> <p>2. Od decyzji wymienionych w ust. 1 funkcjonariusz może, w terminie 14 dni, wnieść odwołanie do wyższego przełożonego.</p> <p>3. Wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>4. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 735).</p> <p>5. Od decyzji organu odwoławczego przysługuje prawo do wniesienia skargi do sądu administracyjnego na zasadach określonych w ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2019 r. poz. 2325, z 2020 r. poz. 2299 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 159).</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 219</p> <p>1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,</li> <li>2) odwoływania oraz zwalniania ze stanowisk służbowych i przenoszenia do dyspozycji,</li> <li>3) nadawania stopni Służby Więziennej,</li> <li>4) delegowania do czasowego pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,</li> <li>5) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych poza Służbą Więzienną w kraju lub poza granicami państwa,</li> <li>5a) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych w Ministerstwie Sprawiedliwości,</li> <li>6) powierzenia obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym</li> </ol> <p>- rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. Formę rozkazu personalnego stosuje się również do stwierdzania wygaśnięcia stosunku służbowego.</p> <p>3. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.</p> <p>Art. 220 Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 218 ust. 1 i art. 219 ust. 1 i 2 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 16 pkt 2 (art. 25e ust. 2 i 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 5b</p> <p style="text-align: center;"><b>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</b></p> <p>Art. 25e.</p> <p>2. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania 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 równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.</p> <p>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.”</p> <p>Art. 276. 1. W przypadku wydania decyzji o przeniesieniu, powierzeniu pełnienia</p>	
--	--	--	--	--



			<p>Art. 276, art. 277 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>obowiązków służbowych na innym stanowisku, przeniesieniu na niższe stanowisko, przeniesieniu na inne lub równorzędne stanowisko służbowe w związku z reorganizacją jednostki organizacyjnej KAS, określeniu warunków pełnienia służby w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej KAS bądź zawieszeniu w pełnieniu obowiązków służbowych, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć wnioski o ponowne rozpatrzenie sprawy.</p> <p>2. W przypadku wydania decyzji o zwolnieniu ze służby, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć odwołanie do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej.</p> <p>3. W przypadku gdy decyzję o zwolnieniu ze służby wydaje Szef Krajowej Administracji Skarbowej, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy.</p> <p>4. Złożenie wniosków, o których mowa w ust. 1 i 3, oraz odwołania, o którym mowa w ust. 2, nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>5. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1-3, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 735, 1491 i 2052).</p> <p>6. Od decyzji wydanej w postępowaniu z wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy lub wydanej w wyniku odwołania przysługuje</p>	
--	--	--	---	---	--

				<p>prawo wniesienia skargi do sądu administracyjnego.</p> <p>Art. 277. Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 276 ust. 1 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p>	<p>Przepisy ustaw pragmatycznych przewidują zamknięty katalog obligatoryjnych i fakultatywnych przesłanek zwolnienia funkcjonariusza ze służby (art. 41 ustawy o Policji, art. 45 ustawy o Straży Granicznej oraz art. 107 ustawy o Służbie Ochrony Państwa, art. 179 i 180 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej). Przytoczone</p>
--	--	--	--	---	---

					<p>przepisy nie przewidują możliwości zwolnienia funkcjonariusza z powodu skorzystania przez funkcjonariusza z uprawnień przewidzianych przepisami prawa. Od rozkazu personalnego/decyzji o zwolnieniu funkcjonariuszy ze służby przysługuje, zgodnie z wskazanymi wyżej przepisami, prawo do wniesienia środków zaskarżenia. Uchylenie lub stwierdzenie nieważności decyzji o zwolnieniu ze służby z powodu jej wadliwości stanowi podstawę</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 76 ust. 3 ustawy o SOP w związku z art. 107 § 1 Kpa</p>	<p>Art. 76. 3. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 187).</p> <p>Art. 107 § 1. Decyzja zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) oznaczenie organu administracji publicznej;</li> <li>2) datę wydania;</li> <li>3) oznaczenie strony lub stron;</li> </ol>	<p>przywrócenia do służby na stanowisko równorzędne. Przepisy ustaw pragmatycznych określają tryb przywrócenia do służby oraz należne z tego tytułu świadczenia pieniężne (art. 42 ustawy o Policji, art. 46 ustawy o Straży Granicznej oraz art. 109 ustawy o Służbie Ochrony Państwa, art. 184 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej).</p>
--	--	--	---	---	--

			<p>Art. 19 pkt 30 (art. 99a-99c oraz art. 99e ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>4) powołanie podstawy prawnej; 5) rozstrzygnięcie; 6) uzasadnienie faktyczne i prawne; 7) pouczenie, czy i w jakim trybie służy od niej odwołanie oraz o prawie do zrzeczenia się odwołania i skutkach zrzeczenia się odwołania; 8) podpis z podaniem imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego pracownika organu upoważnionego do wydania decyzji; 9) w przypadku decyzji, w stosunku do której może być wniesione powództwo do sądu powszechnego, sprzeciw od decyzji lub skarga do sądu administracyjnego - pouczenie o dopuszczalności wniesienia powództwa, sprzeciwu od decyzji lub skargi oraz wysokości opłaty od powództwa lub wpisu od skargi lub sprzeciwu od decyzji, jeżeli mają one charakter stały, albo podstawie do wyliczenia opłaty lub wpisu o charakterze stosunkowym, a także możliwości ubiegania się przez stronę o zwolnienie od kosztów albo przyznanie prawa pomocy.</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu: „Rozdział 7a Rozstrzyganie spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej</p> <p>Art. 99a. 1. Sprawy dotyczące:</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>1) zwolnienia ze służby,  2) przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,  3) zawieszenia w czynnościach służbowych  - rozstrzyga w formie decyzji Szef Kancelarii Sejmu.</p> <p>2. Od decyzji, o których mowa w ust. 1, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy przez Szefa Kancelarii Sejmu.</p> <p>3. Złożenie wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>Art. 99b. 1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <p>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,  2) odwoływania, 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.</p> <p>2. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	--

				<p> sprawach rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p> <p> Art. 99e. 1. Skorzystanie przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza.</p> <p> 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.</p> <p> 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.</p>	
Art. 18 ust. 3	3. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia	T	Art. 1 pkt 9 (art. 29 <sup>4</sup> § 2 Kodeksu pracy)	<p>9) po art. 29<sup>2</sup> dodaje się art. 29<sup>3</sup> i 29<sup>4</sup> w brzmieniu:</p> <p>„Art. 29<sup>4</sup>. § 2. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy kierował się powodami innymi, niż wskazane w § 1.”</p>	

	<p>równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pracodawcy.</p>		<p>W odniesieniu do Policji, Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa</p>	<p>Art. 7. kpa W toku postępowania organy administracji publicznej stoją na straży praworządności, z urzędu lub na wniosek stron podejmują wszelkie czynności niezbędne do dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego oraz do załatwienia sprawy, mając na względzie interes społeczny i słuszny interes obywateli.</p> <p>Art. 77. § 1. kpa Organ administracji publicznej jest obowiązany w sposób wyczerpujący zebrać i rozpatrzyć cały materiał dowodowy.</p>	<p>Z uwagi na fakt, że w postępowaniu dotyczącym zwolnienia funkcjonariusza Policji, Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa ze służby stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego należy dodatkowo wskazać na następujące przepisy:</p> <p>Art. 128 k.p.a. Odwołanie nie wymaga szczegółowego uzasadnienia. Wystarczy, jeżeli z odwołania wynika, że strona nie jest zadowolona z wydanej decyzji.</p> <p>Art. 10 § 1 k.p.a. Organy</p>
--	--	--	---	---	---



					<p>administracji publicznej obowiązane są zapewnić stronom czynny udział w każdym stadium postępowania, a przed wydaniem decyzji umożliwić im wypowiedzenie się co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań.</p> <p>Art. 11 k.p.a. Organy administracji publicznej powinny wyjaśniać stronom zasadność przesłanek, którymi kierują się przy załatwieniu sprawy, aby w ten sposób w miarę możliwości doprowadzić do</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>wykonania przez strony decyzji bez potrzeby stosowania środków przymusu.</p> <p>Art. 9 k.p.a.</p> <p>Organy administracji publicznej są obowiązane do należytego i wyczerpującego informowania stron o okolicznościach faktycznych i prawnych, które mogą mieć wpływ na ustalenie ich praw i obowiązków będących przedmiotem postępowania administracyjnego . Organy czuwają nad tym, aby strony i inne osoby uczestniczące w postępowaniu nie</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>poniosły szkody z powodu nieznamości prawa, i w tym celu udzielają im niezbędnych wyjaśnień i wskazówek. Art. 80 k.p.a. Organ administracji publicznej ocenia na podstawie całości materiału dowodowego, czy dana okoliczność została udowodniona. Art. 107 § 3 k.p.a. Uzasadnienie faktyczne decyzji powinno w szczególności zawierać wskazanie faktów, które organ uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, oraz przyczyn, z powodu których</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, zaś uzasadnienie prawne - wyjaśnienie podstawy prawnej decyzji, z przytoczeniem przepisów prawa. (Dla porównania można wskazać zasady obowiązujące na gruncie Kodeksu cywilnego i kodeksu postępowania cywilnego: art. 6 Kodeksu cywilnego - Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. art. 232 Kodeksu postępowania cywilnego -</p>
--	--	--	--	--	---

			<p>PSP Art. 7 i 77§ 1 KPA</p> <p>Art. 217 – art. 220 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>Art. 7 kpa W toku postępowania organy administracji publicznej stoją na straży praworządności, z urzędu lub na wniosek stron podejmują wszelkie czynności niezbędne do dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego oraz do załatwienia sprawy, mając na względzie interes społeczny i słuszny interes obywateli.</p> <p>Art. 77 § 1. kpa Organ administracji publicznej jest obowiązany w sposób wyczerpujący zebrać i rozpatrzeć cały materiał dowodowy.</p> <p>Art. 217 1. Sprawy ze stosunku służbowego rozstrzyga przełożony w formie pisemnej. 2. Przez sprawy ze stosunku służbowego należy rozumieć: nawiązanie stosunku służbowego, powoływanie oraz mianowanie funkcjonariuszy</p>	<p>Strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę.).</p>
--	--	--	--	---	--

			<p>na stanowiska służbowe, przenoszenie, odwoływanie i zwalnianie ze stanowisk służbowych, nadawanie stopni Służby Więziennej, zawieszanie w czynnościach służbowych, zwalnianie ze służby, stwierdzanie wygaśnięcia stosunku służbowego, ustalanie uposażenia, przyznawanie świadczeń pieniężnych oraz inne konieczne czynności związane z powstaniem, zmianą, ustaniem stosunku służbowego oraz realizacją wynikających z treści tego stosunku służbowego uprawnień i obowiązków funkcjonariuszy.</p> <p>Art. 218</p> <p>1. Sprawy dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zwolnienia ze służby,</li> <li>2) przeniesienia z urzędu do pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,</li> <li>3) przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,</li> <li>4) zawieszenia w czynnościach służbowych</li> </ol> <p>- rozstrzyga się w formie decyzji.</p> <p>2. Od decyzji wymienionych w ust. 1 funkcjonariusz może, w terminie 14 dni, wnieść odwołanie do wyższego przełożonego.</p> <p>3. Wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>4. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 735).</p> <p>5. Od decyzji organu odwoławczego przysługuje prawo do wniesienia skargi do sądu administracyjnego na zasadach określonych w</p>	
--	--	--	--	--

				<p>ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2019 r. poz. 2325, z 2020 r. poz. 2299 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 159).</p> <p>Art. 219</p> <p>1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,</li> <li>2) odwoływania oraz zwalniania ze stanowisk służbowych i przenoszenia do dyspozycji,</li> <li>3) nadawania stopni Służby Więziennej,</li> <li>4) delegowania do czasowego pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,</li> <li>5) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych poza Służbą Więzienną w kraju lub poza granicami państwa,</li> <li>5a) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych w Ministerstwie Sprawiedliwości,</li> <li>6) powierzenia obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym</li> </ol> <p>- rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. Formę rozkazu personalnego stosuje się również do stwierdzania wygaśnięcia stosunku służbowego.</p> <p>3. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.</p> <p>Art. 220 Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 218 ust. 1 i art. 219 ust.</p>	
--	--	--	--	--	--

		<p>Art. 16 pkt 2 (Art. 25e ust. 1 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p>	<p>1 i 2 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 5b</p> <p style="text-align: center;"><b>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</b></p> <p>„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 wobec 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 do rozwiązania umowy o pracę, chyba że pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek</p>	
--	--	--	---	--



			<p>równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami.”</p> <p>Art. 276, art. 277 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p> <p>Art. 276. 1. W przypadku wydania decyzji o przeniesieniu, powierzeniu pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku, przeniesieniu na niższe stanowisko, przeniesieniu na inne lub równorzędne stanowisko służbowe w związku z reorganizacją jednostki organizacyjnej KAS, określeniu warunków pełnienia służby w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej KAS bądź zawieszeniu w pełnieniu obowiązków służbowych, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy.</p> <p>2. W przypadku wydania decyzji o zwolnieniu ze służby, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć odwołanie do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej.</p> <p>3. W przypadku gdy decyzję o zwolnieniu ze służby wydaje Szef Krajowej Administracji Skarbowej, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy.</p> <p>4. Złożenie wniosków, o których mowa w ust. 1 i 3, oraz odwołania, o którym mowa w ust. 2, nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>5. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1-3, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14</p>	<p>Przepisy ustaw pragmatycznych przewidują zamknięty katalog obligatoryjnych i fakultatywnych przesłanek zwolnienia funkcjonariusza ze służby (art. 41 ustawy o Policji, art. 45 ustawy o Straży Granicznej oraz art. 107 ustawy o Służbie Ochrony Państwa, art. 179 i 180 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej). Przytoczone przepisy nie przewidują możliwości zwolnienia funkcjonariusza z</p>
--	--	--	---	---

				<p>czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 735, 1491 i 2052).</p> <p>6. Od decyzji wydanej w postępowaniu z wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy lub wydanej w wyniku odwołania przysługuje prawo wniesienia skargi do sądu administracyjnego.</p> <p>Art. 277 Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 276 ust. 1 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p>	<p>powodu skorzystania przez funkcjonariusza z uprawnień przewidzianych przepisami prawa. Wykazanie powodów zwolnienia funkcjonariusza ze służby zawsze leży zatem po stronie organu, a nie po stronie funkcjonariusza.</p> <p>Od rozkazu personalnego/decyzji o zwolnieniu funkcjonariuszy ze służby przysługuje, zgodnie z wskazanymi wyżej przepisami, prawo do wniesienia środków zaskarżenia. Uchylenie lub stwierdzenie nieważności decyzji o</p>
--	--	--	--	--	---

			<p>Art. 19 pkt 30 (art. 99a-99c oraz art. 99e ustawy o Straży</p>	<p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu:</p>	<p>zwolnieniu ze służby z powodu jej wadliwości stanowi podstawę przywrócenia do służby na stanowisko równorzędne. Przepisy ustaw pragmatycznych określają tryb przywrócenia do służby oraz należne z tego tytułu świadczenia pieniężne (art. 42 ustawy o Policji, art. 46 ustawy o Straży Granicznej oraz art. 109 ustawy o Służbie Ochrony Państwa, art. 184 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej).</p>
--	--	--	---	---	--

			<p>Marszałkowski ej)</p> <p>„Rozdział 7a</p> <p>Rozstrzyganie spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej</p> <p>Art. 99a. 1. Sprawy dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zwolnienia ze służby,</li> <li>2) przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,</li> <li>3) zawieszenia w czynnościach służbowych</li> </ol> <p>- rozstrzyga w formie decyzji Szef Kancelarii Sejmu.</p> <p>2. Od decyzji, o których mowa w ust. 1, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy przez Szefa Kancelarii Sejmu.</p> <p>3. Złożenie wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>Art. 99b. 1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,</li> <li>2) odwoływania, zwalniania ze stanowisk służbowych oraz przenoszenia do dyspozycji,</li> <li>3) nadawania stopni Straży Marszałkowskiej, a także obniżania, pozbawiania oraz przywracania stopnia Straży Marszałkowskiej,</li> <li>4) powierzania obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym</li> </ol> <p>- rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.</p>	
--	--	--	---	--

				<p>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.</p> <p>Art. 99e. 1. Skorzystanie przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
Art. 18 ust. 4	4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie przyjęły zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

Art. 18 ust. 5	5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu lub podmiotu.	<b>N</b>			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 18 ust. 6	6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwo członkowskie postanowi inaczej.	<b>F</b>			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 19	Artykuł 19. Sankcje Państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Sankcje te są skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 2 (art. 18 <sup>3e</sup> § 3 Kodeksu pracy)  Art. 1 pkt 41 lit. a i b (art. 281 § 1 pkt 2a, 2b i 5d)	2) art. 18 <sup>3e</sup> otrzymuje brzmienie: „Art. 18 <sup>3e</sup> . § 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.”  41) w art. 281 w § 1: a) po pkt 2 dodaje się pkt 2a i 2b w brzmieniu: „2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 § 3, 3 <sup>2</sup> i 3 <sup>3</sup> oraz art. 29 <sup>1</sup> § 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. 29 <sup>3</sup> § 3,”	

			<p>Art. 132 ust.1 i 2 oraz art. 134 ustawy o Policji</p>	<p>b) po pkt 5 dodaje się pkt 5a–5d w brzmieniu: „(...) 5d) narusza przepisy dotyczące pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94<sup>13</sup>,”</p> <p>1. Policjant odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej. 2. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn policjanta polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa lub rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów. Art. 134 Karami dyscyplinarnymi są: 1) upomnienie; 2) nagana; 3) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do służby na zajmowanym stanowisku; 4) wyznaczenie na niższe stanowisko służbowe; 5) obniżenie stopnia; 6) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do służby; 7) wydalenie ze służby.</p> <p>Art. 134 Funkcjonariusz odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 134,135 ust. 1 i art. 136 ust. 1 ustawy o Straży Granicznej</p> <p>Art. 115 oraz art. 117 ustawy o Państwowej</p>	<p>dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej.</p> <p>Art. 135 1. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn funkcjonariusza polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa, w tym z rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p> <p>Art. 136 1. Funkcjonariuszowi mogą być wymierzane kary dyscyplinarne:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) upomnienie;</li> <li>2) nagana;</li> <li>3) (<i>uchylony</i>)</li> <li>4) (<i>uchylony</i>)</li> <li>5) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do służby na zajmowanym stanowisku;</li> <li>6) wyznaczenie na niższe stanowisko służbowe;</li> <li>7) obniżenie stopnia;</li> <li>8) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do służby;</li> <li>9) wydalenie ze służby.</li> </ol> <p>Art. 115. 1. Strażak odpowiada dyscyplinarnie za zawinione, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz za czyny sprzeczne ze złożonym ślubowaniem.</p>	
--	--	---	---	--



		<p data-bbox="1048 196 1167 264">Straży Pożarnej</p> <p data-bbox="1016 762 1200 906">Art. 217 – art. 220 ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p data-bbox="1234 196 1850 300">2. Strażak odpowiada dyscyplinarnie również za popełnione przestępstwa lub wykroczenia, niezależnie od odpowiedzialności karnej.</p> <p data-bbox="1234 344 1357 371">Art. 117.</p> <p data-bbox="1234 379 1715 411">1. Kary dyscyplinarne są następujące:</p> <ol data-bbox="1234 419 1850 595" style="list-style-type: none"> <li>1) upomnienie;</li> <li>2) nagana;</li> <li>3) wyznaczenie na niższe stanowisko służbowe;</li> <li>4) obniżenie stopnia;</li> <li>5) wydalenie ze służby.</li> </ol> <p data-bbox="1234 655 1346 683">Art. 217</p> <p data-bbox="1234 691 1827 762">1. Sprawy ze stosunku służbowego rozstrzyga przełożony w formie pisemnej.</p> <p data-bbox="1234 770 1850 1313">2. Przez sprawy ze stosunku służbowego należy rozumieć: nawiązanie stosunku służbowego, powoływanie oraz mianowanie funkcjonariuszy na stanowiska służbowe, przenoszenie, odwoływanie i zwalnianie ze stanowisk służbowych, nadawanie stopni Służby Więziennej, zawieszanie w czynnościach służbowych, zwalnianie ze służby, stwierdzanie wygaśnięcia stosunku służbowego, ustalanie uposażenia, przyznawanie świadczeń pieniężnych oraz inne konieczne czynności związane z powstaniem, zmianą, ustaniem stosunku służbowego oraz realizacją wynikających z treści tego stosunku służbowego uprawnień i obowiązków funkcjonariuszy.</p> <p data-bbox="1234 1321 1346 1348">Art. 218</p> <p data-bbox="1234 1356 1514 1383">1. Sprawy dotyczące:</p>	
--	--	---	---	--

			<p>1) zwolnienia ze służby,  2) przeniesienia z urzędu do pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,  3) przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,  4) zawieszenia w czynnościach służbowych - rozstrzyga się w formie decyzji.</p> <p>2. Od decyzji wymienionych w ust. 1 funkcjonariusz może, w terminie 14 dni, wnieść odwołanie do wyższego przełożonego.</p> <p>3. Wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>4. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 735).</p> <p>5. Od decyzji organu odwoławczego przysługuje prawo do wniesienia skargi do sądu administracyjnego na zasadach określonych w ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2325, z 2020 r. poz. 2299 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 159).</p> <p>Art. 219</p> <p>1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <p>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,  2) odwoływania oraz zwalniania ze stanowisk służbowych i przenoszenia do dyspozycji,  3) nadawania stopni Służby Więziennej,  4) delegowania do czasowego pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej,</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 16 pkt 2 (art. 25f ustawy o delegowaniu pracowników</p>	<p>5) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych poza Służbą Więzienną w kraju lub poza granicami państwa, 5a) oddelegowania do wykonywania zadań służbowych w Ministerstwie Sprawiedliwości, 6) powierzenia obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym - rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego. 2. Formę rozkazu personalnego stosuje się również do stwierdzania wygaśnięcia stosunku służbowego. 3. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje. Art. 220 Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 218 ust. 1 i art. 219 ust. 1 i 2 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 5b</p> <p style="text-align: center;"><b>Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP</b></p> <p>Art. 25f. 1. Pracownik, o którym mowa w art. 25e ust. 1, którego prawo wynikające z art. 25c</p>	
--	--	---	--	--

		<p>w ramach świadczenia usług) oraz art. 16 pkt 3 (art. 27 ust. 1 pkt 7 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p> <p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>zostało naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.</p> <p>2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie art. 25c.”</p> <p>3) w art. 27 w ust. 1 dodaje się pkt 7 w brzmieniu:  „7) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 25c, naruszając w ten sposób rażąco ten przepis,”.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:  „Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”.</p> <p>Art. 208 1. Funkcjonariusz podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 208 ust. 1, art. 209 ust. 1 i art. 215 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p>	<p>popołnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej funkcjonariusza SOP.</p> <p>Art. 209 1. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn funkcjonariusza polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków służbowych wynikających z przepisów prawa lub poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p> <p>Art. 215 Funkcjonariuszowi mogą być wymierzone następujące kary dyscyplinarne:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) upomnienie;</li> <li>2) nagana;</li> <li>3) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do służby na zajmowanym stanowisku;</li> <li>4) wyznaczenie na niższe stanowisko służbowe;</li> <li>5) obniżenie stopnia;</li> <li>5a) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do służby;</li> <li>6) (<i>uchylony</i>)</li> <li>7) wydalenie ze służby.</li> </ol> <p>Art. 2 1. Ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.</p> <p>Art. 12 1. W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym</p>	<p>Zgodnie z art. 2 ust. 2 ustawy przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w</p>
--	--	--	---	--	--

		<p>Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.</p> <p>Art. 19 pkt 30 (art. 99a-99c oraz art. 99e</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Art. 13 1. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania.</p> <p>2. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740).</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu:</p> <p>„Rozdział 7a</p> <p>Rozstrzyganie spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej</p> <p>Art. 99a. 1. Sprawy dotyczące:</p> <p>1) zwolnienia ze służby,</p> <p>2) przeniesienia na niższe stanowisko służbowe,</p>	<p>zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).</p> <p>Przytoczona ustawa znajdzie zastosowanie również w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy.</p>
--	--	---	---	--

			<p>ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>3) zawieszenia w czynnościach służbowych - rozstrzyga w formie decyzji Szef Kancelarii Sejmu.</p> <p>2. Od decyzji, o których mowa w ust. 1, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy przez Szefa Kancelarii Sejmu.</p> <p>3. Złożenie wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>Art. 99b. 1. Sprawy wynikające z podległości służbowej, dotyczące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) powoływania oraz mianowania na stanowiska służbowe,</li> <li>2) odwoływania, zwalniania ze stanowisk służbowych oraz przenoszenia do dyspozycji,</li> <li>3) nadawania stopni Straży Marszałkowskiej, a także obniżania, pozbawiania oraz przywracania stopnia Straży Marszałkowskiej,</li> <li>4) powierzania obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym</li> </ol> <p>- rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.</p> <p>2. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.</p> <p>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.</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>Art. 99e. 1. Skorzystanie przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Art. 232. 3. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1, przysługuje od Skarbu Państwa odszkodowanie w wysokości sześciokrotności kwoty uposażenia zasadniczego, wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych zmian mających wpływ na prawo do uposażenia lub jego wysokość, a w przypadku gdy stanowisko służbowe, które żołnierz zawodowy zajmował przed zwolnieniem z</p>	
--	--	--	---	--



		<p>Art. 232 ust. 3 i 353 ust. 2 pkt 5 i 11 i art. 362 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny</p>	<p>zawodowej służby wojskowej, nie istnieje, według stawek na porównywalnym pod względem stopnia etatowego i grupy uposażenia stanowisku służbowym, obowiązujących w dniu uprawomocnienia się orzeczenia lub decyzji wymienionych w ust. 1.</p> <p>Art. 353. 2. Naruszeniem dyscypliny wojskowej jest w szczególności:</p> <p>5) niedopełnienie obowiązków służbowych albo przekroczenie uprawnień określonych w przepisach prawa;</p> <p>11) umyślne naruszenie dóbr osobistych innego żołnierza, a także innej osoby.</p> <p>Art. 362. 1. Żołnierzowi mogą być wymierzane kary dyscyplinarne:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) upomnienie;</li> <li>2) nagana;</li> <li>3) kara pieniężna;</li> <li>4) ostrzeżenie o niepełnej przydatności na zajmowanym stanowisku służbowym;</li> <li>5) zwolnienie z zajmowanego stanowiska służbowego i wyznaczenie na inne stanowisko służbowe;</li> <li>6) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do dobrowolnych form służby wojskowej;</li> <li>7) zwolnienie z dobrowolnych form służby wojskowej.</li> </ol>	
--	--	--	--	--

Art. 20 ust. 1	Artykuł 20. Zakaz regresji i korzystniejsze postanowienia 1. Niniejsza dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 20 ust. 2	2. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 20 ust. 3	3. Niniejsza dyrektywa nie narusza innych praw przyznanych pracownikom na mocy innych aktów prawnych Unii.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 21 ust. 1	Artykuł 21. Transpozycja i wykonanie 1. Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do dnia 1 sierpnia 2022 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 21 ust. 2	2. Środki przyjmowane przez państwa członkowskie, o których mowa w ust. 1, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie	T	Odnośnik nr 1 do ustawy o zmianie ustawy –	Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych	

	<p>towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.</p>	<p>Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.</p> <p>Art. 1 pkt 1 (odnośnik do ustawy - Kodeks pracy</p> <p>Art. 8 pkt 1 (odnośnik do</p>	<p>warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz 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).</p> <p>Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 31 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 32 i 33 w brzmieniu:</p> <p>„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),</p> <p>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 uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).”;</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022</p>	
--	---	---	---	--

		<p>ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 13 pkt 1 (odnośnik do ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych )</p>	<p>r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„<sup>1)</sup>Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:</p> <p>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);</p> <p>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).”;</p> <p>Art. 13. W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) odnośnik nr 1 do tytułu ustawy otrzymuje brzmienie:</p> <p>„<sup>1)</sup>Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:</p> <p>1) dyrektywę Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającą środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 14 pkt 1 (odnośnik do ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>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; Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t.1, str. 418);</p> <p>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).”;</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:</p> <p>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);</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 16 pkt 1 (odnośnik do ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług)</p> <p>Art. 17 pkt 1 (odnośnik do ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).”;</p> <p>Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 2 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje pkt 3 w brzmieniu:</p> <p>„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).”;</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:</p> <p>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);</p>	
--	--	---	--	--

		<p>Art. 18 pkt 1 (odnośnik do ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p>	<p>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).”;</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:</p> <p>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);</p> <p>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).”;</p>	
--	--	---	--	--

			Art. 19 pkt 1 (odnośnik do ustawy o Straży Marszałkowskiej)	Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu: „ <sup>1)</sup> 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. 21 ust. 3	3. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjmowanych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 21 ust. 4	4. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych oraz promowania i wspierania dialogu	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.



	społecznego z myślą o wykonywaniu niniejszej dyrektywy.				
Art. 21 ust. 5	5. Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, do których dąży niniejsza dyrektywa.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 22	Artykuł 22. Uregulowania przejściowe Prawa i obowiązki ustanowione niniejszą dyrektywą mają zastosowanie do wszystkich stosunków pracy od dnia 1 sierpnia 2022 r. Jednakże pracodawca przedstawia lub uzupełnia dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1 oraz art. 6 i 7, jedynie na wniosek pracownika, który w tym dniu jest już zatrudniony. Brak takiego wniosku nie powoduje wyłączenia w stosunku do pracownika z minimalnych praw ustanowionych w art. 8–13.	T	Art. 22, art. 23, art. 34 i art. 38 ustawy	„Art. 22. 1. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, o informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.  2. W przypadku umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca użytkownik, na wniosek agencji pracy tymczasowej złożony na piśmie, przekazuje informacje, o których mowa w art. 11c ustawy zmienianej w art. 13 w terminie 2 miesięcy od dnia złożenia wniosku.  Art. 23. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy	

				<p>pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29<sup>1</sup> § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, o informacje, o których mowa w art. 29<sup>1</sup> § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.”</p> <p>„Art. 34. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, przekazuje informacje, o których mowa w art. 25c ustawy zmienianej w art. 16 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.”</p> <p>„Art. 38. Przepisy art. 22 ust. 1, art. 26–33 i art. 36–37 stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariuszy: Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Służby Celno-Skarbowej i Straży Marszałkowskiej.”</p>	
Art. 23	Artykuł 23. Przegląd dokonywany przez Komisję	N			Przepis o charakterze

	Do dnia 1 sierpnia 2027 r. Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz partnerami społecznymi na szczeblu unijnym, oraz uwzględniając wpływ na mikroprzedsiębiorstwa, małe i średnie przedsiębiorstwa, dokonuje przeglądu wykonania niniejszej dyrektywy i przedstawia w odpowiednich przypadkach propozycje zmian w prawie.				ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 24	Artykuł 24. Uchylenie Dyrektywa 91/533/EWG traci moc w dniu 1 sierpnia 2022 r. Odesłania do uchylonej dyrektywy traktuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy.	N			Przepis o charakterze ogólnym, nie wymaga wdrożenia.
Art. 25	Artykuł 25. Wejście w życie Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w <i>Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej</i> .	N	-	-	Przepis niepodlegający wdrożeniu.
Art. 26	Artykuł 26. Adresaci Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.	N	-	-	Przepis niepodlegający wdrożeniu.

04.01.2023 r.

**TABELA ZGODNOŚCI**

<b>TYTUŁ PROJEKTU</b>		Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118)			
<b>TYTUŁ WDRAŻANEGO AKTU PRAWNEGO</b>		Dyrektywa 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 uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE			
<b>WYJAŚNIENIE TERMINU WEJŚCIA W ŻYCIE PROJEKTU</b>		Zgodnie z art. 20 ust. 1 i 2 dyrektywy 2019/1158/UE, 1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawodawcze, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 2 sierpnia 2022 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.  2. Niezależnie od ust. 1 niniejszego artykułu, w odniesieniu do wynagrodzenia lub świadczenia odpowiadającego ostatnim dwóm tygodniom urlopu rodzicielskiego przewidzianego w art. 8 ust. 3, państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 2 sierpnia 2024 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.			
<b>Jedn. Red.</b>	<b>Treść przepisu UE</b>	<b>Konieczność wdrożenia</b> <b>T / N</b>	<b>Jedn. red.</b>	<b>Treść przepisu/ów projektu ustawy</b>	<b>Uzasadnienie</b>
Dyrektywa 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 uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L 188 z 12.7.2019 str. 79)					
Art. 1	Artykuł 1 Przedmiot Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i	<b>N</b>			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

	<p>traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym.</p> <p>W tym celu niniejsza dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z:</p>				
Art. 1 lit. a)	a) urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym;	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 1 lit. b)	b) elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 2	<p>Artykuł 2. Zakres stosowania</p> <p>Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.</p>	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 3 ust. 1	<p>Artykuł 3. Definicje</p> <p>1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:</p>	N			Przepis o charakterze ogólnym,

					niepodlegający wdrożeniu.
Art. 3 ust. 1 lit. a)	a) „urlop ojcowski” oznacza urlop z okazji narodzin dziecka dla ojca lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, dla równoważnego drugiego rodzica, w celu sprawowania opieki;	<b>T</b>	Art. 1 pkt 31 lit. a) (art. 182 <sup>3</sup> Kodeksu pracy)	31) w art. 182 <sup>3</sup> : a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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.”,  Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:	W związku z transpozycją dyrektywy do polskiego porządku prawnego odpowiednie regulacje w zakresie prawa do urlopu ojcowskiego wprowadzone zostały do pragmatyk zawodowych regulujących status prawny określonej kategorii zatrudnionych.  Zgodnie z art. 91c ust. 1 ustawy - Karta Nauczyciela, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych
			Art. 2 pkt 2 (art. 67f ustawy – Karta Nauczyciela)		

			<p>Art. 4 pkt 2 (art. 79 ustawy o Policji)</p>	<p>„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.”</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>1)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.</p>	<p>przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Oznacza to, że w tych przypadkach, w których kwestie objęte dyrektywą 2019/1158 nie zostały odrębnie uregulowane w ustawie - Karta Nauczyciela, zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy Kodeksu pracy.</p>
--	--	--	--	---	---

<sup>1)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>2. Jeżeli oboje rodzice są policjantami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;</p> <p>Art. 5 pkt 2 (art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 8 pkt 3 (art. 69 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,</p> <p>b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:</p>	
--	--	--	---	--



			<p>„1a. Jeżeli oboje rodzice są strażakami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;</p> <p>Art. 14 pkt 9 (art. 165 ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>„1a. Jeżeli oboje rodzice są strażakami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany: 9) art. 165 otrzymuje brzmienie: „Art. 165. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>2)</sup>) wprowadza się następujące zmiany: 3) art. 214 otrzymuje brzmienie: „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.”;</p>
--	--	--	--	---

<sup>2)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Art. 18 pkt 3 (art. 87 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 58 ustawy o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1727)</p> <p>Art. 21 pkt 3</p>	<p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 58. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p>	
--	--	--	--	---	--

			(art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)	3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ), z zastrzeżeniem art. 285.”;	
Art. 3 ust. 1 lit. b)	b) „urlop rodzicielski” oznacza urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem;	<b>T</b>	Art. 1 pkt 25 (art. 182 <sup>1a</sup> § 1, 2 i 3 Kodeksu pracy)	25) art. 182 <sup>1a</sup> otrzymuje brzmienie: „Art. 182 <sup>1a</sup> . § 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	

			<p>w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:</p> <p>1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;</p> <p>2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.</p> <p>§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 i 2, przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka.”</p> <p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:</p> <p>„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.”</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>3)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p>	
--	--	--	---	--

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>Art. 5 pkt 2 (art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 8 pkt 3 (art. 69 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.</p> <p>2. Jeżeli oboje rodzice są policjantami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Art. 14 pkt 9 (art. 165 ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej</p>	<p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,</p> <p>b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:</p> <p>„1a. Jeżeli oboje rodzice są strażakami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>9) art. 165 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 165. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>4)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p>	
--	--	--	--	---	--

<sup>4)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

		<p>Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 18 pkt 3 (art. 87 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 58 ustawy o Straży Marszałkowskiej</p>	<p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”;</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 58. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z</p>	
--	--	---	--	--

			(Dz.U. z 2022 r. poz. 1727)	<p>wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;</p>	
Art. 3 ust. 1 lit. c)	c) „urlop opiekuńczy” oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym	<b>T</b>	Art. 1 pkt 20 (art. 173 <sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy)	20) w dziale siódmym po rozdziale I dodaje się rozdział Ia w brzmieniu:	



	<p>samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie;</p>		<p>Art. 2 pkt 3 (art. 68b ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela)</p> <p>Art. 4 pkt 3 (Art. 86a ust. 1 ustawy o Policji)</p>	<p>„Rozdział Ia <b>Urlop opiekuńczy</b></p> <p>Art. 173<sup>1</sup>. § 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy 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, w wymiarze 5 dni.”</p> <p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 68 dodaje się art. 68a i art. 68b w brzmieniu:</p> <p>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.</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>5)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 86 dodaje się art. 86a w brzmieniu:</p> <p>„Art. 86a. 1. Policjantowi przysługuje 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.”</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 89g dodaje się art. 89h w brzmieniu:</p> <p>„Art. 89h. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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</p>	
		<p>Art. 5 pkt 3 (Art. 89h ust. 1 ustawy o Straży Granicznej)</p>		
		<p>Art. 8 pkt 4 (Art. 71i ust. 1 ustawy o Państwowej</p>		

<sup>5)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>Straży Pożarnej)</p> <p>wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.”</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 71h dodaje się art. 71i w brzmieniu:</p> <p>„Art. 71i. 1. Strażakowi przysługuje 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.”</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>8) po art. 151 dodaje się art. 151a w brzmieniu:</p> <p>„Art. 151a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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</p>	
		<p>Art. 14 pkt 8 (art. 151a ust. 1 ustawy o Służbie Więziennej)</p>		
		<p>Art. 17 pkt 4 (art. 218a ust. 1 ustawy o Krajowej</p>		

			<p>Administracji Skarbowej)</p> <p>wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>6)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 218 dodaje się art. 218a i art. 218b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 218a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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.</p> <p>Art. 18 pkt 4 (art. 158c ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 158b dodaje się art. 158c w brzmieniu:</p> <p>„Art. 158c. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni</p>	
--	--	--	---	--

<sup>6)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 oraz 2707.

			<p>Art. 19 pkt 22 (art. 62a ust. 1 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p> <p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o Obronie Ojczyzny)</p>	<p>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.</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>22) po art. 62 dodaje się art. 62a i art. 62b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 62a. 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje 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.”</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski,</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;</p>	
<p>Art. 3 ust. 1 lit. d)</p>	<p>d) „opiekun” oznacza pracownika zapewniającego osobistą opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie;</p>	<p><b>T</b></p>	<p>Art. 1 pkt 20 (art. 173<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 2 pkt 3</p>	<p>20) w dziale siódmym po rozdziale I dodaje się rozdział Ia w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział Ia</p> <p style="text-align: center;"><b>Urlop opiekuńczy</b></p> <p>Art. 173<sup>1</sup>. § 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy 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, w wymiarze 5 dni.”</p> <p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p>	

			<p>(art. 68b ust. 1 ustawy - Karta Nauczyciela)</p> <p>3) po art. 68 dodaje się art. 68a i art. 68b w brzmieniu:</p> <p>„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.”</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>7)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 86 dodaje się art. 86a w brzmieniu:</p> <p>„Art. 86a. 1. Policjantowi przysługuje 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.”</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r.</p>	
		<p>Art. 4 pkt 3 (art. 86a ust. 1 ustawy o Policji)</p>		

<sup>7)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>Art. 5 pkt 3 (art. 89h ust. 1 ustawy o Straży Granicznej)</p>	<p>poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 89g dodaje się art. 89h w brzmieniu:</p> <p>„Art. 89h. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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.”</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 71h dodaje się art. 71i w brzmieniu:</p> <p>„Art. 71i. 1. Strażakowi przysługuje 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.”</p>	
			<p>Art. 8 pkt 4 (art. 71i ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>		



			<p>Art. 14 pkt 8 (art. 151a ust. 1 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>8) po art. 151 dodaje się art. 151a w brzmieniu:</p> <p>„Art. 151a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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.”</p>	
			<p>Art. 17 pkt 4 (art. 218a ust. 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>8)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 218 dodaje się art. 218a i art. 218b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 218a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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</p>	

<sup>8)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 oraz 2707.

			<p>lub wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>Art. 18 pkt 4 (art. 158c ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 19 pkt 22 (art. 62a ust. 1 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>lub wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 158b dodaje się art. 158c i art. 158d w brzmieniu:</p> <p>„Art. 158c. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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.”</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>22) po art. 62 dodaje się art. 62a i art. 62b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 62a. 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o Obronie Ojczyzny)</p>	<p>zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.”</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;</p>	
Art. 3 ust. 1 lit. e)	e) „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w	<b>T</b>	Art. 1 pkt 20 (art. 173 <sup>1</sup> § 2	20) w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia w brzmieniu:	

	<p>przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie;</p>		<p>Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 2 pkt 3 (art. 68b ust. 2 ustawy - Karta Nauczyciela)</p> <p>Art. 4 pkt 3</p>	<p>„Rozdział Ia <b>Urlop opiekuńczy</b></p> <p>Art. 173<sup>1</sup> § 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.”</p> <p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 68 dodaje się art. 68a i art. 68b w brzmieniu:</p> <p>„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.”</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>(Art. 86a ust. 2 ustawy o Policji)</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>9)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 86 dodaje się art. 86a w brzmieniu:</p> <p>„2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.”</p>	
			<p>Art. 5 pkt 3</p> <p>(Art. 89h ust. 2 ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 89g dodaje się art. 89h w brzmieniu:</p> <p>„2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.”</p>	
			<p>Art. 8 pkt 4</p> <p>(Art. 71i ust. 2 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p>	

<sup>9)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 14 pkt 8 (art. 151a ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 17 pkt 4 (art. 218a ust. 2 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>4) po art. 71h dodaje się art. 71i w brzmieniu:</p> <p>„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.”</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>8) po art. 151 dodaje się art. 151a w brzmieniu:</p> <p>„2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>10)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 218 dodaje się art. 218a i art. 218b w brzmieniu:</p> <p>„2. Za członka rodziny, o którym mowa w ust. 1, uważa się małżonka, rodziców, ojczyrna, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci.”</p>	
--	--	--	---	--	--

<sup>10)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Art. 18 pkt 4 (art. 158c ust. 2 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 19 pkt 22 (art. 62a ust. 2 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p> <p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o Obronie Ojczyzny)</p>	<p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 158b dodaje się art. 158c w brzmieniu:</p> <p>„2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.”</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>22) po art. 62 dodaje się art. 62a i art. 62b w brzmieniu:</p> <p>„2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.”</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na</p>	
--	--	--	---	--	--

				warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;	
Art. 3 ust. 1 lit. f)	f) „elastyczna organizacja pracy” oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 40 (art. 188 <sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy)  Art. 2 pkt 2 (art. 67g ust. 1 ustawy - Karta Nauczyciela)	40) po art. 188 dodaje się art. 188 <sup>1</sup> w brzmieniu: „Art. 188 <sup>1</sup> . § 2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 1, uważa się telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140 <sup>1</sup> lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.”  Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu: „Art. 67g. 1. Nauczyciel nieposiadający prawa do urlopu wychowawczego, opiekujący	



		<p>§ 3 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 września 2020 r. w sprawie czasu służby policjantów (Dz.U. z 2020 r. poz. 1574)</p>	<p>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.”</p> <p>„§ 3. W przypadkach uzasadnionych szczególnymi potrzebami służby lub interesem policjanta przełożony właściwy w sprawach osobowych lub upoważniony przez niego dyrektor biura (równorzędnej komórki organizacyjnej), naczelnik zarządu, naczelnik wydziału (równorzędnej komórki organizacyjnej), kierownik sekcji, kierownik policyjnej izby dziecka, kierownik referatu, kierownik ogniwa, kierownik posterunku Policji, kierownik rewiru dzielnicowych, dyrektor instytutu, kierownik zakładu, redaktor naczelny, kierownik studium, dowódca kompanii oraz dowódca plutonu, zwany dalej „kierownikiem komórki organizacyjnej”, może ustalić indywidualny rozkład czasu służby policjanta w ramach normy czasu służby, o której mowa w art. 33 ust. 2 ustawy.”</p> <p>„4. W indywidualnie uzasadnionych przypadkach, w szczególności ze względu na</p>	
--	--	---	--	--

		<p>§ 8 ust. 4 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 czerwca 2009 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1602)</p>	<p>dojazd do miejsca pełnienia służby lub sprawy rodzinne, kierownik jednostki organizacyjnej może, jeżeli nie koliduje to z wykonywaniem przez funkcjonariusza zadań służbowych, ustalić dla niego inne niż określone w ust. 1 godziny rozpoczęcia i zakończenia służby lub liczbę godzin czasu służby, w granicach normy czasu służby, o której mowa w art. 37 ust. 2 ustawy.”</p>	
		<p>§ 4 ust. 4 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 29 grudnia 2005 r. w sprawie pełnienia służby przez strażaków Państwowej</p>	<p>„§ 4. 4. Kierownik jednostki organizacyjnej może wprowadzić na wniosek strażaka, w szczególnie uzasadnionych przypadkach osobistych, inne godziny rozpoczęcia i zakończenia służby, o których mowa w ust. 3.”</p>	

			<p>Straży Pożarnej (Dz. U. z 2005 r. poz. 2247)</p> <p>Art. 14 pkt 10 (art. 165a ust. 1 ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 17 pkt 4 (art. 218a ust. 4 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>10) po art. 165 dodaje się art. 165a w brzmieniu:</p> <p>„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.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>11)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 218 dodaje się art. 218a i art. 218b w brzmieniu:</p> <p>„4. W zakresie nieuregulowanym w ust. 1 do urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się</p>	
--	--	--	--	--	--

<sup>11)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.”</p> <p>„2. Komendant SOP może określić inne niż wskazane w ust. 1 godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w podstawowym rozkładzie czasu służby:</p> <p>2) na wniosek funkcjonariusza uzasadniony dojazdem do miejsca pełnienia służby lub sprawami rodzinnymi, jeżeli nie koliduje to z realizowaniem zadań służbowych przez funkcjonariusza;”</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>18) w art. 58 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:</p>	
		<p>§ 4 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 września 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Ochrony Państwa</p> <p>(Dz.U. z 2018 r. poz. 1820)</p> <p>Art. 19 pkt 18 (art. 58 ust. 2 ustawy o Straży</p>		

			<p>Marszałkowski ej)</p> <p>art. 275 ustawy o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305)</p> <p>Rozporządzeni e</p> <p>Ministra Obrony Narodowej</p> <p>z dnia 26 czerwca 2008 r. w sprawie czasu służby żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1044)</p>	<p>„2. W przypadku elastycznej organizacji pracy przepis art. 188<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy stosuje się z wyłączeniem telepracy.”</p> <p>Rozporządzenie:</p> <p>„§ 4. 3. W indywidualnie uzasadnionych przypadkach, w szczególności ze względu na dojazd do miejsca pełnienia zawodowej służby wojskowej lub sprawy rodzinne, dowódca jednostki wojskowej może, jeżeli nie koliduje to z wykonywaniem przez żołnierza obowiązków służbowych, ustalić dla niego inne niż określone w ust. 1 godziny służby.”</p>	
Art. 3 ust. 2	2. Odniesienie do dni roboczych w art. 4 i 6 rozumie się jako odniesienia do pełnego wymiaru czasu pracy, określonego w danym państwie członkowskie.	N			Przepis o charakterze ogólnym,

	Prawo pracownika do urlopu może być ustalane proporcjonalnie do jego czasu pracy, zgodnie z wymiarem czasu pracy określonym w umowie o pracę lub w stosunku pracy.				niepodlegający wdrożeniu.
Art. 4 ust. 1	<p>Artykuł 4 Urlop ojcowski</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby ojcowie lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, równoważni drudzy rodzice, mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika. Państwa członkowskie mogą zdecydować, czy zezwalają na wykorzystanie urlopu ojcowskiego częściowo przed narodzinami dziecka, czy tylko po narodzinach dziecka oraz czy zezwalają na wykorzystanie takiego urlopu na elastycznych zasadach.</p>	<b>T</b>	<p>Art. 1 pkt 31 lit. a) i b)</p> <p>(art. 182<sup>3</sup> § 1 i 2 Kodeksu pracy)</p>	<p>31) w art. 182<sup>3</sup>:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 1. W celu sprawowania opieki nad dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo</li> <li>2) upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.”, <p>b) w § 2 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „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.”</p> </li></ol>	<p>W związku z transpozycją dyrektywy do polskiego porządku prawnego odpowiednie regulacje w zakresie prawa do urlopu ojcowskiego wprowadzone zostały do pragmatyk zawodowych regulujących status prawny określonej kategorii zatrudnionych.</p> <p>Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków</p>

			<p>Art. 2 pkt 2 (Art. 67f ustawy – Karta Nauczyciela)</p>	<p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:</p> <p>„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.”</p>	<p>i</p> <p>odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Modyfikacja przepisu umożliwi składanie wniosków o urlop ojcowski – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie jest możliwe składanie tylko pisemnego wniosku w tej sprawie.</p>
			<p>Art. 4 pkt 2 (Art. 79 ustawy o Policji)</p>	<p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>12)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.</p> <p>2. Jeżeli oboje rodzice są policjantami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”</p>	

<sup>12)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>Art. 5 pkt 2 (Art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 8 pkt 3 (Art. 69 ust. 1 i 1a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,</p> <p>b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:</p>	
--	--	--	--	--	--



			<p>„1a. Jeżeli oboje rodzice są strażakami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”</p> <p>Art. 14 pkt 9 (art. 165 ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>9) art. 165 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 165. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>13)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”</p>	
--	--	--	---	--	--

<sup>13)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Art. 18 pkt 3 (art. 87 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 58 ustawy o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1727)</p> <p>Art. 21 pkt 3</p>	<p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 58. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio.</p>	
--	--	--	--	---	--

			(art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)	<p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;</p>	
Art. 4 ust. 2	2. Prawo do urlopu ojcowskiego nie jest uzależnione od wcześniejszego okresu pracy ani stażu pracy.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 31 lit. a) (art. 182 <sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy)	<p>31) w art. 182<sup>3</sup>:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 1. W celu sprawowania opieki nad dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do:</p> <p>1) ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo</p>	<p>Prawo do urlopu ojcowskiego nie jest uzależnione od stażu pracy.</p> <p>Wymóg taki istnieje jedynie w odniesieniu do urlopu wychowawczego i wynika</p>

			<p>Art. 10 pkt 2 (art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej)</p>	<p>2) upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.”,</p> <p>Art. 10. W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 2 w ust. 3 w pkt 6 dodaje się lit. af w brzmieniu:</p> <p>„af) z urlopu opiekuńczego</p> <p>Zgodnie z projektowanym art. 2 ust. 3 pkt 6 – co najmniej 6 miesięczny okres przepracowania nie jest wymagany w przypadku korzystania z urlopu opiekuńczego.</p> <p>3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:</p>	<p>bezpośrednio z treści art. 186 k.p.</p> <p>Art. 2 ust. 1 ustawy wprowadza zasadę, zgodnie z którą dodatkowe wynagrodzenie uzależnione jest od przepracowania całego roku kalendarzowego u danego pracodawcy. Z art. 2 ust. 2 wynika, że także pracownik legitymujący się co najmniej półrocznym okresem przepracowania u danego pracodawcy może nabyć prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, jednak wówczas w</p>
--	--	--	---	---	--

			Art. 2 pkt 2		wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego. Natomiast w art. 2 ust. 3 uregulowany został szczególny tryb nabywania prawa do wynagrodzenia rocznego, w przypadku, gdy pracownik nie przepracował u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy. Jednym z nich jest sytuacja, o której mowa w art. 2 ust. 3 pkt 6 – co najmniej 6 miesięczny okres przepracowania nie jest wymagany w przypadku korzystania z urlopu opiekuńczego.
--	--	--	--------------	--	---

			<p>(art. 67f ustawy – Karta Nauczyciela)</p> <p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:</p> <p>„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.”</p>	
		<p>Art. 4 pkt 2</p> <p>(art. 79 ust. 1 ustawy o Policji)</p>	<p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>14)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”</p>	
		<p>Art. 5 pkt 2</p> <p>(art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p>	<p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p>	

<sup>14)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>9) art. 165 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 165. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z</p>	
--	--	--	---	--

			<p>wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>15)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”;</p>	
			<p>Art. 17 pkt 6 (art. 242 ust. 4 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>16)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>6) w art. 242 w ust. 4 w pkt 1:</p> <p>a) w lit. a po wyrazach „urlopu rodzicielskiego,” dodaje się wyrazy „urlopu opiekuńczego,”</p> <p>b) w lit. d średnik zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. e w brzmieniu:</p>	<p>Mając na uwadze wprowadzenie prawa do urlopu opiekuńczego dla funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, zasadne jest</p>

<sup>15)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

<sup>16)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.



				<p>„e) ze zwolnienia od pełnienia służby, o którym mowa w art. 218b ust. 1;”.</p>	<p>dokonanie zmiany art. 242 ust. 4 pkt 1 lit. a ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej dotyczącego obliczania okresu służby warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej. Zasadne jest zatem, by do okresu służby, o którym mowa w art. 242 ust. 2, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej w danym roku kalendarzowym wliczało się także okresy urlopu opiekuńczego. Do okresu służby, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej wliczany będzie także okres zwolnienia</p>
			Art. 18 pkt 3	<p>Art. 18. W ustawie 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,</p>	

		<p>(art. 87 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 58 ustawy o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1727)</p> <p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)</p>	<p>1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 58. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu</p>	<p>funkcjonariusza od pełnienia służby, o którym mowa w dodawanym art. 218 b ustawy.</p>
--	--	--	---	--

				macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;	
Art. 4 ust. 3	3. Prawo do urlopu ojcowskiego jest przyznawane niezależnie od stanu cywilnego lub rodzinnego pracownika, określonego w prawie krajowym.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 31 lit. a) (art. 182 <sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy)	31) w art. 182 <sup>3</sup> : a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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.”;	Z art. 182 <sup>3</sup> k.p. wynika, że wystarczy posiadanie statusu pracownika, aby skorzystać z prawa do urlopu ojcowskiego. Stanowisko to znajduje odzwierciedlenie w doktrynie prawa pracy, której przedstawiciele jednoznacznie wskazują, że możliwość

		<p>Art. 2 pkt 2 (art. 67f ustawy – Karta Nauczyciela)</p> <p>Art. 4 pkt 2 (Art. 79 ustawy o Policji)</p>	<p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:</p> <p>„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.”</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>17)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.</p> <p>2. Jeżeli oboje rodzice są policjantami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”</p>	<p>skorzystania z urlopu ojcowskiego posiada także pracownik-ojciec nie będący małżonkiem matki dziecka, rozwiedziony z matką dziecka, prowadzący odrębne gospodarstwo domowe.</p>
--	--	--	--	--

<sup>17)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

		<p>Art. 5 pkt 2 (Art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 8 pkt 3 (Art. 69 ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 14 pkt 9</p>	<p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>9) art. 165 otrzymuje brzmienie:</p>	
--	--	--	---	--

			<p>(art. 165a ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 18 pkt 3 (art. 87 ust. 1 ustawy o Służbie</p>	<p>„Art. 165. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>18)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”;</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w ustawie z dnia 26</p>	
--	--	--	--	--	--

<sup>18)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 58 ustawy o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1727)</p> <p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)</p>	<p>czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 58. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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</p>	
--	--	--	---	---	--

				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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;	
Art. 5 ust. 1	<p>Artykuł 5. Urlop rodzicielski</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określany przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Wiek ten jest określany mając na uwadze zapewnienie, aby każde z rodziców mogło wykonywać swoje prawo do urlopu rodzicielskiego skutecznie i na równych zasadach.</p>	<b>T</b>	<p>Art. 1 pkt 25 (art. 182<sup>1a</sup> § 1, 2, 3, 6 i 7 Kodeksu pracy)</p>	<p>25) art. 182<sup>1a</sup> otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 182<sup>1a</sup>. § 1. Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;</li> <li>2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.</li> </ol> <p>§ 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;</li> <li>2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.</li> </ol>	



			<p>Art. 1 pkt 26 (art. 182<sup>1c</sup> Kodeksu pracy)</p>	<p>§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 i 2, przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>26) art. 182<sup>1c</sup> otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 182<sup>1c</sup>. 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.”;</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>Art. 2 pkt 2 (Art. 67f ustawy – Karta Nauczyciela)</p> <p>Art. 4 pkt 2 (Art. 79 ustawy o Policji)</p> <p>Art. 5 pkt 2</p>	<p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:</p> <p>„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.”</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>19)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.</p> <p>2. Jeżeli oboje rodzice są policjantami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r.</p>	
--	--	--	---	--

<sup>19)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>(Art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 8 pkt 3 (Art. 69 ust. 1 i 1a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,</p> <p>b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:</p> <p>„1a. Jeżeli oboje rodzice są strażakami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>Art. 14 pkt 9 (art. 165 ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 18 pkt 3</p>	<p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>9) art. 165 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 165. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.<sup>20)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</li> <li>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”;</li> </ol> <p>Art. 18. W ustawie 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,</p>	
--	--	--	--	---	--

<sup>20)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

		<p>(art. 87 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 58 ustawy o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1727)</p> <p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)</p>	<p>1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 58. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na</p>	
--	--	--	--	--

				warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;	
Art. 5 ust. 2	2. Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 25 (art. 182 <sup>1a</sup> § 4 i § 5 Kodeksu pracy)	25) art. 182 <sup>1a</sup> otrzymuje brzmienie:  „§ 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.”;	
			Art. 2 pkt 2	Art. 2. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz.	

			<p>(Art. 67f ustawy – Karta Nauczyciela)</p> <p>Art. 4 pkt 2 (Art. 79 ustawy o Policji)</p>	<p>1762 oraz z 2022 r. poz. 935, 1116, 1700 i 1730) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:</p> <p>„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>21)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.</p> <p>2. Jeżeli oboje rodzice są policjantami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r.</p>	
--	--	--	---	--	--

<sup>21)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

		<p>Art. 5 pkt 2 (Art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 8 pkt 3 (Art. 69 ust. 1 i 1a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,</p> <p>b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:</p> <p>„1a. Jeżeli oboje rodzice są strażakami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;</p>	
--	--	--	---	--



			<p>Art. 14 pkt 9 (art. 165 ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 18 pkt 3</p>	<p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>9) art. 165 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 165. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.<sup>22)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</li> <li>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”;</li> </ol> <p>Art. 18. W ustawie 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,</p>	
--	--	--	--	---	--

<sup>22)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

		<p>(art. 87 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 58 ustawy o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1727)</p> <p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)</p>	<p>1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 58. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu</p>	
--	--	--	---	--

				macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;	
Art. 5 ust. 3	3. Państwa członkowskie ustalają rozsądny termin, w jakim pracownik ma wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Państwa członkowskie uwzględniają przy tym potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik wskazał we wniosku o urlop rodzicielski zamierzony początek i koniec urlopu.	T	Art. 1 pkt 26 (art. 182 <sup>1c</sup> Kodeksu pracy)	26) art. 182 <sup>1c</sup> otrzymuje brzmienie: „Art. 182 <sup>1c</sup> . 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.”	Proponuje się zwiększenie z 4 do 5 liczby części, z których można będzie skorzystać z urlopu rodzicielskiego; taka zmiana jest uzasadniona zwiększeniem wymiaru urlopu rodzicielskiego o nieprzenoszalną część tego urlopu dla pracownika – ojca dziecka. Jest to zmiana mająca na celu
			Art. 1 pkt 27 (art. 182 <sup>1d</sup> § 1	27) w art. 182 <sup>1d</sup> w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:	

			<p>Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 2 pkt 2 (Art. 67f ustawy – Karta Nauczyciela)</p>	<p>„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.”;</p> <p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:</p> <p>„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z</p>	<p>ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Modyfikacja przepisu umożliwi składanie wniosków o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie jest możliwe składanie tylko pisemnego wniosku w tej sprawie.</p>
--	--	--	---	--	--

			<p>rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.”</p> <p>Art. 4 pkt 2 (Art. 79 ust. 1 ustawy o Policji)</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>23)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.</p> <p>Art. 5 pkt 2 (Art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 8 pkt 3</p>	
--	--	--	---	--

<sup>23)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>(Art. 69 ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,</p>	
			<p>Art. 14 pkt 9 (art. 165a ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>9) art. 165 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 165. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p>	
			<p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.<sup>24)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p>	

<sup>24)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

		<p>Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 18 pkt 3 (art. 87 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 58 ustawy o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1727)</p>	<p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie: „Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”;</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „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 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 58. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z</p>	
--	--	---	---	--

			<p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)</p>	<p>rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;</p>	
Art. 5 ust. 4	4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od wcześniejszego	<b>T</b>	Art. 1 pkt 25	25) art. 182 <sup>1a</sup> otrzymuje brzmienie: „Art. 182 <sup>1a</sup> . § 1. Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu	Polska regulacja urlopu rodzicielskiego





			<p>Art. 4 pkt 2 (Art. 79 ust. 1 i 2 ustawy o Policji)</p>	<p>uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.”</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>25</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.</p> <p>2. Jeżeli oboje rodzice są policjantami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p>	
			<p>Art. 5 pkt 2</p>		

<sup>25</sup>) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>(Art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 8 pkt 3 (Art. 69 ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 14 pkt 9 (art. 165 ust. 1 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>9) art. 165 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 165. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 18 pkt 3 (art. 87 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p>	<p>wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.<sup>26)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”;</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022</p>	
--	--	--	--	--	--

<sup>26)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Art. 58 ustawy o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1727)</p> <p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)</p>	<p>r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”</p> <p>Art. 58. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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</p>	
--	--	--	---	--	--

				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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;	
Art. 5 ust. 5	5. Państwa członkowskie mogą określić okoliczności, w których pracodawca, po konsultacji przeprowadzonej zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką może odroczyć udzielenie urlopu rodzicielskiego o rozsądny okres z tego powodu, że korzystanie z urlopu rodzicielskiego we wskazanym okresie poważnie zakłóciłoby właściwe funkcjonowanie pracodawcy. Pracodawcy przedstawiają na piśmie uzasadnienie takiego odroczenia urlopu rodzicielskiego.	<b>N</b>			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 5 ust. 6	6. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach. Państwa członkowskie mogą określić sposoby dotyczące ich stosowania. Pracodawca rozpatruje takie wnioski i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawca przedstawia na piśmie uzasadnienie każdej odmowy udzielenia	<b>T</b>	Art. 1 pkt 26 (art. 182 <sup>1c</sup> Kodeksu pracy)	26) art. 182 <sup>1c</sup> otrzymuje brzmienie: „Art. 182 <sup>1c</sup> . 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.”  28) w art. 182 <sup>1e</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:	Przepis realizowany obecnie przez art. 182 <sup>1c</sup> oraz art. 182 <sup>1e-1f</sup> Kodeksu pracy w odniesieniu do możliwości udzielania urlopu w częściach oraz łączenia urlopu z

	zgody na taki wniosek, w rozsądnym terminie od jego otrzymania.		<p>Art. 1 pkt 28 (art. 182<sup>1e</sup> Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 29 lit. a, b i c (art. 182<sup>1f</sup> Kodeksu pracy)</p>	<p>„§ 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.”;</p> <p>29) w art. 182<sup>1f</sup>:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie:  „§ 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 82 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;</li> <li>2) 86 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.”</li> </ol> <p>b) po § 1 dodaje się § 1<sup>1</sup> w brzmieniu:</p>	<p>wykonywaniem pracy.</p> <p>Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne.</p> <p>Modyfikacja przepisu umożliwi składanie wniosków o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie jest możliwe składanie tylko pisemnego wniosku w tej sprawie. O przyczynie</p>
--	---	--	---	---	---

				<p>„§ 1<sup>1</sup>. 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:</p> <p>1) 130 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;</p> <p>2) 134 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”,</p> <p>c) w § 3 po wyrazach „§ 1” dodaje się wyrazy „albo § 1<sup>1</sup>”;</p> <p>(art. 182<sup>1f</sup> § 3 odnosi się do sytuacji, gdy łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu odbywa się przez część urlopu rodzicielskiego. Biorąc pod uwagę nowe brzmienie art. 182<sup>1f</sup> wynikające z wprowadzenia do Kodeksu pracy przepisów przewidujących specjalne uprawnienia dla rodziców dzieci z niepełnosprawnością w związku z realizacją programu “Za życiem”,</p>	<p>odmowy uwzględnienia wniosku pracownika o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku. Obecnie o przyczynie odmowy pracodawca informuje pracownika na piśmie i nie ma wskazanego terminu przekazania tej informacji.</p>
--	--	--	--	---	--



			<p>zmiana wprowadzona w art. 182<sup>1f</sup> § 3, ma charakter dostosowawczy.</p> <p>Art. 2 pkt 2 (art. 67f ustawy – Karta Nauczyciela)</p> <p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:</p> <p>„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.”</p> <p>Art. 4 pkt 2 (art. 79 ust. 1 i 2 ustawy o Policji)</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>27)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.</p>	
--	--	--	---	--

<sup>27)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>Art. 5 pkt 2 (art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 8 pkt 3 (Art. 69 ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>2. Jeżeli oboje rodzice są policjantami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,</p>	
--	--	--	---	--	--

		<p>Art. 14 pkt 9 (art. 165 ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 18 pkt 3 (art. 87 ust. 1 ustawy o</p>	<p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>9) art. 165 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 165. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.<sup>28)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”;</p>	
--	--	---	--	--

<sup>28)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 58 ustawy o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1727)</p> <p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)</p>	<p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 58. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p>	
--	--	--	---	--	--

				„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;	
Art. 5 ust. 7	7. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby przy rozpatrywaniu wniosków o urlop rodzicielski w pełnym wymiarze czasu pracy pracodawcy, przed jakimkolwiek odroczeniem zgodnie z ust. 5, oferowali, w miarę możliwości, wykorzystanie urlopu rodzicielskiego na elastycznych zasadach zgodnie z ust. 6.	<b>N</b>			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia. Konsekwencja rezygnacji ze skorzystania w prawie krajowym z fakultatywnej regulacji z art. 5 ust. 5 dyrektywy.
Art. 5 ust. 8	8. Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu i szczegółowych regulacji	<b>T</b>	Art. 1 pkt 25	25) art. 182 <sup>1a</sup> otrzymuje brzmienie:	

	<p>dotyczących stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnościami oraz rodziców dzieci z niepełnosprawnościami oraz cierpiących na choroby przewlekłe.</p>		<p>(art. 182<sup>1a</sup> § 2 i 3 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 1 pkt 33 lit. a,b, c i d (art. 183 § 2, 4, 4<sup>1</sup>, 5 i 6 Kodeksu pracy)</p>	<p>§ 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:</p> <p>1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;</p> <p>2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.</p> <p>§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 i 2, przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka.</p> <p>33) w art. 183: a) w § 2 skreśla się wyrazy „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”</p>	<p>Modyfikacja przepisu ma charakter porządkowy i polega na skreśleniu odwołania do:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 50 § 5, który jest uchylany w przepisach przedmiotowego projektu oraz</li> <li>- art. 177 Kodeksu pracy bowiem pracownik</li> </ul>
--	---	--	---	--	--

				<p>b) § 4–4<sup>3</sup> otrzymują brzmienie:</p> <p>„§ 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;</li> <li>2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5;</li> <li>3) 38 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 3.”</li> </ol> <p>§ 4<sup>1</sup>. 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:</p>	<p>korzystający z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, zgodnie z projektem, zostanie wprost wskazany w tym przepisie.</p> <p>W Kodeksie pracy przewidziany jest urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego dla pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecka na wychowawnie jako rodzina zastępcza, z</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1<sup>1</sup> pkt 1,</p> <p>2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1<sup>1</sup> pkt 2–5 - nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.</p> <p>§ 4<sup>2</sup>. 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.</p> <p>§ 4<sup>3</sup>. 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:</p> <p>1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;</p> <p>2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2–5;</p> <p>3) 62 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 3.”,</p> <p>c) po § 4<sup>3</sup> dodaje się § 4<sup>4</sup>–4<sup>6</sup> w brzmieniu: „§ 4<sup>4</sup>. Pracownicy, o których mowa w § 4<sup>1</sup>, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu</p>	<p>wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej.</p> <p>Biorąc pod uwagę brzmienie art. 5 dyrektywy 2019/1158, konieczne było ustalenie nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego, na analogicznych zasadach jak dla pracowników – rodziców biologicznych dzieci – dla pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej lub występujących o adopcję dziecka.</p>
--	--	--	--	---



			<p>kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:</p> <p>1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1<sup>1</sup> pkt 1;</p> <p>2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1<sup>1</sup> pkt 2–5;</p> <p>- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.</p> <p>§ 4<sup>5</sup>. 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.</p> <p>§ 4<sup>6</sup>. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach.”,</p> <p>d) § 5 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 5. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 182<sup>1a</sup> § 3–7 i art. 182<sup>1c</sup>–182<sup>1g</sup>.”</p> <p>e) w § 6 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p>	<p>Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz</p>
--	--	--	---	--

			<p>„§ 6. 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.”,</p> <p>f) § 8 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 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 § 4<sup>1</sup> albo 4<sup>2</sup> albo § 4<sup>4</sup> albo 4<sup>5</sup> obniżonym o wykorzystany urlop rodzicielski w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.”;</p> <p>Art. 2 pkt 2 (art. 67f ustawy – Karta Nauczyciela)</p> <p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:</p>	<p>likwidująca obciążenia biurokratyczne. Modyfikacja przepisu umożliwi składanie wniosków o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie jest możliwe składanie tylko pisemnego wniosku w tej sprawie.</p>
--	--	--	--	---

			<p>Art. 4 pkt 2 (Art. 79 ust. 1 i 2 ustawy o Policji)</p> <p>Art. 5 pkt 2 (Art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p>	<p>„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.”</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>29)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.</p> <p>2. Jeżeli oboje rodzice są policjantami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”;</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z</p>	
--	--	--	--	--	--

<sup>29)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 8 pkt 3 (Art. 69 ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 14 pkt 9 (art. 165 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>9) art. 165 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 165. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p>	
--	--	--	---	--	--

		<p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 18 pkt 3 (art. 87 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p>	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.<sup>30)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”;</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;</p>	
--	--	--	--	--

<sup>30)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Art. 58 ustawy o Straży Marszałkowskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1727)</p> <p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)</p>	<p>Art. 58. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio.</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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,</p>	
--	--	--	---	--	--

				1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;	
Art. 6 ust. 1	<p>Artykuł 6. Urlop opiekuńczy</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.</p>	<b>T</b>	Art. 1 pkt 20 (art. 173 <sup>1</sup> – 173 <sup>3</sup> Kodeksu pracy)	<p>20) w dziale siódmym po rozdziale I dodaje się rozdział Ia w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział Ia.</p> <p style="text-align: center;"><b>Urlop opiekuńczy</b></p> <p>Art. 173<sup>1</sup>. § 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy 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, w wymiarze 5 dni.</p> <p>§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.</p> <p>§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę</p>	

		<p>Art. 2 pkt 3 (art. 68b ust. 1 i 2 ustawy Karta Nauczyciela)</p>	<p>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.</p> <p>Art. 173<sup>2</sup>. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</p> <p>Art. 173<sup>3</sup>. Do pracownika, o którym mowa w art. 173<sup>1</sup> § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, 1<sup>1</sup>, 4 i 4<sup>1</sup>, art. 186<sup>4</sup> i art. 188<sup>1</sup>.”</p> <p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 68 dodaje się art. 68a i art. 68b w brzmieniu:</p> <p>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.</p> <p>2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy</p>	
--	--	--	--	--



			<p>Art. 4 pkt 3 (art. 86a ust. 1-3 ustawy o Policji)</p> <p>Art. 5 pkt 3 (art. 89h ustawy o Straży Granicznej)</p>	<p>rozdziału Ia działu siódmego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.”</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>31)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 86 dodaje się art. 86a w brzmieniu:</p> <p>„Art. 86a. 1. Policjantowi przysługuje 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.</p> <p>2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.</p> <p>3. Za czas urlopu opiekuńczego policjant nie zachowuje prawa do uposażenia.”;</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p>	
--	--	--	--	---	--

<sup>31)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

		<p>Art. 8 pkt 4 (art. 71i ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>3) po art. 89g dodaje się art. 89h w brzmieniu:</p> <p>„Art. 89h. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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.</p> <p>2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.</p> <p>3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.”;</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 71h dodaje się art. 71i w brzmieniu:</p> <p>„Art. 71i. 1. Strażakowi przysługuje 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</p>	
--	--	--	---	--

			<p>lub wsparcia z poważnych względów medycznych.</p> <p>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.</p> <p>3. Za czas urlopu opiekuńczego strażak nie zachowuje prawa do uposażenia.”</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>8) po art. 151 dodaje się art. 151a w brzmieniu:  „Art. 151a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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 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.”</p>	
		<p>Art. 14 pkt 8 (art. 151a ust. 1-4 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>Art. 17 pkt 4</p>	

		<p>(art. 218a ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>32)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 218 dodaje się art. 218a i art. 218b w brzmieniu:</p> <p>„Art. 218a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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.</p> <p>2. Za członka rodziny, o którym mowa w ust. 1, uważa się małżonka, rodziców, ojczyrna, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci.</p> <p>3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.</p> <p>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.</p>	
--	--	--	--	--

<sup>32)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Art. 18 pkt 4 (art. 158c ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p>	<p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 158b dodaje się art. 158c w brzmieniu:</p> <p>„Art. 158c. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje 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.</p> <p>2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.</p> <p>3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.”;</p>	
			<p>Art. 19 pkt 22 (art. 62a ustawy o Straży)</p>	<p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>22) po art. 62 dodaje się art. 62a i art. 62b w brzmieniu:</p>	

			<p>Marszałkowski ej)</p> <p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)</p>	<p>„Art. 62a. 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje 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.</p> <p>2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.</p> <p>3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nie zachowuje prawa do uposażenia.”</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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</p>	
--	--	--	---	---	--

				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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;	
Art. 6 ust. 2	2. Państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek.	<b>N</b>			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 7	Artykuł 7. Czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 19 (art. 148 <sup>1</sup> Kodeksu pracy)	19) po art. 148 dodaje się art. 148 <sup>1</sup> w brzmieniu:  „Art. 148 <sup>1</sup> . § 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin. 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	

		<p>Art. 2 pkt 3 (Art. 68a ust. 1 i 2 ustawy – Karta Nauczyciela)</p>	<p>najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 186<sup>4</sup>.”</p> <p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) po art. 68 dodaje się art. 68a i art. 68b w brzmieniu:</p> <p>„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</p>	
--	--	--	--	--



			<p>§ 24 ust. 4 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych w sprawie urlopów policjantów (Dz. U. z 2014 r. poz. 1282, z późn. zm.)</p> <p>§ 15 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie zakresu</p>	<p>kalendarzowym, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia, o którym mowa w art. 30.</p> <p>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.</p> <p>4. Policjantowi można udzielić urlopu okolicznościowego na załatwienie ważnych spraw osobistych lub rodzinnych innych niż wymienione w ust. 1 w wymiarze nieprzekraczającym 5 dni roboczych w ciągu roku kalendarzowego.”</p> <p>„Funkcjonariuszowi można udzielić zwolnień od zajęć służbowych w celu załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych w wymiarze nieprzekraczającym 40 godzin w roku kalendarzowym.”</p>	<p>Przytoczone przepisy pragmatyczne Policji, Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa gwarantują funkcjonariuszowi możliwość skorzystania z uprawnień analogicznych do wynikających z art. 7 dyrektywy, przy czym okres urlopu i zwolnienia od zajęć służbowych jest wymiennie korzystniejszy niż</p>
--	--	--	--	--	--

		<p>obowiązków oraz podstaw, zakresu i trybu udzielania zwolnień od zajęć służbowych funkcjonariuszom Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 936)</p> <p>Art. 71c pkt 2 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1969)</p> <p>Art. 14 pkt 4 (art. 60k ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>Strażakowi można udzielić płatnego urlopu okolicznościowego:</p> <p>2) na załatwienie ważnych spraw osobistych lub rodzinnych - w wymiarze nieprzekraczającym 5 dni w roku kalendarzowym.</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 60j dodaje się art. 60k w brzmieniu:</p> <p>„Art. 60k. 1. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli</p>	<p>to wynika z przepisów dyrektywy,</p> <p>a</p> <p>dodatkowo funkcjonariusz w trakcie takiego urlopu czy zwolnienia od zajęć służbowych zachowuje prawo do uposażenia w pełnej wysokości.</p> <p>Wskazane rozwiązanie w prawidłowy sposób zabezpieczają również interes służby przewidując, że udzielenie urlopu jest fakultatywne</p>
--	--	--	--	---

			<p>Art. 17 pkt 4 (art. 218b ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>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.</p> <p>2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148<sup>1</sup> § 2–6 Kodeksu pracy.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>33)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 218 dodaje się art. 218a i art. 218b w brzmieniu:</p> <p>„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.”</p>	
--	--	--	--	---	--

<sup>33)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Art. 153 ust. 4 ustawy o Służbie Ochrony Państwa. (Dz. U. z 2021, poz. 575)</p>	<p>„2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, art. 148<sup>1</sup> § 2–6 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.”</p> <p>„Komendant SOP może także udzielić urlopu okolicznościowego funkcjonariuszowi 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.”</p>	
			<p>Art. 19 pkt 22 (art. 62b ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>22) po art. 62 dodaje się art. 62a i art. 62b w brzmieniu:</p> <p>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.</p>	

			Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)	<p>2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148<sup>1</sup> § 2–6 Kodeksu pracy.”</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”;</p>	
Art. 8 ust. 1	Artykuł 8. Wynagrodzenie lub świadczenie 1. Zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami, takimi jak prawo	<b>T</b>	Art. 6 (art. 35a ustawy o	Art. 6. W ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2021 r. poz. 266, 1535 i 1621 oraz z 2022 r.	Przepis o charakterze ogólnym, statuujący prawo



		<p>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</p>	<p>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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 5 ust. 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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.”</p>	
--	--	--	--	--

			Więziennej oraz ich rodzin)		
Art. 8 ust. 2	2. W odniesieniu do urlopu ojcowskiego, o którym mowa w art. 4 ust. 1, takie wynagrodzenie lub świadczenie musi gwarantować dochód co najmniej odpowiadający dochodom, które dany pracownik otrzymałby w przypadku przerwy w działalności zawodowej z przyczyn związanych ze swoim stanem zdrowia, z zastrzeżeniem jakichkolwiek ograniczeń określonych w prawie krajowym. Państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do wynagrodzenia lub świadczenia od okresu wcześniejszego	N	Art. 4 pkt 4 (art. 121a ust. 1 ustawy o Policji)	Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm. <sup>34)</sup> ) wprowadza się następujące zmiany:  4) art. 121a otrzymuje brzmienie:  „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.”	Przepis realizowany obecnie za pośrednictwem ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2021 r.

<sup>34)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.



	<p>zatrudnienia, przy czym nie może on przekroczyć sześciu miesięcy bezpośrednio przed przewidywaną datą narodzin dziecka.</p>		<p>Art. 5 pkt 4 (art. 125a ust. 1 ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 8 pkt 5 (art. 105a ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) art. 125a otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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.”</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>5) art. 105a otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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.”</p>	<p>poz. 1133, z późn. zm.) – art. 29a ust. 1 (Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.) oraz art. 31 ust. 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%</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 14 pkt 3 (art. 60a ust. 1 ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 17 pkt 5 (art. 231 ust. 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 60a otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 60a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy, zwanej dalej „Kodeksem pracy”, jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 60.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>35)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>5) art. 231 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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.</p>	<p>podstawy wymiaru zasiłku.).</p>
--	--	--	---	---	--

<sup>35)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Art. 18 pkt 5 (art. 193 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 19 pkt 25 (art. 86 ust. 1 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>5) art. 193 otrzymuje brzmienie: „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.”</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>25) art. 86 otrzymuje brzmienie: „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.”</p>	
--	--	--	--	--	--

			Art. 21 pkt 7 (art. 454 ust. 2 ustawy o obronie Ojczyzny)	Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:  7) art. 454 otrzymuje brzmienie:  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.”	
Art. 8 ust. 3	3. W odniesieniu do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 5 ust. 2, takie wynagrodzenie lub świadczenie są określane przez państwo członkowskie lub partnerów społecznych i muszą zostać ustalone w taki sposób, aby ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców.	T	Art. 11 (art. 12, art. 30a; art. 31 ust. 2, ust. 3, ust. 3d, ust. 3e, ust. 3f-3h, ust. 4, ust. 4a ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa )	Art. 11. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany: 2) w art. 12 w ust. 2 w pkt 4 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 5 w brzmieniu:  „5) urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173 <sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.” ;  3) art. 30a otrzymuje brzmienie: „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	

			<p>okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy.</p> <p>4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 2.”</p> <p>4) w art. 31:</p> <p>a) ust. 2 i 3 otrzymują brzmienie:</p>	
--	--	--	--	--

				<p>„2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.</p> <p>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.”,</p> <p>b) uchyla się ust. 3 d i 3e, c) dodaje się ust. 3f–3h w brzmieniu:</p> <p>„3f. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka, o której mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>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.”,</p> <p>d) ust. 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 100% podstawy wymiaru zasiłku. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego następuje na wniosek ubezpieczonego”.</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>36)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) art. 121a otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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.</p>	
--	--	--	--	--

<sup>36)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

				<p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.</p> <p>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.</p>	
--	--	--	--	--	--



			<p>182<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej policjantowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek policjanta.</p> <p>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</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 5 pkt 4 (art. 125a ust. 2-10 ustawy o Straży Granicznej)</p>	<p>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.”</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) art. 125a otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art. 125a. ust 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.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.</p> <p>4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.</p> <p>5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 8 pkt 5 (art. 105a ust. 2-10</p>	<p>rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.</p> <p>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.”</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p>	
--	--	--	--	--

			<p>ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p>	<p>5) art. 105a otrzymuje brzmienie:</p> <p>art. 105a. 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.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 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.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 ustawy z dnia 26</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej strażakowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek strażaka.</p> <p>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.”</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 60a otrzymuje brzmienie:</p> <p>2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60.</p> <p>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</p>	
--	--	--	---	--

			<p>którym mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 60.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 60.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu</p>	
--	--	--	---	--



			<p>dziecka, o której mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 60.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.</p> <p>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.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.<sup>37)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>5) art. 231 otrzymuje brzmienie:</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
--	--	--	---	--

<sup>37)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>którym mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 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.</p>	
--	--	--	---	--

				<p>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.</p> <p>7. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania 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.</p> <p>9. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do 100% miesięcznego uposażenia, którym mowa w art. 230 ust. 1.</p> <p>10. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 9, następuje na wniosek funkcjonariusza.</p> <p>W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych,</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>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.”</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>5) art. 193 otrzymuje brzmienie:</p> <p>2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 192.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 192.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 192.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 192.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 192.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 192.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.</p> <p>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.”</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 19 pkt 25 (art. 86 ust. 2-10 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>25) art. 86 otrzymuje brzmienie:</p> <p>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.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 85.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi Straży</p>	
--	--	---	--	--



			<p>Marszałkowskiej – drugiemu rodzicowi dziecka w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 85.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.</p> <p>6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.</p> <p>7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.</p> <p>8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe</p>	
--	--	--	--	--

			<p>wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 85.</p> <p>9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.</p> <p>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.”</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>7) art. 454 otrzymuje brzmienie:</p> <p>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.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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<sup>1a</sup> § 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.</p> <p>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<sup>1a</sup> § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w 450 ust. 1.</p> <p>7. Żołnierzowi zawodowemu, który z uwagi na wniosek złożony w trybie ust. 5 albo 6 otrzymał 81,5% uposażenia, o którym mowa</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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.</p> <p>8. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej żołnierzowi zawodowemu – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.</p> <p>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.</p>	
--	--	--	--	--

				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.”	
Art. 9 ust. 1	Artykuł 9. Elastyczna organizacja pracy 1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 40 (art. 188 <sup>1</sup> § 1 i 3 Kodeksu pracy)	40) po art. 188 dodaje się art. 188 <sup>1</sup> w brzmieniu: „Art. 188 <sup>1</sup> . § 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. § 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;	W związku z transpozycją dyrektywy do polskiego porządku prawnego odpowiednie regulacje w zakresie prawa do elastycznej organizacji pracy wprowadzone zostały do pragmatyk zawodowych regulujących status prawny określonej

			<p>Art. 2 pkt 2 (art. 67g ust. 1-3 ustawy – Karta Nauczyciela)</p>	<p>4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.</p> <p>W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:</p> <p>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.</p> <p>2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się na 21 dni przed wnioskowanym terminem rozpoczęcia wykonywania pracy w obniżonym wymiarze zatrudnienia.</p> <p>3. We wniosku, o którym mowa w ust. 1, wskazuje się:</p> <p>1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;</p>	<p>kategori zatrudnionych.</p>
--	--	--	--	--	------------------------------------

		<p>§ 3 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 września 2020 r. w sprawie czasu służby policjantów</p> <p>§ 8 ust. 4 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 czerwca 2009</p>	<p>2) przyczynę konieczności skorzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia;</p> <p>3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia.</p> <p>§ 3 W przypadkach uzasadnionych szczególnymi potrzebami służby lub interesem policjanta przełożony właściwy w sprawach osobowych lub upoważniony przez niego dyrektor biura (równorzędnej komórki organizacyjnej), naczelnik zarządu, naczelnik wydziału (równorzędnej komórki organizacyjnej), kierownik sekcji, kierownik policyjnej izby dziecka, kierownik referatu, kierownik ogniwa, kierownik posterunku Policji, kierownik rewiru dzielnicowych, dyrektor instytutu, kierownik zakładu, redaktor naczelny, kierownik studium, dowódca kompanii oraz dowódca plutonu, zwany dalej „kierownikiem komórki organizacyjnej”, może ustalić indywidualny rozkład czasu służby policjanta w ramach normy czasu służby, o której mowa w art. 33 ust. 2 ustawy.</p> <p>4. W indywidualnie uzasadnionych przypadkach, w szczególności ze względu na dojazd do miejsca pełnienia służby lub sprawy rodzinne, kierownik jednostki organizacyjnej może, jeżeli nie koliduje to z wykonywaniem przez funkcjonariusza zadań służbowych,</p>	<p>W przypadkach określonych w przepisach pragmatycznych Policji, Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa można funkcjonariuszowi ustalić indywidualny rozkład czasu jego służby (na jego wnioski).</p>
--	--	---	---	--

		<p>r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej.</p> <p>§ 4 ust. 4 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 grudnia 2005 r. w sprawie pełnienia służby przez strażaków PSP</p> <p>Art. 14 pkt 10 (art. 165a ust. 1-3 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>ustalić dla niego inne niż określone w ust. 1 godziny rozpoczęcia i zakończenia służby lub liczbę godzin czasu służby, w granicach normy czasu służby, o której mowa w art. 37 ust. 2 ustawy.</p> <p>Kierownik jednostki organizacyjnej może wprowadzić na wniosek <i>strażaka</i>, w szczególnie uzasadnionych przypadkach osobistych, inne godziny rozpoczęcia i zakończenia <i>służby</i>, o których mowa w ust. 3</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>10) po art. 165 dodaje się art. 165a w brzmieniu:</p> <p>„Art. 165a. 1. Funkcjonariusz wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może wystąpić z wnioskiem o</p>	
--	--	---	---	--



			<p>zastosowanie do niego elastycznej organizacji służby. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji służby.</p> <p>2. Do elastycznej organizacji służby, o której mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące telepracy oraz art. 139, art. 140<sup>1</sup> i art. 142–144 Kodeksu pracy.</p> <p>3. We wniosku wskazuje się:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;</li> <li>2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji służby;</li> <li>3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji służby;</li> <li>4) rodzaj elastycznej organizacji służby, z której funkcjonariusz planuje korzystać.</li> </ol> <p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.<sup>38)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p>	
--	--	--	--	--

<sup>38)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>§ 4 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 września 2018 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Służby Ochrony Państwa.</p>	<p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”</p> <p>§ 3 Funkcjonariusz pełni służbę w rozkładzie czasu służby:</p> <p>1) podstawowym;</p> <p>2) zmianowym;</p> <p>3) zadaniowym.</p> <p>§ 4 1. Funkcjonariusz pełni służbę w podstawowym rozkładzie czasu służby przez 8 godzin dziennie, od poniedziałku do piątku w godzinach od 8<sup>15</sup> do 16<sup>15</sup>, z wyłączeniem dni ustawowo wolnych od pracy.</p> <p>2. Komendant SOP może określić inne niż wskazane w ust. 1 godziny rozpoczęcia i zakończenia służby w podstawowym rozkładzie czasu służby:</p> <p>2) na wniosek funkcjonariusza uzasadniony dojazdem do miejsca pełnienia służby lub sprawami rodzinnymi, jeżeli nie koliduje to z realizowaniem zadań służbowych przez funkcjonariusza;</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>Art. 19 pkt 18 (art. 58 ust. 2 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p> <p>art. 275 ustawy o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305)</p> <p>Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 26 czerwca 2008 r. w sprawie czasu służby żołnierzy zawodowych</p>	<p>18) w art. 58 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu: „2. W przypadku elastycznej organizacji pracy przepis art. 188<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy stosuje się z wyłączeniem telepracy.”</p> <p>Rozporządzenie: § 4. 3. W indywidualnie uzasadnionych przypadkach, w szczególności ze względu na dojazd do miejsca pełnienia zawodowej służby wojskowej lub sprawy rodzinne, dowódca jednostki wojskowej może, jeżeli nie koliduje to z wykonywaniem przez żołnierza obowiązków służbowych, ustalić dla niego inne niż określone w ust. 1 godziny służby.</p>	
--	--	--	---	---	--

			(Dz. U. z 2019 r. poz. 1044)		
Art. 9 ust. 2	2. Pracodawcy w rozsądnym terminie rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy, o których mowa w ust. 1, i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawcy przedstawiają uzasadnienie odmowy udzielenia zgody na taki wniosek lub odroczenia takiej organizacji pracy.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 40 (art. 188 <sup>1</sup> § 4 i 5 Kodeksu pracy)  Art. 2 pkt 2 (art. 67g ust. 4-6 ustawy – Karta Nauczyciela)	40) po art. 188 dodaje się art. 188 <sup>1</sup> w brzmieniu: „Art. 188 <sup>1</sup> . § 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.”  W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany: 2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:  4. Dyrektor szkoły rozpatruje wniosek, o którym mowa w ust. 1, uwzględniając potrzeby nauczyciela, w tym termin oraz przyczynę	W związku z transpozycją dyrektywy do polskiego porządku prawnego odpowiednie regulacje w zakresie prawa do elastycznej organizacji pracy wprowadzone zostały do pragmatyk zawodowych regulujących status prawny określonej kategorii zatrudnionych.

			<p>konieczności korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, a także potrzeby i możliwości wynikające z organizacji pracy szkoły.</p> <p>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.</p> <p>6. Skorzystanie z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, nie powoduje zmiany podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem.</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>10) po art. 165 dodaje się art. 165a w brzmieniu:</p> <p>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</p>	
--	--	--	---	--

			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.<sup>39)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</li> <li>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”</li> </ol>
--	--	--	--

<sup>39)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

					<p>W odniesieniu do Policji, Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa wskazany przepis dyrektywy zostanie wdrożony poprzez zmianę przepisów wykonawczych wydawanych odpowiednio na podstwie art. 33 ust. 6 ustawy o Policji, art. 37 ust. 4 ustawy o Straży Granicznej oraz art. 81 ust. 6 ustawy o Służbie Ochrony Państwa w zakresie terminu rozpatrzenia</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>wniosku funkcjonariusza w sprawie ustalenia indywidualnego rozkładu czasu służby oraz obowiązku uzasadnienia odmowy udzielenia zgody na taki wniosek.</p> <p>Implementacja dyrektywy będzie wymagała zmiany w rozporządzenia MSWiA w sprawie pełnienia służby przez strażaków PSP poprzez dodanie w § 4 ust. 5 w brzmieniu:</p> <p>5. Kierownik jednostki organizacyjnej, w terminie 7 dni, informuje na piśmie o wprowadzeniu bądź odmowie</p>
--	--	--	--	--	--



			<p>art. 123 ustawy o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305)</p> <p>Art. 35 KPA</p>	<p>Art. 123 ustawy o obronie Ojczyzny Organem właściwym w postępowaniu administracyjnym oraz stroną w postępowaniu cywilnym, w sprawach związanych z wykonywaniem zadań na podstawie niniejszej ustawy, jest dowódca jednostki wojskowej, z której działalnością jest związany przedmiot postępowania.</p> <p>Art. 35 ust. 1 KPA Organy administracji publicznej obowiązane są załatwiać sprawy bez zbędnej zwłoki.</p>	<p>wprowadzenie innych godzin rozpoczęcia i zakończenia służby strażaka, który wystąpił z wnioskiem, o którym mowa w ust. 4. Odmowa wymaga uzasadnienia.</p> <p>Zgodnie z art. 123 ustawy o obronie Ojczyzny dowódca jednostki wojskowej jest organem właściwym w postępowaniu administracyjnym, wobec powyższego zobligowany jest do załatwiania spraw w ramach reżimów czasowych narzuconych przez KPA.</p>
--	--	--	---	---	---

Art. 9 ust. 3	<p>3. W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy, o której mowa w ust. 1, jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma również prawo do wystąpienia z wnioskiem o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed końcem uzgodnionego okresu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawca rozpatruje wnioski o wcześniejszy powrót do poprzedniej organizacji pracy i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.</p>	<b>T</b>	<p>Art. 1 pkt 40 (art. 188<sup>1</sup> § 3 pkt 3 i art. 188<sup>1</sup> § 6 Kodeksu pracy)</p>	<p>40) po art. 188 dodaje się art. 188<sup>1</sup> w brzmieniu: „Art. 188<sup>1</sup>. Zgodnie z projektowanym art. 188<sup>1</sup> § 3 pkt 3 we wniosku o elastyczną organizację pracy wskazuje się m.in. termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji 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.  § 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</p>	<p>W związku z transpozycją dyrektywy do polskiego porządku prawnego odpowiednie regulacje w zakresie prawa do elastycznej organizacji pracy wprowadzone zostały do pragmatyk zawodowych regulujących status prawny określonej kategorii zatrudnionych.</p>
---------------	--	----------	--	---	---

			<p>elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.”</p> <p>Art. 2 pkt 2 (art. 67g ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela)</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu: „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 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.” ;</p>	
			<p>Art. 14 pkt 10 (art. 165a ust. 6 ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>10) po art. 165 dodaje się art. 165a w brzmieniu: 6. Funkcjonariusz korzystający z elastycznej organizacji służby, o której mowa w ust. 1, może w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji służby przed upływem terminu, o którym mowa w ust. 3 pkt</p>	

			<p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p> <p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji</p>	<p>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.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.<sup>40)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</li> <li>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”</li> </ol> <p>§ 2 1. W komendzie, Centralnym Biurze Śledczym Policji, Biurze Spraw Wewnętrznych Policji, Centralnym Pododdziale</p>	<p>Po zakończeniu okresu, na jaki została wyrażona</p>
--	--	--	---	--	--

<sup>40)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

		<p>z dnia 11 września 2020 r. w sprawie czasu służby policjantów</p>	<p>Kontrterrorystycznym Policji, „BOA”, Centralnym Biurze Zwalczenia Cyberprzestępczości, Centralnym Laboratorium Kryminalistycznym Policji, komisariacie, komisariacie specjalistycznym, oddziale i samodzielnym pododdziale prewencji Policji, samodzielnym pododdziale kontrterrorystycznym Policji, Wyższej Szkole Policji w Szczytnie, szkole policyjnej oraz ośrodku szkolenia Policji, zwanym dalej „jednostką organizacyjną Policji”, określa się rozkład czasu służby:</p> <p>1) zmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby według harmonogramu służby przewidującego zmianę pory pełnienia służby po upływie określonej liczby godzin;</p> <p>2) podstawowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p> <p>§ 3 W przypadkach uzasadnionych szczególnymi potrzebami służby lub interesem policjanta przełożony właściwy w sprawach osobowych lub upoważniony przez niego dyrektor biura (równorzędnej komórki organizacyjnej), naczelnik zarządu, naczelnik wydziału (równorzędnej komórki organizacyjnej), kierownik sekcji, kierownik policyjnej izby dziecka, kierownik referatu, kierownik ogniwa, kierownik posterunku Policji, kierownik rewiru dzielnicowych, dyrektor instytutu, kierownik zakładu, redaktor naczelny, kierownik studium, dowódca</p>	<p>zgoda na indywidualny rozkład czasu służby lub zgoda na zmianę godzin godzin rozpoczęcia i zakończenia służby funkcjonariusz wraca do pełnienia służby w rozkładzie czasu służby, w jakim pełnił służbę przed tym okresem. W przypadku, gdy funkcjonariusz chce skrócić albo przedłużyć okres indywidualnego rozkładu czasu służby – składa kolejny wniosek w tej sprawie.</p>
--	--	--	---	---

			<p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 czerwca 2009 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej</p>	<p>kompanii oraz dowódca plutonu, zwany dalej „kierownikiem komórki organizacyjnej”, może ustalić indywidualny rozkład czasu służby policjanta w ramach normy czasu służby, o której mowa w art. 33 ust. 2 ustawy.</p> <p>§ 4 1. W jednostkach organizacyjnych wprowadza się rozkłady czasu służby:</p> <p>1) zmianowy - na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły;</p> <p>2) załogowy - na stanowiskach służbowych załóg jednostek pływających Straży Granicznej, w okresie wykonywania czynności służbowych w składzie załogi jednostki pływającej Straży Granicznej wyznaczonej do pełnienia służby granicznej lub prowadzenia działań granicznych, w okresie pełnienia tej służby lub prowadzenia tych działań;</p> <p>3) lotniczy - na stanowiskach służbowych, na których wykonywane są zadania na statkach powietrznych Straży Granicznej, w okresie wykonywania zadań na tych statkach, z wyłączeniem stanowisk służbowych związanych z obsługą bezzałogowych statków powietrznych Straży Granicznej o masie startowej do 25 kg;</p> <p>4) jednozmianowy - na pozostałych stanowiskach służbowych.</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>§ 8 1. Funkcjonariusz pełni służbę w jednozmianowym rozkładzie czasu służby przez 8 godzin dziennie, od poniedziałku do piątku w godzinach od 8<sup>15</sup> do 16<sup>15</sup>, z wyłączeniem dni ustawowo wolnych od pracy.</p> <p>4. W indywidualnie uzasadnionych przypadkach, w szczególności ze względu na dojazd do miejsca pełnienia służby lub sprawy rodzinne, kierownik jednostki organizacyjnej może, jeżeli nie koliduje to z wykonywaniem przez funkcjonariusza zadań służbowych, ustalić dla niego inne niż określone w ust. 1 godziny rozpoczęcia i zakończenia służby lub liczbę godzin czasu służby, w granicach normy czasu służby, o której mowa w art. 37 ust. 2 ustawy</p>	<p>Strażak, w przypadku gdy zajdzie konieczność skrócenia albo wydłużenia czasu, w których przysługują mu inne godziny rozpoczęcia i zakończenia służby ponownie składa wnioski. Na zasadach ogólnych rozporządzenia – po zakończeniu</p>
--	--	--	---	---

			<p>art. 123 i 275 ustawy o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305)</p> <p>Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 26 czerwca 2008 r. w sprawie czasu służby żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1044)</p> <p>Art. 35 KPA</p>	<p>Rozporządzenie: § 4. 3. W indywidualnie uzasadnionych przypadkach, w szczególności ze względu na dojazd do miejsca pełnienia zawodowej służby wojskowej lub sprawy rodzinne, dowódca jednostki wojskowej może, jeżeli nie koliduje to z wykonywaniem przez żołnierza obowiązków służbowych, ustalić dla niego inne niż określone w ust. 1 godziny służby.</p> <p>Art. 35 ust. 1 KPA</p>	<p>okresu wskazanego we wniosku – wraca do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu.</p> <p>Należy wskazać, że po zakończeniu okresu wskazanego przez żołnierza we wniosku, wraca on do określonych przepisami prawa godzin służby. Niezależnie od powyższego, żołnierz w każdym czasie może ponownie złożyć wniosek o zmianę godzin służby.</p>
--	--	--	--	--	--



				Organy administracji publicznej obowiązane są załatwiać sprawy bez zbędnej zwłoki.  Art. 123 ustawy o obronie Ojczyzny Organem właściwym w postępowaniu administracyjnym oraz stroną w postępowaniu cywilnym, w sprawach związanych z wykonywaniem zadań na podstawie niniejszej ustawy, jest dowódca jednostki wojskowej, z której działalnością jest związany przedmiot postępowania.	
Art. 9 ust. 4	4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 10 ust. 1	Artykuł 10. Prawa pracownicze 1. Prawa nabyte lub nabywane przez pracowników w dniu, w którym rozpoczął się urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub czas wolny od pracy	T	Art. 1 pkt 19 (art. 148 <sup>1</sup> § 6 Kodeksu pracy), pkt 20 (art. 173 <sup>3</sup>	19) po art. 148 dodaje się art. 148 <sup>1</sup> w brzmieniu: § 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 186 <sup>4</sup> .”	

	<p>przewidziany w art. 7, zostają zachowane do zakończenia tego urlopu lub czasu wolnego od pracy. Po zakończeniu takiego urlopu lub czasu wolnego od pracy prawa te mają zastosowanie, wraz ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.</p>		<p>Kodeksu pracy), pkt 34 (art. 183<sup>2</sup> Kodeksu pracy), pkt 36 (art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy)</p>	<p>20) w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia w brzmieniu:  „Art. 173<sup>3</sup>. Do pracownika, o którym mowa w art. 173<sup>1</sup> § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, 1<sup>1</sup>, 4 i 4<sup>1</sup>, art. 186<sup>4</sup> i art. 188<sup>1</sup>.”</p> <p>34) uchyla się art. 183<sup>2</sup>;</p> <p>36) art. 186<sup>4</sup> otrzymuje brzmienie:  „Art. 186<sup>4</sup>. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, 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.”</p>	<p>Uchylenie obowiązywania przepisu art. 183<sup>2</sup> Kodeksu pracy stanowi konsekwencję ustalenia zasad powrotu do pracy pracowników po zakończeniu wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem (płatnych i bezpłatnego urlopu wychowawczego) w projektowanym art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy.</p> <p>Zmiana ma na celu ujednoczenie zasad powracania do pracy pracowników po zakończeniu wszystkich</p>
--	--	--	---	---	--

			<p>Art. 2 pkt 2 (Art. 67f ustawy – Karta Nauczyciela)</p> <p>Art. 4 pkt 2 (art. 79 ustawy o Policji)</p>	<p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:</p> <p>„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.”</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>41)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z</p>	<p>urlopów związanych z rodzicielstwem (płatnych i bezpłatnego urlopu wychowawczego).</p>
--	--	--	--	---	---

<sup>41)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.</p> <p>2. Jeżeli oboje rodzice są policjantami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”</p> <p>Art. 5 pkt 2 (art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”</p> <p>Art. 8 pkt 3 (art. 69 ust. 1 i 1a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.",</p> <p>b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:</p> <p>„1a. Jeżeli oboje rodzice są strażakami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”</p> <p>9) art. 165 otrzymuje brzmienie:</p> <p>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.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>42)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p>	
		<p>Art. 14 pkt 9 (art. 165 ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej)</p> <p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej</p>		

<sup>42)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

		Administracji Skarbowej)	<p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”</p>	
		Art. 17 pkt 4 (art. 218a ust. 4 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>43)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 218 dodaje się art. 218a i art. 218b w brzmieniu:</p> <p>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.</p>	
		Art. 17 pkt 4 (art. 218b ust. 2 ustawy o Krajowej	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>44)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p>	

<sup>43)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

<sup>44)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

		<p>Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 18 pkt 3 (art. 87 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 19 pkt 30</p>	<p>4) po art. 218 dodaje się art. 218a i art. 218b w brzmieniu:</p> <p>2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, art. 148<sup>1</sup> § 2–6 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.”</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”</p> <p>30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu:</p>	
--	--	--	--	--

		<p>(art. 99d ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>„Rozdział 7a</p> <p>Rozstrzygnięcie spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej</p> <p>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 funkcjonariusz nie korzystał z urlopu.</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy i zwolnienie od zajęć służbowych z powodu</p>	
		<p>Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)</p>		



				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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”	
Art. 10 ust. 2	2. Państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 pracownicy byli uprawnieni do powrotu na swoje stanowisko lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu.	<b>T</b>	Art. 1 pkt 20 (art. 173 <sup>3</sup> Kodeksu pracy), pkt 34 (art. 183 <sup>2</sup> Kodeksu pracy), pkt 36 (art. 186 <sup>4</sup> Kodeksu pracy)	20) w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia w brzmieniu: „Art. 173 <sup>3</sup> . Do pracownika, o którym mowa w art. 173 <sup>1</sup> § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, 1 <sup>1</sup> , 4 i 4 <sup>1</sup> , art. 186 <sup>4</sup> i art. 188 <sup>1</sup> .”  34) uchyla się art. 183 <sup>2</sup> ;  36) art. 186 <sup>4</sup> otrzymuje brzmienie: „Art. 186 <sup>4</sup> . Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z	Uchylenie obowiązywania przepisu art. 183 <sup>2</sup> Kodeksu pracy stanowi konsekwencję ustalenia zasad powrotu do pracy pracowników po zakończeniu wszystkich urlopów związanych z

			<p>zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.”</p>	<p>rodzicielstwem (płatnych i bezpłatnego urlopu wychowawczego) w projektowanym art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy.</p> <p>Zmiana ma na celu ujednoczenie zasad powracania do pracy pracowników po zakończeniu wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem (płatnych i bezpłatnego urlopu wychowawczego).</p>
			<p>Art. 2 pkt 2 (Art. 67f ustawy – Karta Nauczyciela)</p>	<p>Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) po art. 67e dodaje się art. 67f i art. 67g w brzmieniu:</p> <p>„Art. 67f. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z</p>

			<p>Art. 4 pkt 2 (art. 79 ustawy o Policji)</p> <p>Art. 5 pkt 2 (art. 83 ustawy o Straży Granicznej)</p>	<p>rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup>.”</p> <p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>45</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) art. 79 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 79. 1. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.</p> <p>2. Jeżeli oboje rodzice są policjantami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”</p> <p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 83 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art.</p>	
--	--	--	---	---	--

<sup>45</sup>) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

			<p>Art. 8 pkt 3 (art. 69 ust. 1 i 1a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej)</p> <p>Art. 14 pkt 9 (art. 165 ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 69:</p> <p>a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”,</p> <p>b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:</p> <p>„1a. Jeżeli oboje rodzice są strażakami, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać tylko jedno z nich.”</p> <p>9) art. 165 otrzymuje brzmienie:</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby funkcjonariusz nie korzystał z urlopu.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>46)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”</p>	
			<p>Art. 17 pkt 4 (art. 218a ust. 4 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>47)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 218 dodaje się art. 218a i art. 218b w brzmieniu:</p> <p>4. W zakresie nieuregulowanym w ust. 1 do urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się</p>	

<sup>46)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

<sup>47)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.</p> <p>Art. 17 pkt 4 (art. 218b ust. 2 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p> <p>Art. 18 pkt 3 (art. 87 ust. 1 ustawy o Służbie</p>	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>48)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>4) po art. 218 dodaje się art. 218a i art. 218b w brzmieniu:</p> <p>2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, art. 148<sup>1</sup> § 2–6 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.”</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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 oraz z 2023 r. poz.</p>	
--	--	--	---	--	--

<sup>48)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Ochrony Państwa)</p> <p>Art. 19 pkt 30 (art. 99d ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> i art. 188<sup>1</sup>, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”</p> <p>30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 7a</p> <p style="text-align: center;">Rozstrzyganie spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej</p> <p>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 funkcjonariusz nie korzystał z urlopu.</p> <p>Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p>	
--	--	--	--	---	--

			Art. 21 pkt 3 (art. 284 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny)	„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy 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. ...), z zastrzeżeniem art. 285.”	
Art. 10 ust. 3	3. Państwa członkowskie określają status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 lub czasu wolnego od pracy przewidzianego w art. 7, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, wraz ze składkami emerytalnymi, a jednocześnie zapewniają utrzymanie stosunku pracy w tym okresie.	T			W okresie korzystania z urlopu przewidzianego w art. 4, 5, 6 lub czasu wolnego od pracy przewidzianego w art. 7, zgodnie z obowiązującymi, jak i projektowanymi regulacjami kodeksu pracy, pracownicy



					<p>zachowują uprawnienia pracownicze wynikające ze stosunku pracy. Jedynie w przypadku korzystania z urlopu bezpłatnego udzielanego na podstawie art. 174 Kodeksu pracy wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy ulegają zawieszeniu, co wpływa na status pracownika wyznaczony zarówno regulacjami prawa ubezpieczeń społecznych, jak i nabywanie określonych uprawnień pracowniczych oraz ustalenie ich wymiaru, jeżeli wymiar ten jest</p>
--	--	--	--	--	--

					uzależniony od stażu pracownika.
Art. 11	<p>Artykuł 11. Dyskryminacja</p> <p>Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy przewidziany w art. 7 lub skorzystania z takiego czasu lub z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w art. 9.</p>	<b>T</b>	<p>Art. 1 pkt 2 (art. 18<sup>3e</sup> § 1 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 132 ust.1 i 2 ustawy o Policji</p>	<p>2) art. 18<sup>3e</sup> otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 18<sup>3e</sup>. § 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 wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.”</p> <p>1. Policjant odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej.</p> <p>2. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn policjanta polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa lub rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p>	

		<p>Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z dnia 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta” (Dz.Urz.KGP 2004 nr 1, poz. 3).</p> <p>Art. 41 ust. 1 i 2 ustawy o Policji</p>	<p>§ 4 Policjant we wszystkich swoich działaniach ma obowiązek poszanowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka (...).</p> <p>§ 14 Stosunek policjanta do innych policjantów powinien być oparty na przestrzeganiu zasad poprawnego zachowania, poszanowania godności, a także tolerancji w zakresie nienaruszającym porządku prawnego.</p> <p>§ 16 Przełożony powinien dawać podwładnym przykład nienaganego zachowania, w szczególności nie powinien nadużywać stanowiska, funkcji, stopnia policyjnego w celu poniżenia podległego policjanta.</p> <p>§ 17 Przełożony powinien zapewnić podległym policjantom właściwe warunki wykonywania zadań i rozwoju zawodowego oraz dbać o atmosferę pracy i dobre stosunki międzyludzkie.</p> <p>§ 20 Przełożony powinien wysłuchać podwładnego w sprawach zawodowych i osobistych oraz udzielić mu wsparcia bądź pomocy, z zachowaniem dyskrecji.</p> <p>Art. 41 1. Policjanta zwalnia się ze służby w przypadkach: 1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby przez komisję lekarską;</p>	<p>W odniesieniu do funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa nie jest</p>
--	--	---	---	--

			<p>2) nieprzydatności do służby, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;</p> <p>3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;</p> <p>4) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, umyślne, ścigane z oskarżenia publicznego;</p> <p>4a) wymierzenia przez sąd prawomocnym orzeczeniem środka karnego w postaci zakazu wykonywania zawodu policjanta;</p> <p>5) zrzeczenia się obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa;</p> <p>6) upływu okresu służby określonego w kontrakcie, jeżeli nie nastąpi zawarcie kolejnego kontraktu lub mianowanie na stałe;</p> <p>7) upływu okresu próbnego służby kontraktowej, jeżeli policjant lub przełożony skorzystał z uprawnienia określonego w art. 28a ust. 4.</p> <p>2. Policjanta można zwolnić ze służby w przypadkach:</p> <p>1) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej lub służby kontraktowej, stwierdzonego w 2 kolejnych opiniach, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</p> <p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe inne niż określone w ust. 1 pkt 4;</p> <p>3) powołania do innej służby państwowej, a także objęcia funkcji z wyboru w organach</p>	<p>możliwe zwolnienie z innych przyczyn niż enumeratywnie wskazane w przepisach pragmatycznych.</p>
--	--	--	--	---

			<p>samorządu terytorialnego lub stowarzyszeniach;</p> <p>4) nabycia prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej;</p> <p>5) gdy wymaga tego ważny interes służby;</p> <p>6) likwidacji jednostki Policji lub jej reorganizacji połączonej ze zmniejszeniem obsady etatowej, jeżeli przeniesienie policjanta do innej jednostki lub na niższe stanowisko służbowe nie jest możliwe;</p> <p>7) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</p> <p>7a) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na badania, o których mowa w art. 40a ust. 1, lub niepoddania się im, albo w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym, w przypadku wyrażenia zgody przez funkcjonariusza, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek funkcjonariusza;</p> <p>8) popełnienia czynu o znamionach przestępstwa albo przestępstwa skarbowego, jeżeli popełnienie czynu jest oczywiste i uniemożliwia jego pozostanie w służbie;</p> <p>9) upływu 12 miesięcy zawieszenia w czynnościach służbowych, jeżeli nie ustały przyczyny będące podstawą zawieszenia.</p> <p>10) usunięcia ze szkolenia zawodowego podstawowego, w przypadkach wskazanych w art. 34f ust. 1 pkt 1, 3 i 5-8.</p>	
--	--	--	--	--

Art. 44 ust. 1  
ustawy o  
Policji

			<p>Art. 134 i 135 ust. 1 ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>Art. 44 1. Policjanta 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. 41 ust. 1 pkt 3 i 4 oraz ust. 2 pkt 2, 3, 5 i 6.</p> <p>Art. 134 Funkcjonariusz odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej.</p> <p>Art. 135. 1. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn funkcjonariusza polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa, w tym z rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p> <p>Pkt I ppkt 5 Szanuje prawa i godność innych osób, ich wartości kulturowe, symbole, język, obyczaje i tradycje; ma poczucie godności własnej.</p> <p>Pkt II ppkt 2 Utrzymuje relacje służbowe oparte na współdziałaniu, współpracy i</p>	
--	--	--	---	---	--

		<p>Zarządzenie nr 11 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 20 marca 2003 r.w sprawie Zasad etki zawodowej funkcjonariuszy Straży Granicznej (Dz.Urz.KGS G Nr 1, poz. 7)</p> <p>Art. 45 ust. 1 i 2 ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>wzajemnym poszanowaniu; jest lojalny wobec Straży Granicznej i przełożonych.</p> <p>Pkt III ppkt 1 Postępuje w sposób nie godzący w dobre imię Straży Granicznej i jej funkcjonariuszy; zachowuje tajemnicę w sprawach mogących godzić w dobro służby lub dobre imię innych osób.</p> <p>Art. 45 1. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w przypadkach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby przez komisję lekarską;</li> <li>2) nieprzydatności do służby, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;</li> <li>3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;</li> <li>4) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne, ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe umyślne;</li> <li>5) zrzeczenia się obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa.</li> </ol> <p>2. Funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadkach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej, stwierdzonego w dwóch kolejnych opiniach, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</li> <li>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe inne niż określone w ust. 1 pkt 4;</li> </ol>	
--	--	---	--	--

			<p>3) powołania do innej służby państwowej, a także objęcia funkcji z wyboru w organach samorządu terytorialnego;</p> <p>4) nabycia prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej;</p> <p>5) gdy wymaga tego ważny interes służby;</p> <p>6) niewyrażenia zgody na przeniesienie na niższe stanowisko służbowe z przyczyn określonych w art. 42 ust. 2;</p> <p>7) rozformowania jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę, lub zmniejszenia jej stanu etatowego, jeżeli przeniesienie funkcjonariusza do innej jednostki lub na niższe stanowisko nie jest możliwe;</p> <p>8) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</p> <p>9) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na badania, o których mowa w art. 44 ust. 2, lub niepoddania się im, albo w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym, w przypadku wyrażenia zgody przez funkcjonariusza, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek funkcjonariusza;</p> <p>10) popełnienia czynu o znamionach przestępstwa albo przestępstwa skarbowego, jeżeli popełnienie czynu jest oczywiste i uniemożliwia pozostawanie w służbie;</p>	
--	--	--	--	--



			<p>Art. 48 ust. 1 ustawy o Straży Granicznej</p> <p>Art. 30. ust. 1, Art. 43 ust. 2 i 3, Art. 46, Art. 115 ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p> <p>Zasada 16 Zasady Etyki Zawodowej Funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej</p>	<p>11) upływu 12 miesięcy zawieszenia w czynnościach służbowych, jeżeli nie ustały przyczyny będące podstawą zawieszenia;</p> <p>12) osiągnięcia wieku:</p> <p>a) w korpusie szeregowych, podoficerów i chorążych - 55 lat,</p> <p>b) w korpusie oficerów:</p> <p>- do stopnia pułkownika Straży Granicznej (komandora Straży Granicznej) - 58 lat,</p> <p>- w stopniu generała brygady Straży Granicznej i generała dywizji Straży Granicznej (kontradmirala Straży Granicznej i wiceadmirala Straży Granicznej) - 60 lat.</p> <p>Art. 48. 1. Funkcjonariusza 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. 45 ust. 1 pkt 3 i 4, ust. 2 pkt 2, 3, 5, 7 i 10 oraz ust. 3.</p> <p>Art. 30. 1. Podejmując służbę w Państwowej Straży Pożarnej, strażak składa ślubowanie według następującej roty:</p> <p>„Ja, obywatel Rzeczypospolitej Polskiej, świadom podejmowanych obowiązków strażaka, uroczyście ślubuję być ofiarnym i mężnym w ratowaniu zagrożonego życia ludzkiego i wszelkiego mienia - nawet z narażeniem życia. Wykonując powierzone mi zadania, ślubuję przestrzegać prawa, dyscypliny</p>	<p>Specyfika służby oraz bardzo szczegółowa regulacja stosunku służbowego w przepisach ustawowych (patrz: m. in.</p>
--	--	--	--	---	--

			<p>służbowej oraz wykonywać polecenia przełożonych. Ślubuję strzec tajemnic związanych ze służbą, a także honoru, godności i dobrego imienia służby oraz przestrzegać zasad etyki zawodowej.”</p> <p>Art. 43. 2. Strażaka zwalnia się ze służby w przypadkach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) orzeczenia przez komisję lekarską całkowitej niezdolności do służby;</li> <li>2) nieprzydatności do służby, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;</li> <li>3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;</li> <li>4) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne, ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe umyślne;</li> <li>5) zgłoszenia przez niego pisemnego żądania zwolnienia - w terminie do 3 miesięcy;</li> <li>6) utraty obywatelstwa polskiego.</li> </ol> <p>3. Strażaka można zwolnić ze służby w przypadkach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo inne niż określone w ust. 2 pkt 4;</li> <li>3) nabycia prawa do zaopatrzenia emerytalnego z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej;</li> </ol>	<p>ustawa o Państwowej Straży Pożarnej) powoduje, że nie ma możliwości mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy przewidziany w art. 7 lub skorzystania z takiego czasu lub z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w art. 9.</p>
--	--	--	--	--

			<p>4) likwidacji jednostki albo jej reorganizacji połączonej ze zmniejszeniem obsady etatowej, jeżeli przeniesienie strażaka za jego zgodą do innej jednostki lub na inne stanowisko nie jest możliwe;</p> <p>4a) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej, stwierdzonego w dwóch kolejnych opiniach służbowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</p> <p>5) z innych niż określone w pkt 2-4a ważnych przyczyn, jeżeli dalsze pozostawanie w służbie nie gwarantuje należytego wykonywania obowiązków służbowych;</p> <p>6) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</p> <p>7) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na badania, o których mowa w art. 42 ust. 2b, lub niepoddania się im, albo w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym, w przypadku wyrażenia zgody przez strażaka, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek strażaka.</p> <p>Art. 46. Strażaka nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 14 pkt 11 (art. 169a ust. 1-4 ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 43 ust. 2 pkt 3 i 4 oraz ust. 3 pkt 2, 4 i 5.</p> <p>Art. 115. 1. Strażak odpowiada dyscyplinarnie za zawinione, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz za czyny sprzeczne ze złożonym ślubowaniem.</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>11) po art. 169 dodaje się art. 169a w brzmieniu:</p> <p>„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 wobec funkcjonariusza.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>terminie 7 dni od dnia wystąpienia tych okoliczności złożyć do przełożonego wniosek o przedstawienie ich należycie uzasadnionych powodów.</p> <p>4. Przełożony udziela funkcjonariuszowi odpowiedzi na wniosek wymieniony w ust. 3 w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>49)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”</p> <p>Art. 208. 1. Funkcjonariusz podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego</p>	
--	--	--	--	--

<sup>49)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933 2015 i 2707.

			<p>Art. 208 ust. 1 i art. 209 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p> <p>Zarządzenie nr 9 Komendanta Służby Ochrony Państwa w sprawie „Zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy Służby</p>	<p>polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej funkcjonariusza SOP.</p> <p>Art. 209. 1. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn funkcjonariusza polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków służbowych wynikających z przepisów prawa lub poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p> <p>§ 16. Stosunek funkcjonariusza do innych funkcjonariuszy powinien być oparty na poszanowaniu godności i tolerancji w zakresie nienaruszającym porządku prawnego.</p> <p>§ 19. Przełożony powinien dawać podwładnym przykład nienaganego zachowania, wysokiej kultury osobistej, kompetencji zawodowych, sprawiedliwego traktowania i obiektywnego oceniania oraz nie nadużywać swojego stopnia i stanowiska.</p> <p>Art. 107 1. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w przypadku:  1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby przez komisję lekarską;  2) otrzymania niedostatecznej ogólnej oceny w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>Ochrony Państwa”.</p> <p>Art. 107 ust. 1 i 2 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p>	<p>3) otrzymania niedostatecznych ocen w 2 kolejnych opiniach służbowych w okresie służby stałej, między którymi upłynął okres co najmniej 6 miesięcy;</p> <p>4) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;</p> <p>5) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe;</p> <p>6) utraty obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa;</p> <p>7) 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;</p> <p>8) niewyrażenia pisemnej zgody na przeniesienie na równorzędne stanowisko służbowe w przypadku, o którym mowa w art. 80 ust. 2;</p> <p>9) nieotrzymania propozycji innego stanowiska służbowego przez okres pozostawania w dyspozycji, o którym mowa w art. 80 ust. 1.</p> <p>2. Funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadku:</p> <p>1) otrzymania niedostatecznej ogólnej oceny w opinii służbowej w okresie służby stałej;</p> <p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo inne niż określone w ust. 1 pkt 5;</p> <p>3) powołania do innej służby państwowej, a także objęcia funkcji z wyboru w organach</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>samorządu terytorialnego lub stowarzyszeniach;</p> <p>4) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się do komisji lekarskiej lub niepoddania się badaniom, o których mowa w art. 105 ust. 1, albo w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym, w przypadku wyrażenia zgody przez funkcjonariusza, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek funkcjonariusza;</p> <p>5) likwidacji komórki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę, lub zmniejszenia jej stanu etatowego, jeżeli przeniesienie funkcjonariusza do innej komórki lub na inne stanowisko nie jest możliwe;</p> <p>6) popełnienia czynu o znamionach przestępstwa albo przestępstwa skarbowego, jeżeli popełnienie czynu jest oczywiste;</p> <p>7) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</p> <p>8) upływu 12 miesięcy zawieszenia w czynnościach służbowych, jeżeli nie ustały przyczyny będące podstawą zawieszenia;</p> <p>9) uzyskania dodatniego wyniku badania na zawartość w organizmie środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka albo odmowy poddania się tym badaniom;</p> <p>10) odmowy poddania się na polecenie Komendanta SOP badaniu</p>	
--	--	--	---	--



			<p>psychofizjologicznemu lub dwukrotnego niestawienia się w wyznaczonym terminie na takie badanie;</p> <p>11) gdy wymaga tego ważny interes służby.</p> <p>1. Funkcjonariusza 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. 107 ust. 1 pkt 4, 5 i 7 oraz ust. 2 pkt 2, 3 i 5.</p> <p>Art. 112 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p> <p>Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii</p>	<p>Art. 2. 1. Ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.</p> <p>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.</p>
--	--	--	---	---

		<p>Europejskiej w zakresie równego traktowania</p> <p>Art. 19 pkt 30 (art. 99e ust.1-3 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>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. Art. 13 1. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania.</p> <p>2. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740).</p> <p>30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 7a Rozstrzyganie spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej</p> <p>Art. 99e. 1. Skorzystanie przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza.</p> <p>2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, który</p>	
--	--	---	--	--

		<p>art. 353 ust. 2 pkt 5 i 11 ustawy o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305)</p>	<p>udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy.</p> <p>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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.</p> <p>Art. 353. 2. Naruszeniem dyscypliny wojskowej jest w szczególności:</p> <p>5) niedopełnienie obowiązków służbowych albo przekroczenie uprawnień określonych w przepisach prawa;</p> <p>11) umyślne naruszenie dóbr osobistych innego żołnierza, a także innej osoby;</p>	<p>Przepisy ustawy o obronie Ojczyzny obligują organy wojskowe do postępowania w ramach obowiązujących przepisów prawa, pod dodatkowym rygorem odpowiedzialności dyscyplinarnej.</p>
--	--	--	---	--

Art. 12 ust. 1	<p>Artykuł 12. Ochrona przed zwolnieniem i ciężar dowodu</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9.</p>	<b>T</b>	Art. 1 pkt 21 a) - d) (art. 177 § 1, 1 <sup>1</sup> , 4, uchylenie § 2 Kodeksu pracy)	<p>21) w art. 177:</p> <p>a) § 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;</li> <li>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.”</li> </ol> <p>b) po § 1 dodaje się § 1<sup>1</sup> w brzmieniu:</p> <p>„§ 1<sup>1</sup>. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182<sup>1d</sup> § 1 oraz art. 182<sup>3</sup> § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:</p>	

			<p>1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;</p> <p>2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;</p> <p>3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.”,</p> <p>c) uchyla się § 2,</p> <p>d) § 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego 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.”</p> <p>e) po § 4 dodaje się § 4<sup>1</sup> w brzmieniu:</p> <p>„§ 4<sup>1</sup>. Istnienie przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, udowodni pracodawca. ”,</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 1 pkt 40 (art. 188<sup>1</sup> § 7 Kodeksu Pracy)</p> <p>Art. 12 pkt 2 i 3 (art. 5 ust. 5 pkt 1 i ust. 6a, art. 7 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczący ch pracowników)</p>	<p>40) po art. 188 dodaje się art. 188<sup>1</sup> w brzmieniu:</p> <p>„§ 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.</p> <p>Art. 12. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 5:</p> <p>a) w ust. 5 pkt 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, 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;”</p> <p>b) po ust. 6 dodaje się ust. 6a w brzmieniu:</p>	
--	--	---	---	--

		<p>Art. 41 ust. 1 i 2 ustawy o Policji</p>	<p>„6a. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, 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, 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.”</p> <p>3) art. 7 otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art. 7. Przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się przepisy art. 41<sup>1</sup> § 1, art. 177 § 4, art. 186<sup>8</sup> i art. 196 pkt 2 Kodeksu pracy, a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu.</p> <p>Art. 41 1. Policjanta zwalnia się ze służby w przypadkach:</p> <p>1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby przez komisję lekarską;</p>	<p>W odniesieniu do funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa nie jest możliwe zwolnienie z innych przyczyn,</p>
--	--	--	---	--

			<p>2) nieprzydatności do służby, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;</p> <p>3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;</p> <p>4) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, umyślne, ścigane z oskarżenia publicznego;</p> <p>4a) wymierzenia przez sąd prawomocnym orzeczeniem środka karnego w postaci zakazu wykonywania zawodu policjanta;</p> <p>5) zrzeczenia się obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa;</p> <p>6) upływu okresu służby określonego w kontrakcie, jeżeli nie nastąpi zawarcie kolejnego kontraktu lub mianowanie na stałe;</p> <p>7) upływu okresu próbnego służby kontraktowej, jeżeli policjant lub przełożony skorzystał z uprawnienia określonego w art. 28a ust. 4.</p> <p>2. Policjanta można zwolnić ze służby w przypadkach:</p> <p>1) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej lub służby kontraktowej, stwierdzonego w 2 kolejnych opiniach, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</p>	<p>w tym wskazanych w art. 12 ust. 1 dyrektywy. Enumeratywne wskazanie przesłanek zwolnienia funkcjonariusza powoduje, że zwolnienie go z innych powodów stanowiłoby naruszenie przepisów prawa, co równocześnie wiązałoby się z odpowiedzialnością dyscyplinarną osoby zwalnianej.</p>
--	--	--	--	---



				<p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe inne niż określone w ust. 1 pkt 4;</p> <p>3) powołania do innej służby państwowej, a także objęcia funkcji z wyboru w organach samorządu terytorialnego lub stowarzyszeniach;</p> <p>4) nabycia prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej;</p> <p>5) gdy wymaga tego ważny interes służby;</p> <p>6) likwidacji jednostki Policji lub jej reorganizacji połączonej ze zmniejszeniem obsady etatowej, jeżeli przeniesienie policjanta do innej jednostki lub na niższe stanowisko służbowe nie jest możliwe;</p> <p>7) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</p> <p>7a) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na badania, o których mowa w art. 40a ust. 1, lub niepoddania się im, albo w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym, w przypadku wyrażenia zgody przez funkcjonariusza, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek funkcjonariusza;</p> <p>8) popełnienia czynu o znamionach przestępstwa albo przestępstwa skarbowego,</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>jeżeli popełnienie czynu jest oczywiste i uniemożliwia jego pozostanie w służbie;</p> <p>9) upływu 12 miesięcy zawieszenia w czynnościach służbowych, jeżeli nie ustały przyczyny będące podstawą zawieszenia.</p> <p>10) usunięcia ze szkolenia zawodowego podstawowego, w przypadkach wskazanych w art. 34f ust. 1 pkt 1, 3 i 5-8.</p> <p>Art. 44 1. Policjanta 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. 41 ust. 1 pkt 3 i 4 oraz ust. 2 pkt 2, 3, 5 i 6.</p> <p>Art. 45. 1. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w przypadkach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby przez komisję lekarską;</li> <li>2) nieprzydatności do służby, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;</li> <li>3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;</li> <li>4) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne, ścigane z oskarżenia</li> </ol>	
--	--	--	--	--

			<p>publicznego lub przestępstwo skarbowe umyślne;</p> <p>5) zrzeczenia się obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa.</p> <p>2. Funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadkach:</p> <p>1) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej, stwierdzonego w dwóch kolejnych opiniach, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</p> <p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe inne niż określone w ust. 1 pkt 4;</p> <p>3) powołania do innej służby państwowej, a także objęcia funkcji z wyboru w organach samorządu terytorialnego;</p> <p>4) nabycia prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej;</p> <p>5) gdy wymaga tego ważny interes służby;</p> <p>6) niewyrażenia zgody na przeniesienie na niższe stanowisko służbowe z przyczyn określonych w art. 42 ust. 2;</p> <p>7) rozformowania jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę, lub zmniejszenia jej stanu etatowego, jeżeli przeniesienie funkcjonariusza do innej</p>	
--	--	--	---	--

			<p>jednostki lub na niższe stanowisko nie jest możliwe;</p> <p>8) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</p> <p>9) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na badania, o których mowa w art. 44 ust. 2, lub niepoddania się im, albo w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym, w przypadku wyrażenia zgody przez funkcjonariusza, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek funkcjonariusza;</p> <p>10) popełnienia czynu o znamionach przestępstwa albo przestępstwa skarbowego, jeżeli popełnienie czynu jest oczywiste i uniemożliwia pozostawanie w służbie;</p> <p>11) upływu 12 miesięcy zawieszenia w czynnościach służbowych, jeżeli nie ustały przyczyny będące podstawą zawieszenia;</p> <p>12) osiągnięcia wieku:</p> <p>a) w korpusie szeregowych, podoficerów i chorążych - 55 lat,</p> <p>b) w korpusie oficerów:</p> <p>- do stopnia pułkownika Straży Granicznej (komandora Straży Granicznej) - 58 lat,</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 48 ust. 1 ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>-w stopniu generała brygady Straży Granicznej i generała dywizji Straży Granicznej (konradmirała Straży Granicznej i wiceadmirała Straży Granicznej) - 60 lat.</p> <p>Art. 48 1. Funkcjonariusza 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. 45 ust. 1 pkt 3 i 4, ust. 2 pkt 2, 3, 5, 7 i 10 oraz ust. 3.</p> <p>Art. 30. 1. Podejmując służbę w Państwowej Straży Pożarnej, strażak składa ślubowanie według następującej roty:</p>	
		<p>Art. 30 ust. 1, 43 ust. 2 i 3, Art. 115 ust. 1 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p> <p>Zasada 16 Zasady Etyki Zawodowej Funkcjonariuszy Państwowej</p>	<p>„Ja, obywatel Rzeczypospolitej Polskiej, świadom podejmowanych obowiązków strażaka, uroczyście ślubuję być ofiarnym i mężnym w ratowaniu zagrożonego życia ludzkiego i wszelkiego mienia - nawet z narażeniem życia. Wykonując powierzone mi zadania, ślubuję przestrzegać prawa, dyscypliny służbowej oraz wykonywać polecenia przełożonych. Ślubuję strzec tajemnic związanych ze służbą, a także honoru, godności i dobrego imienia służby oraz przestrzegać zasad etyki zawodowej.”</p>	

			<p>Straży Pożarnej</p>	<p>Art. 43. 2. Strażaka zwalnia się ze służby w przypadkach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) orzeczenia przez komisję lekarską całkowitej niezdolności do służby;</li> <li>2) nieprzydatności do służby, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;</li> <li>3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;</li> <li>4) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne, ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe umyślne;</li> <li>5) zgłoszenia przez niego pisemnego żądania zwolnienia - w terminie do 3 miesięcy;</li> <li>6) utraty obywatelstwa polskiego.</li> </ol> <p>3. Strażaka można zwolnić ze służby w przypadkach:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo inne niż określone w ust. 2 pkt 4;</li> <li>3) nabycia prawa do zaopatrzenia emerytalnego z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej;</li> <li>4) likwidacji jednostki albo jej reorganizacji połączonej ze zmniejszeniem obsady etatowej, jeżeli przeniesienie strażaka za jego zgodą do innej jednostki lub na inne stanowisko nie jest możliwe;</li> </ol>	
--	--	--	----------------------------	---	--

			<p>4a) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej, stwierdzonego w dwóch kolejnych opiniach służbowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</p> <p>5) z innych niż określone w pkt 2-4a ważnych przyczyn, jeżeli dalsze pozostawanie w służbie nie gwarantuje należytego wykonywania obowiązków służbowych;</p> <p>6) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</p> <p>7) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na badania, o których mowa w art. 42 ust. 2b, lub niepoddania się im, albo w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym, w przypadku wyrażenia zgody przez strażaka, chyba że skierowanie do komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek strażaka.</p> <p>Art. 115. 1. Strażak odpowiada dyscyplinarnie za zawinione, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz za czyny sprzeczne ze złożonym ślubowaniem.</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>6) w art. 108:</p>	
		<p>Art. 14 pkt 6 i 7 (art. 108 ust. 2 i art. 108a ustawy o Służbie Więziennej)</p>		

			<p>a) uchyla się ust. 1,</p> <p>b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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.”</p> <p>7) po art. 108 dodaje się art. 108a w brzmieniu:</p> <p>„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:</p> <p>1) prowadzić przygotowań do zwolnienia funkcjonariusza ze służby albo do stwierdzenia wygaśnięcia jego stosunku służbowego;</p> <p>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.</p>	
--	--	--	---	--



			<p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>2. W przypadku złożenia przez funkcjonariusza wniosku, o którym mowa w ust. 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182<sup>1d</sup> § 1 oraz art. 182<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy zakaz, o którym mowa w ust. 1, zaczyna obowiązywać na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;</li> <li>2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;</li> <li>3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.”</li> </ol> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>50)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</li> <li>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”</li> </ol>	<p>Jedną z cech stosunku służbowego</p>
--	--	--	---	--	---

<sup>50)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Art. 179-180, art. 276, art. 277 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>Art. 179. 1. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby;</li> <li>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo popełnione umyślnie lub umyślne przestępstwo skarbowe;</li> </ol> <p>(...).</p> <p>Art. 180. 1. Funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w służbie stałej, stwierdzonego w dwóch następujących po sobie ocenach okresowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</li> <li>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo inne niż określone w art. 179 ust. 1 pkt 2;</li> </ol> <p>(...).</p> <p>Art. 276. 1. W przypadku wydania decyzji o przeniesieniu, powierzeniu pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku, przeniesieniu na niższe stanowisko, przeniesieniu na inne lub równorzędne stanowisko służbowe w związku z reorganizacją jednostki organizacyjnej KAS, określeniu</p>	<p>funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej jest stabilność 'zatrudnienia', co oznacza co do zasady zakaz zwolnienia funkcjonariusza, z wyjątkiem enumeratywnie wskazanych w ustawie przypadków zwolnienia ze służby. Przepisy nie przewidują możliwości zwolnienia funkcjonariusza z powodu skorzystania przez funkcjonariusza z uprawnień przewidzianych przepisami prawa. Niedopuszczalne jest też czynienie przygotowań do zwolnienia. Ponadto art. 177 k.p, który znajduje</p>
--	--	--	---	---	---

			<p>warunków pełnienia służby w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej KAS bądź zawieszeniu w pełnieniu obowiązków służbowych, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy.</p> <p>2. W przypadku wydania decyzji o zwolnieniu ze służby, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć odwołanie do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej.</p> <p>3. W przypadku gdy decyzję o zwolnieniu ze służby wydaje Szef Krajowej Administracji Skarbowej, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy.</p> <p>4. Złożenie wniosków, o których mowa w ust. 1 i 3, oraz odwołania, o którym mowa w ust. 2, nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>5. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1-3, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 735, 1491 i 2052).</p> <p>6. Od decyzji wydanej w postępowaniu z wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy lub wydanej w wyniku odwołania przysługuje prawo wniesienia skargi do sądu administracyjnego.</p>	<p>się w dziale “uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” będzie miał zastosowanie do funkcjonariuszy na podstawie odesłania z art. 214 ustawy o KAS.</p>
--	--	--	--	---

			<p>Art. 277 Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 276 ust. 1 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p>	
		<p>Art. 107 ust. 1 i 2 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p>	<p>Art. 107 1. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby przez komisję lekarską;</li> <li>2) otrzymania niedostatecznej ogólnej oceny w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej;</li> <li>3) otrzymania niedostatecznych ocen w 2 kolejnych opiniach służbowych w okresie służby stałej, między którymi upłynął okres co najmniej 6 miesięcy;</li> <li>4) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby;</li> <li>5) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe;</li> <li>6) utraty obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa;</li> <li>7) ostatecznej decyzji o odmowie wydania poświadczenia bezpieczeństwa lub decyzji o</li> </ol>	

				<p>cofnięciu poświadczenia bezpieczeństwa zgodnie z przepisami ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych;</p> <p>8) niewyrażenia pisemnej zgody na przeniesienie na równorzędne stanowisko służbowe w przypadku, o którym mowa w art. 80 ust. 2;</p> <p>9) nieotrzymania propozycji innego stanowiska służbowego przez okres pozostawania w dyspozycji, o którym mowa w art. 80 ust. 1.</p> <p>2. Funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadku:</p> <p>1) otrzymania niedostatecznej ogólnej oceny w opinii służbowej w okresie służby stałej;</p> <p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo inne niż określone w ust. 1 pkt 5;</p> <p>3) powołania do innej służby państwowej, a także objęcia funkcji z wyboru w organach samorządu terytorialnego lub stowarzyszeniach;</p> <p>4) dwukrotnego nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się do komisji lekarskiej lub niepoddania się badaniom, o których mowa w art. 105 ust. 1, albo w przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawienia się na obserwację w podmiocie leczniczym, w przypadku wyrażenia zgody przez funkcjonariusza, chyba że skierowanie do</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>komisji lekarskiej nastąpiło na wniosek funkcjonariusza;</p> <p>5) likwidacji komórki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę, lub zmniejszenia jej stanu etatowego, jeżeli przeniesienie funkcjonariusza do innej komórki lub na inne stanowisko nie jest możliwe;</p> <p>6) popełnienia czynu o znamionach przestępstwa albo przestępstwa skarbowego, jeżeli popełnienie czynu jest oczywiste;</p> <p>7) upływu 12 miesięcy od dnia zaprzestania służby z powodu choroby;</p> <p>8) upływu 12 miesięcy zawieszenia w czynnościach służbowych, jeżeli nie ustały przyczyny będące podstawą zawieszenia;</p> <p>9) uzyskania dodatniego wyniku badania na zawartość w organizmie środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka albo odmowy poddania się tym badaniom;</p> <p>10) odmowy poddania się na polecenie Komendanta SOP badaniu psychofizjologicznemu lub dwukrotnego niestawienia się w wyznaczonym terminie na takie badanie;</p> <p>11) gdy wymaga tego ważny interes służby.</p>	
--	--	--	--	--

Art. 112 ust. 1  
ustawy o  
Służbie  
Ochrony  
Państwa

		<p>Art. 19 pkt 12 (art. 32 ust. 1a i 1b ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p> <p>art. 226, 228 i 353 ust. 2 pkt 5 ustawy o obronie</p>	<p>Art. 112 1. Funkcjonariusza 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. 107 ust. 1 pkt 4, 5 i 7 oraz ust. 2 pkt 2, 3 i 5.</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>12) w art. 32 po ust. 1 dodaje się ust. 1a i 1b w brzmieniu:</p> <p>„1a. Wobec funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1, który złożył wniosek o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy lub funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w art. 62a i art. 62b, przełożony nie może prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku służbowego z tym funkcjonariuszem, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w ust. 1.</p> <p>1b. W przypadku zwolnienia ze służby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1 i 1a, Szef Kancelarii</p>	
--	--	---	--	--

			<p>Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305)</p>	<p>Sejmu udowadnia, że kierował się obiektywnymi powodami.”</p> <p>art. 226, 228 i 353 ust. 2 pkt 5 ustawy o obronie Ojczyzny</p> <p>Art. 353. 2. Naruszeniem dyscypliny wojskowej jest w szczególności:</p> <p>5) niedopełnienie obowiązków służbowych albo przekroczenie uprawnień określonych w przepisach prawa;</p>	<p>Przepisy ustawy o obronie Ojczyzny przewidują zamknięty katalog przesłanek obligatoryjnych i fakultatywnych zwolnienia żołnierza z zawodowej służby wojskowej. Nie przewidują one możliwości zwolnienia żołnierza z powodów innych, niż wyspecyfikowane. Kwestie związane z szeroko rozumianymi urlopami związanymi z ciężką i macierzyństwem nie znajdują się wśród tych przesłanek.</p>
--	--	--	------------------------------------	--	--



<p>Art. 12 ust. 2</p>	<p>2. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, o którym mowa w art. 9, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. W przypadku zwolnienia pracownika, który wystąpił w wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystał z takiego urlopu, pracodawca przedstawia uzasadnienie zwolnienia na piśmie.</p>	<p>N</p>	<p>§ 22 rozporządzenia Ministra SWiA w w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów</p>	<p>Rozkaz personalny o zwolnieniu policjanta ze służby powinien w szczególności zawierać:</p> <p>6) uzasadnienie faktyczne i prawne zwolnienia ze służby;</p>	<p>Kodeks pracy ustanawia w art. 177 bezwzględny zakaz zwolnień grup objętych tym przepisem. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego jest możliwe tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Rozwiązanie takie, musi być zatem uzasadnione zgodnie z brzmieniem art. 177 § 4 Kodeksu pracy.</p>
-----------------------	---	----------	--	---	---

		<p>§ 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra SWiA w sprawie właściwości organów i jednostek organizacyjnych Straży Granicznej w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy straży granicznej oraz trybu postępowania w tych sprawach</p> <p>Art. 32 ust. 1 wprowadzenie do wyliczenia i ust. 2, Art. 46 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p>	<p>W rozkazie personalnym zamieszcza się rozstrzygnięcie oraz inne informacje istotne dla rozstrzygnięcia sprawy osobowej, w której jest wydawany, a w szczególności:</p> <p>8) uzasadnienie faktyczne i prawne;</p> <p>Art. 32 1. Do <i>mianowania</i> strażaka na stanowisko służbowe, przenoszenia na inne, powierzania pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku, zawieszania w czynnościach służbowych albo zwalniania ze służby, z zastrzeżeniem art. 47 ust. 1, właściwi są przełożeni: (...).</p> <p>2. Od decyzji, o których mowa w ust. 1, strażakowi służy odwołanie do wyższego przełożonego.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Art. 7, Art. 77 § 1 KPA</p>	<p>Art. 7 KPA W toku postępowania organy administracji publicznej stoją na straży praworządności, z urzędu lub na wniosek stron podejmują wszelkie czynności niezbędne do dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego oraz do załatwienia sprawy, mając na względzie interes społeczny i słuszny interes obywateli.</p> <p>Art. 46. Strażaka 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. 43 ust. 2 pkt 3 i 4 oraz ust. 3 pkt 2, 4 i 5.</p> <p>Art. 77 § 1. KPA Organ administracji publicznej jest obowiązany w sposób wyczerpujący zebrać i rozpatrzyć cały materiał dowodowy.</p>	<p>Zwolnienie strażaka następuje tylko w drodze decyzji administracyjnej, od której – na zasadach określonych w KPA, służy odwołania i skarga do sądu. Elementem decyzji administracyjnej jest uzasadnienie.</p>
			<p>Art. 179-180, art. 276, art. 277 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>Art. 179. 1. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby;</li> <li>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo popełnione umyślnie lub umyślne przestępstwo skarbowe;</li> </ol> <p>(...).</p> <p>Art. 180. 1. Funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadku:</p>	<p>Jedną z cech stosunku służbowego funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej jest stabilność ‘zatrudnienia’, co oznacza co do zasady zakaz zwolnienia</p>

			<p>1) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w służbie stałej, stwierdzonego w dwóch następujących po sobie ocenach okresowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</p> <p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo inne niż określone w art. 179 ust. 1 pkt 2;</p> <p>(...).</p> <p>Art. 276. 1. W przypadku wydania decyzji o przeniesieniu, powierzeniu pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku, przeniesieniu na niższe stanowisko, przeniesieniu na inne lub równorzędne stanowisko służbowe w związku z reorganizacją jednostki organizacyjnej KAS, określeniu warunków pełnienia służby w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej KAS bądź zawieszeniu w pełnieniu obowiązków służbowych, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy.</p> <p>2. W przypadku wydania decyzji o zwolnieniu ze służby, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć odwołanie do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej.</p> <p>3. W przypadku gdy decyzję o zwolnieniu ze służby wydaje Szef Krajowej Administracji</p>	<p>funkcjonariusza, z wyjątkiem enumeratywnie wskazanych w ustawie przypadków zwolnienia ze służby. Przepisy nie przewidują możliwości zwolnienia funkcjonariusza z powodu skorzystania przez funkcjonariusza z uprawnień przewidzianych przepisami prawa. Niedopuszczalne jest też czynienie przygotowań do zwolnienia. Jeżeli chodzi o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia, to trzeba wskazać, że zwolnienie funkcjonariusza ze służby następuje</p>
--	--	--	--	--

			<p>Skarbowej, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć wnioski o ponowne rozpatrzenie sprawy.</p> <p>4. Złożenie wniosków, o których mowa w ust. 1 i 3, oraz odwołania, o którym mowa w ust. 2, nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>5. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1-3, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 735, 1491 i 2052).</p> <p>6. Od decyzji wydanej w postępowaniu z wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy lub wydanej w wyniku odwołania przysługuje prawo wniesienia skargi do sądu administracyjnego.</p> <p>Art. 277 Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 276 ust. 1 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p>	<p>w drodze decyzji administracyjnej, w której organ musi bezwzględnie wykazać powody zwolnienia. Wykazanie powodów zwolnienia funkcjonariusza ze służby zawsze leży zatem po stronie organu, a nie po stronie funkcjonariusza. Decyzja o zwolnieniu podlega kontroli administracyjnej oraz kontroli sądowej, podczas której są badane powody zwolnienia. Dodatkowo wydanie decyzji jest poprzedzone przeprowadzeniem postępowania administracyjnego w zakresie</p>
--	--	--	---	---

			<p>art. 76 ust. 3 ustawy o SOP w związku z art. 107 § 1 Kpa</p>	<p>Art. 76. 3. Do postępowania w sprawach osobowych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku służbowego w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 256, 695, 1298 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 54 i 187).</p> <p>Art. 107 § 1. Decyzja zawiera: 6) uzasadnienie faktyczne i prawne;</p>	<p>zwolnienia (wszczęcie postępowania w trybie kpa, postępowanie dowodowe itd.).</p>
<p>Art. 12 ust. 3</p>	<p>3. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop przewidziany w art. 4, 5 lub 6 lub skorzystania z takiego urlopu, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że zostali zwolnieni z takiego powodu, udowodnienie, że</p>	<p><b>T</b></p>	<p>Art. 1 pkt 21 (art. 177 § 1 § 4<sup>1</sup> Kodeksu pracy)</p>	<p>21) w art. 177: a) § 1 otrzymuje brzmienie: „§ 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:</p>	

	zwolnienie nastąpiło z innych powodów, spoczywa na pracodawcy.		<p>Art. 1 pkt 21 (art. 177 § 4 Kodeksu pracy)</p>	<p>1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;</p> <p>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.”,</p> <p>d) § 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego 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.”,</p> <p>e) po § 4 dodaje się § 4<sup>1</sup> w brzmieniu:</p> <p>„§ 4<sup>1</sup>. Istnienie przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, udowodni pracodawca.”,</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>Art. 1 pkt 40 (art. 188<sup>1</sup> § 7-8 Kodeksu Pracy)</p> <p>Art. 12 pkt 2b (art. 6a ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczący ch pracowników)</p>	<p>40) po art. 188 dodaje się art. 188<sup>1</sup> w brzmieniu:</p> <p>„§ 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.</p> <p>§ 8. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym, niż wskazane w § 7.”</p> <p>Art. 12. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>b) po ust. 6 dodaje się ust. 6a w brzmieniu:</p> <p>„6a. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, 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, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i</p>	
--	--	--	--	---	--



			<p>rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowodni, że przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.”</p> <p>Art. 7 kpa W toku postępowania organy administracji publicznej stoją na straży praworządności, z urzędu lub na wniosek stron podejmują wszelkie czynności niezbędne do dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego oraz do załatwienia sprawy, mając na względzie interes społeczny i słuszny interes obywateli.</p> <p>Art. 77 § 1. kpa Organ administracji publicznej jest obowiązany w sposób wyczerpujący zebrać i rozpatrzyć cały materiał dowodowy.</p> <p>Z uwagi na fakt, że w postępowaniu dotyczącym zwolnienia funkcjonariusza ze służby stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego należy dodatkowo wskazać na następujące przepisy:</p> <p>Art. 128 k.p.a.</p> <p>Odwołanie nie wymaga szczegółowego uzasadnienia. Wystarczy, jeżeli z odwołania wynika, że strona nie jest zadowolona z wydanej decyzji.</p> <p>Art. 10 § 1 k.p.a.</p> <p>Organy administracji publicznej obowiązane są zapewnić stronom czynny udział w każdym</p>	
--	--	--	---	--

			<p>stadium postępowania, a przed wydaniem decyzji umożliwić im wypowiedzenie się co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań.</p> <p>Art. 11 k.p.a.</p> <p>Organy administracji publicznej powinny wyjaśniać stronom zasadność przesłanek, którymi kierują się przy załatwieniu sprawy, aby w ten sposób w miarę możliwości doprowadzić do wykonania przez strony decyzji bez potrzeby stosowania środków przymusu.</p> <p>Art. 9 k.p.a.</p> <p>Organy administracji publicznej są obowiązane do należytego i wyczerpującego informowania stron o okolicznościach faktycznych i prawnych, które mogą mieć wpływ na ustalenie ich praw i obowiązków będących przedmiotem postępowania administracyjnego. Organy czuwają nad tym, aby strony i inne osoby uczestniczące w postępowaniu nie poniosły szkody z powodu niezajomości prawa, i w tym celu udzielają im niezbędnych wyjaśnień i wskazówek.</p> <p>Art. 80 k.p.a.</p> <p>Organ administracji publicznej ocenia na podstawie całokształtu materiału dowodowego, czy dana okoliczność została udowodniona.</p> <p>Art. 107 § 3 k.p.a.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Uzasadnienie faktyczne decyzji powinno w szczególności zawierać wskazanie faktów, które organ uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, oraz przyczyn, z powodu których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, zaś uzasadnienie prawne - wyjaśnienie podstawy prawnej decyzji, z przytoczeniem przepisów prawa.</p> <p>(Dla porównania można wskazać zasady obowiązujące na gruncie Kodeksu cywilnego i kodeksu postępowania cywilnego:</p> <p>art. 6 Kodeksu cywilnego - Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.</p> <p>art. 232 Kodeksu postępowania cywilnego - Strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę.</p> <p>Art. 179. 1. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby w przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) orzeczenia trwałej niezdolności do służby;</li> <li>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo popełnione umyślnie lub umyślne przestępstwo skarbowe;</li> </ol> <p>(...).</p>	<p>Jedną z cech stosunku służbowego funkcjonariusza Służby Celno- Skarbowej jest stabilność 'zatrudnienia', co oznacza co do</p>
--	--	--	--	--

			<p>Art. 180. 1. Funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadku:</p> <p>1) niewywiązywania się z obowiązków służbowych w służbie stałej, stwierdzonego w dwóch następujących po sobie ocenach okresowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy;</p> <p>2) skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo inne niż określone w art. 179 ust. 1 pkt 2;</p> <p>(...).</p> <p>Art. 276. 1. W przypadku wydania decyzji o przeniesieniu, powierzeniu pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku, przeniesieniu na niższe stanowisko, przeniesieniu na inne lub równorzędne stanowisko służbowe w związku z reorganizacją jednostki organizacyjnej KAS, określeniu warunków pełnienia służby w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej KAS bądź zawieszeniu w pełnieniu obowiązków służbowych, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć wnioski o ponowne rozpatrzenie sprawy.</p> <p>2. W przypadku wydania decyzji o zwolnieniu ze służby, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć odwołanie do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej.</p>	<p>zasady zakaz zwolnienia funkcjonariusza, z wyjątkiem enumeratywnie wskazanych w ustawie przypadków zwolnienia ze służby. Przepisy nie przewidują możliwości zwolnienia funkcjonariusza z powodu skorzystania przez funkcjonariusza z uprawnień przewidzianych przepisami prawa. Niedopuszczalne jest też czynienie przygotowań do zwolnienia. Jeżeli chodzi o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia, to trzeba wskazać, że zwolnienie</p>
--	--	--	---	--

			<p>3. W przypadku gdy decyzję o zwolnieniu ze służby wydaje Szef Krajowej Administracji Skarbowej, funkcjonariusz może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji, złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy.</p> <p>4. Złożenie wniosków, o których mowa w ust. 1 i 3, oraz odwołania, o którym mowa w ust. 2, nie wstrzymuje wykonania decyzji.</p> <p>5. Do postępowań w sprawach, o których mowa w ust. 1-3, stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 735, 1491 i 2052).</p> <p>6. Od decyzji wydanej w postępowaniu z wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy lub wydanej w wyniku odwołania przysługuje prawo wniesienia skargi do sądu administracyjnego.</p> <p>Art. 277 Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 276 ust. 1 rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.</p>	<p>funkcjonariusza ze służby następuje w drodze decyzji administracyjnej, w której organ musi bezwzględnie wykazać powody zwolnienia. Wykazanie powodów zwolnienia funkcjonariusza ze służby zawsze leży zatem po stronie organu, a nie po stronie funkcjonariusza. Decyzja o zwolnieniu podlega kontroli administracyjnej oraz kontroli sądowej, podczas której są badane powody zwolnienia. Dodatkowo wydanie decyzji jest poprzedzone przeprowadzeniem postępowania</p>
--	--	--	--	--

			<p>Art. 19 pkt 12 (art. 32 ust. 1a i 1b ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>12) w art. 32 po ust. 1 dodaje się ust. 1a i 1b w brzmieniu:</p> <p>„1a. Wobec funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1, który złożył wniosek o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy lub funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w art. 62a i art. 62b, przełożony nie może prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku służbowego z tym funkcjonariuszem, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w ust. 1.</p> <p>1b. W przypadku zwolnienia ze służby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1 i 1a, Szef Kancelarii Sejmu udowadnia, że kierował się obiektywnymi powodami.”;</p>	<p>administracyjnego w zakresie zwolnienia (wszczęcie postępowania w trybie kpa, postępowanie dowodowe itd.).</p>
--	--	--	--	--	---

			Art. 122 ust 1 ustawy o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305)	Art. 122. 1. Od decyzji wydanych przez właściwe organy w sprawach określonych w ustawie żołnierz może wnieść odwołanie do organu wyższego stopnia, na zasadach określonych w ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego, i skargę do właściwego sądu administracyjnego, na zasadach określonych w ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. z 2022 r. poz. 329).	
Art. 12 ust. 4	4. Ust. 3 nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie wprowadziły zasady dowodowe korzystniejsze dla pracowników.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 12 ust. 5	5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 3 do postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 12 ust. 6	6. Ust. 3 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwa członkowskie postanowią inaczej.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 13	Artykuł 13. Sankcje Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń	T	Art. 1 pkt 2 (art. 18 <sup>3e</sup> § 3 Kodeksu pracy)	2) art. 18 <sup>3e</sup> otrzymuje brzmienie:  Art. 18 <sup>3e</sup> .	

	<p>przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania. Ustanowione sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.</p>		<p>Art. 1 pkt 41 b) (art. 281 § 1 5a-5c Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 15 pkt 2 (art. 12 ust. 1 ustawy o wdrożeniu niektórych</p>	<p>„§ 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.”</p> <p>41) w art. 281 w § 1:</p> <p>b) po pkt 5 dodaje się pkt 5a – 5d w brzmieniu:</p> <p>„5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup>,</p> <p>5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173<sup>1</sup>–173<sup>3</sup>,</p> <p>5c) narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142<sup>1</sup> i art. 67<sup>6</sup> § 6 i 7.</p> <p>Ponadto należy wskazać, że w obecnym stanie prawnym istnieje już sankcja za wypowiedzenie lub rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy, przewidziana w art. 281 § 3 Kodeksu pracy.</p> <p>Art. 15. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania</p>	
--	--	--	---	--	--



		<p>przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania)</p> <p>Art. 132 ust.1 i 2 oraz art. 134 ustawy o Policji</p>	<p>(Dz. U. z 2020 r. poz. 2156) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 12 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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, 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.”</p> <p>1. Policjant odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej.</p> <p>2. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn policjanta polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa lub rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p> <p>Art. 134 Karami dyscyplinarnymi są:</p> <p>1) upomnienie;</p>	
--	--	---	--	--

			<p>2) nagana;  3) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do służby na zajmowanym stanowisku;  4) wyznaczenie na niższe stanowisko służbowe;  5) obniżenie stopnia;  6) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do służby;  7) wydalenie ze służby.</p>	
		<p>Art. 134,135  ust. 1 i art. 136  ust. 1 ustawy o  Straży  Granicznej</p>	<p>Art. 134. Funkcjonariusz odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej.</p> <p>Art. 135. 1. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn funkcjonariusza polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa, w tym z rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p> <p>Art. 136. 1. Funkcjonariuszowi mogą być wymierzane kary dyscyplinarne:</p> <p>1) upomnienie;  2) nagana;  3) (<i>uchylony</i>)  4) (<i>uchylony</i>)</p>	

			<p>5) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do służby na zajmowanym stanowisku;  6) wyznaczenie na niższe stanowisko służbowe;  7) obniżenie stopnia;  8) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do służby;  9) wydalenie ze służby.</p> <p>Art. 115. 1. Strażak odpowiada dyscyplinarnie za zawinione, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz za czyny sprzeczne ze złożonym ślubowaniem.</p> <p>Art. 117. 1. Kary dyscyplinarne są następujące:  1) upomnienie;  2) nagana;  3) wyznaczenie na niższe stanowisko służbowe;  4) obniżenie stopnia;  5) wydalenie ze służby</p>	<p>Art. 115 ust. 1  i art. 117 ust. 1  ustawy o  Państwowej  Straży  Pożarnej</p> <p>W przypadku naruszenia przepisów dotyczących naruszenia prawa przez przełożonego względem strażaka, przełożony jako strażak odpowiada dyscyplinarnie za negatywne traktowanie lub negatywne konsekwencje wynikające ze skargi złożonej wewnątrz</p>
--	--	--	--	--

					<p>instytucji przez strażaka. Wobec powyższego, ochronę strażaków zapewniają przepisy art. 115 ustawy o PSP, zgodnie z którym działania przełożonego strażaka związane z negatywnymi konsekwencjami wobec funkcjonariusza składającego skargę mogą zostać uznane za czyny naruszające dyscyplinę służbową, natomiast przełożony w takiej sytuacji powinien zostać pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Ponadto, implementacja przepisu dotyczącego</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>51)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p>	<p>ochrony przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami została zapewniona poprzez możliwość zastosowania art. 225 Kodeksu postępowania administracyjnego, zgodnie z którym nikt nie może być narażony na jakikolwiek uszczerbek lub zarzut z powodu złożenia skargi. Przepisem tym objęci są także funkcjonariusze PSP.</p>
--	--	--	---	--	---

<sup>51)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”</p>	
		<p>Art. 14 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>Art. 14.1. Do zadań Szefa Krajowej Administracji Skarbowej należy:</p> <p>1) nadzór nad działalnością dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektorów izb administracji skarbowej, naczelników urzędów skarbowych, naczelników urzędów celno-skarbowych, dyrektora Krajowej Szkoły Skarbowości, zwanej dalej "Szkołą", oraz dyrektorów właściwych w sprawach KAS komórek organizacyjnych w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych, zwanych dalej "komórkami organizacyjnymi urzędu obsługującego ministra"; (...)</p>	<p>Czynności z zakresu stosunku służbowego wobec funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej realizują dyrektorzy izb administracji skarbowej oraz Szef KAS w stosunku do funkcjonariuszy pełniących służbę w MF. Każdy z tych organów podlega nadzorowi przez organ wyższego stopnia, tj. dyrektorzy izb są nadzorowani</p>
	<p>Art. 13 ust. 1 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>2) Szef Krajowej Administracji Skarbowej jest organem wyższego stopnia w stosunku do dyrektorów izb administracji skarbowej.</p>		
	<p>Art. 254 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>Art.13.1.Szef Krajowej Administracji Skarbowej podlega ministrowi właściwemu do spraw finansów publicznych.</p>		

			<p>Art. 254 Funkcjonariusze podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie obowiązków służbowych, w szczególności za:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) niedopełnienie obowiązków służbowych lub wynikających ze złożonego ślubowania oraz przepisów prawa;</li> <li>2) przekroczenie uprawnień określonych w przepisach prawa;</li> <li>3) odmowę wykonania lub niewykonanie polecenia, z wyjątkiem przypadków wskazanych w art. 204 ust. 2 i 3;</li> <li>4) zaniechanie czynności służbowej albo wykonanie jej w sposób niedbały lub nieprawidłowy;</li> <li>5) wprowadzenie w błąd przełożonego lub innego funkcjonariusza, jeżeli spowodowało to lub mogło spowodować szkodę służbie, funkcjonariuszowi lub innej osobie;</li> <li>6) nadużycie zajmowanego stanowiska dla osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej;</li> <li>7) nieusprawiedliwione niestawienie się lub opuszczenie miejsca pełnienia służby;</li> <li>8) wprowadzenie się w stan ograniczający zdolność wykonywania zadania służbowego albo uniemożliwiający jego wykonanie;</li> <li>9) utratę uzbrojenia służbowego;</li> </ol>	<p>przez Szefa KAS (art. 14 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy), zaś Szef KAS podlega Ministrowi Finansów (art. 13 ust. 1 ustawy). Organ nadzoru może wystąpić o odwołanie ze stanowiska osoby winnej naruszeń prawa. Ponadto w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa, w tym przepisów dotyczących praw funkcjonariuszy ze stosunku służbowego, organ nadzorczy może pociągnąć do odpowiedzialności porządkowej lub dyscyplinarnej osobę winną</p>
--	--	--	---	--

			<p>Art. 208 ust. 1, art. 209 ust. 1 i art. 215 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p>	<p>10) umyślne naruszenie dóbr osobistych innego funkcjonariusza w czasie pełnienia służby;</p> <p>11) stosowanie dyskryminacji, molestowania oraz mobbingu w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.</p> <p>Art. 208. 1. Funkcjonariusz podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej funkcjonariusza SOP.</p> <p>Art. 209. 1. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn funkcjonariusza polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków służbowych wynikających z przepisów prawa lub poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p> <p>Art. 215. Funkcjonariuszowi mogą być wymierzone następujące kary dyscyplinarne:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) upomnienie;</li> <li>2) nagana;</li> <li>3) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do służby na zajmowanym stanowisku;</li> </ol>	<p>naruszeń określonych w art. 254 ustawy o KAS, np. niedopełnienia obowiązków służbowych, czy przekroczenia uprawnień wynikających z przepisów prawa. Jest to rodzaj sankcji, które mogą być zastosowane w przypadku naruszeń przepisów przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy. Wydaje się, że istniejące sankcje są wystarczające, skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.</p>
--	--	--	---	---	---



			<p>Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.</p>	<p>4) wyznaczenie na niższe stanowisko służbowe;  5) obniżenie stopnia;  5a) ostrzeżenie o niepełnej przydatności do służby;  6) (<i>uchylony</i>)  7) wydalenie ze służby.</p> <p>Art. 2. 1. Ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Zgodnie z art. 2 ust. 2 ustawy przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.).  Przytoczona ustawa znajdzie zastosowanie również w sprawach wynikających ze stosunku służbowego funkcjonariuszy.</p>
--	--	--	---	--	---

		<p>Art. 19 pkt 30 (art. 99e ust. 3 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p> <p>Art. 232 ust. 3 i 353 ust. 2 pkt 5 ustawy o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305)</p>	<p>Art. 13 1. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania.</p> <p>2. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740).</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 7a</p> <p style="text-align: center;">Rozstrzyganie spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej</p> <p>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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.</p>	<p>Żołnierzowi przysługuje świadczenie odszkodowawcze</p>
--	--	--	--	---

				<p>Art. 232. 3. Żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1, przysługuje od Skarbu Państwa odszkodowanie w wysokości sześciokrotności kwoty uposażenia zasadniczego, wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych zmian mających wpływ na prawo do uposażenia lub jego wysokość, a w przypadku gdy stanowisko służbowe, które żołnierz zawodowy zajmował przed zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej, nie istnieje, według stawek na porównywalnym pod względem stopnia etatowego i grupy uposażenia stanowisku służbowym, obowiązujących w dniu uprawomocnienia się orzeczenia lub decyzji wymienionych w ust. 1.</p> <p>Art. 353. 2. Naruszeniem dyscypliny wojskowej jest w szczególności:</p> <p>5) niedopełnienie obowiązków służbowych albo przekroczenie uprawnień określonych w przepisach prawa;</p>	<p>w przypadku stwierdzenia uchybień w zakresie jego zwolnienia z zawodowej służby wojskowej. Ponadto organ wydający taką decyzję podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej na zasadach ogólnych.</p>
--	--	--	--	--	--

Art. 14	<p>Artykuł 14. Ochrona przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne w celu ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie.</p>	<b>T</b>	<p>Art. 1 pkt 2 (art. 18<sup>3e</sup> § 1-2 Kodeksu pracy)</p> <p>Art. 132 ust. 1 i 2 ustawy o Policji</p>	<p>2) art. 18<sup>3e</sup> otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 18<sup>3e</sup>. § 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 wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.</p> <p>§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.”</p> <p>Art. 132 1. Policjant odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej.</p> <p>2. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn policjanta polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu</p>	<p>Dodatkowo zauważyć należy, że naruszenie przepisów dyrektywy prowadzić może do naruszenia dobra osobistego.</p>

			<p>Art. 134 i 135 ust. 1 ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>obowiązków wynikających z przepisów prawa lub rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p> <p>Art. 134. Funkcjonariusz odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej.</p> <p>Art. 135. 1. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn funkcjonariusza polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa, w tym z rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p>	<p>Zgodnie z treścią art. 23 Kodeksu cywilnego dobra osobiste człowieka pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Natomiast z treści art. 24 k.c. wynika, że ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W związku z czym funkcjonariusz może korzystać również z ochrony prawnej w ujęciu cywilnoprawnym.</p>
--	--	--	---	--	---

		<p>Art. 115 ust. 1 Ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p> <p>Dodatkowo art. 3 § 4 kpa w związku z art. 225 § 1 kpa.</p> <p>Art. 14 pkt 11 (art. 169a ust. ustawy o Służbie Więziennej)</p>	<p>Art. 115. 1. Strażak odpowiada dyscyplinarnie za zawinione, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz za czyny sprzeczne ze złożonym ślubowaniem.</p> <p>Art. 3 § 4. Do postępowania w sprawach wymienionych w § 1, 2 i 3 pkt 2 stosuje się jednak przepisy działu VIII.</p> <p>Art. 225 § 1. Nikt nie może być narażony na jakikolwiek uszczerbek lub zarzut z powodu złożenia skargi lub wniosku albo z powodu dostarczenia materiału do publikacji o znamionach skargi lub wniosku, jeżeli działał w granicach prawem dozwolonych.</p> <p>11) po art. 169 dodaje się art. 169a w brzmieniu:</p> <p>„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 wobec funkcjonariusza.</p> <p>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.</p>	
--	--	---	---	--

			<p>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 przełożonego wniosek o przedstawienie ich należycie uzasadnionych powodów.</p> <p>4. Przełożony udziela funkcjonariuszowi odpowiedzi na wniosek wymieniony w ust. 3 w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.”</p>	
		<p>Art. 17 pkt 3 (art. 214 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej)</p>	<p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm.<sup>52)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>3) art. 214 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:</p> <p>1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;</p> <p>2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”</p>	

<sup>52)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

			<p>Art. 208 ust. 1 i 209 ust. 1 ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p> <p>Dodatkowo w odniesieniu do Policji, Straży Granicznej i Służby Ochrony Państwa – art. 3 § 4 kpa w związku z art. 225 § 1 kpa.</p>	<p>Art. 208. 1. Funkcjonariusz podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej funkcjonariusza SOP.</p> <p>Art. 209. 1. Naruszenie dyscypliny służbowej stanowi czyn funkcjonariusza polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków służbowych wynikających z przepisów prawa lub poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.</p> <p>Art. 3 § 4. Do postępowania w sprawach wymienionych w § 1, 2 i 3 pkt 2 stosuje się jednak przepisy działu VIII.</p> <p>Art. 225 § 1. Nikt nie może być narażony na jakikolwiek uszczerbek lub zarzut z powodu złożenia skargi lub wniosku albo z powodu dostarczenia materiału do publikacji o znamionach skargi lub wniosku, jeżeli działał w granicach prawem dozwolonych.</p>	
--	--	--	---	--	--



		<p>Art. 19 pkt 30 (art. 99e ust.1-3 ustawy o Straży Marszałkowskiej)</p>	<p>30) po rozdziale 7 dodaje się rozdział 7a w brzmieniu:</p> <p style="text-align: center;">„Rozdział 7a</p> <p>Rozstrzyganie spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej</p> <p>Art. 99e. 1. Skorzystanie przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza.</p> <p>2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy.</p> <p>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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.</p>	
--	--	--	--	--

			Art. 353 ust. 2 pkt 5 i 11 ustawy o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305)	Art. 353. 2. Naruszeniem dyscypliny wojskowej jest w szczególności:  5) niedopełnienie obowiązków służbowych albo przekroczenie uprawnień określonych w przepisach prawa; 11) umyślne naruszenie dóbr osobistych innego żołnierza, a także innej osoby;	Przepisy ustawy o obronie Ojczyzny obligują organy wojskowe do postępowania w ramach obowiązujących przepisów prawa, pod dodatkowym rygorem odpowiedzialności dyscyplinarnej
Art. 15	Artykuł 15. Organy ds. równości Bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów	<b>T</b>	Art. 3 pkt 2	Art. 3. W ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020	Zgodnie z art. 18 ustawy o wdrożeniu

	<p>egzekwujących prawa pracownicze, w tym partnerów społecznych, państwa członkowskie zapewniają, aby organ lub organy wyznaczone na podstawie art. 20 dyrektywy 2006/54/WE do celów propagowania, analizy, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób, bez dyskryminacji ze względu na płeć, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.</p>		<p>(art. 17b pkt 1 ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich )</p>	<p>r. poz. 627 oraz z 2021 r. poz. 696) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>2) w art. 17b pkt 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1) promowanie, analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób;”.</p>	<p>niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania powierza się Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania.</p> <p>Z kolei zgodnie z art. 19 ww. ustawy Rzecznik Praw Obywatelskich wykonuje zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania na zasadach i w trybie określonym</p>
--	---	--	--	--	--

					<p>w odrębnych przepisach.</p> <p>Wśród nich wymienić należy art. 3 ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich, który w brzmieniu zaproponowanym w projekcie ma na celu pełne wdrożenie art. 15 dyrektywy.</p> <p>Gdy chodzi o kompetencje Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, art. 21 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania wskazuje, że do zadań Pełnomocnika należy realizowanie</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną, a w szczególności:</p> <p>1) opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania;</p> <p>2) przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań prawnych pod kątem</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie spraw należących do Pełnomocnika;</p> <p>3) podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania;</p> <p>4) dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie, o którym mowa w ust. 1, oraz inicjowanie, realizowanie,</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją;</p> <p>5) monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania;</p> <p>6) promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania;</p> <p>7) współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców (ust. 1 i 2)</p>
--	--	--	--	--	---

Art. 16 ust. 1	Artykuł 16. Poziom ochrony 1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników od tych ustanowionych w niniejszej dyrektywie.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 16 ust. 2	2. Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie stanowi podstaw, by uzasadnić obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników w obszarach objętych zakresem stosowania niniejszej dyrektywy. Zakaz takiego obniżenia poziomu ochrony pozostaje bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich i partnerów społecznych do ustanawiania, w świetle zmieniających się okoliczności, przepisów ustawowych, wykonawczych lub umownych innych niż obowiązujące w dniu 1 sierpnia 2019 r., pod warunkiem że spełnione są minimalne wymagania ustanowione w niniejszej dyrektywie.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 17	Artykuł 17. Rozpowszechnianie informacji Państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy i pracodawcy, w tym pracodawcy będący małymi i średnimi przedsiębiorstwami, na całym obszarze danego państwa byli poinformowani wszelkimi odpowiednimi sposobami o	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.



	krajowych środkach wdrażania niniejszej dyrektywy oraz o odpowiednich obowiązujących już przepisach dotyczących przedmiotu określonego w art. 1.				
Art. 18 ust. 1	Artykuł 18. Sprawozdawczość i przegląd 1. Do dnia 2 sierpnia 2027 r. państwa członkowskie przekazują Komisji wszelkie informacje dotyczące wdrożenia niniejszej dyrektywy, niezbędne Komisji do sporządzenia sprawozdania. Informacje te obejmują dostępne zagregowane dane dotyczące korzystania z różnych rodzajów urlopów oraz elastycznej organizacji pracy przez mężczyzn i kobiety zgodnie z niniejszą dyrektywą, w celu umożliwienia właściwego monitorowania i oceny wdrażania niniejszej dyrektywy, w szczególności w odniesieniu do równości płci.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 18 ust. 2	2. Komisja przedkłada sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, Parlamentowi Europejskiemu i Radzie. W stosownych przypadkach do sprawozdania dołącza się wnioski ustawodawczy. Do sprawozdania dołącza się także:	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 18 ust. 2 lit. a)	a) analizę wzajemnego oddziaływania między różnymi rodzajami urlopów przewidzianych w niniejszej dyrektywie, jak również innych rodzajów urlopów ze	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

	względów rodzinnych, takich jak urlop adopcyjny; oraz				
Art. 18 ust. 2 lit. b)	b) analizę prawa do urlopu ze względów rodzinnych przyznawanego osobom prowadzącym działalność na własny rachunek.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 19 ust. 1	Artykuł 19. Uchylenie 1. Dyrektywa 2010/18/UE traci moc ze skutkiem od dnia 2 sierpnia 2022 r. Odesłania do uchylonej dyrektywy traktuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy zgodnie z tabelą korelacji zamieszczoną w załączniku.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 19 ust. 2	2. Niezależnie od uchylenia dyrektywy 2010/18/UE na podstawie ust. 1 niniejszego artykułu każdy okres lub oddzielne kumulujące się okresy urlopu rodzicielskiego wykorzystane lub przeniesione przez pracownika na podstawie tej dyrektywy przed dniem 2 sierpnia 2022 r. mogą zostać odliczone od urlopu rodzicielskiego przysługującego temu pracownikowi na podstawie art. 5 niniejszej dyrektywy.	N	Art. 27	Art. 27. Pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego albo jego części, udzielonego na podstawie art. 179 <sup>1</sup> albo art. 182 <sup>4</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym odpowiednio w art. 182 <sup>1a</sup> § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4–4 <sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych	Przepis przejściowy, zgodnie z którym do pracownika, który w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego udzielonego na podstawie tzw. długiego wniosku składanego nie później niż 21 dni po porodzie albo po przyjęciu na dziecka

					<p>wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjęcia dziecka jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej) będą zastosowanie miały dotychczasowe zasady korzystania z urlopu rodzicielskiego. Jednocześnie taki pracownik będzie uprawniony do nowego, wyższego wymiaru urlopu rodzicielskiego tj. zwiększonego o 9 tygodni w</p>
--	--	--	--	--	--

			Art. 28	Art. 28. Pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego udzielonego zgodnie z art. 182 <sup>1a</sup> albo art. 183 § 4–4 <sup>3</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym odpowiednio w art. 182 <sup>1a</sup> § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4–4 <sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.	<p>stosunku do obecnego stanu prawnego.</p> <p>Przepis przejściowy, zgodnie z którym pracownik, który w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części udzielonego na podstawie tzw. odrębnego wniosku składanego w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu będzie korzystał z tego urlopu na dotychczasowych zasadach.</p>
--	--	--	---------	--	---

			Art. 29	Art. 29. Do pracowników, o których mowa w art. 27 i 28, stosuje się art. 182 <sup>1a</sup> § 4 i 5 oraz odpowiednio art. 182 <sup>1c</sup> albo art. 183 § 4 <sup>6</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.	<p>Jednocześnie taki pracownik będzie uprawniony do nowego, wyższego wymiaru urlopu rodzicielskiego tj. zwiększonego o 9 tygodni w stosunku do obecnego stanu prawnego.</p> <p>Przepis przejściowy, zgodnie z którym pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będą korzystali z urlopu rodzicielskiego albo jego części będą uprawnieni także do nieprzenoszalnej 9 tygodniowej części urlopu rodzicielskiego. Prawo do</p>
--	--	--	---------	--	---

					nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało także w przypadku, gdy zostały już wykorzystane 4 części urlopu rodzicielskiego.
Art. 20 ust. 1	Artykuł 20. Transpozycja 1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawodawcze, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 2 sierpnia 2022 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.	N	Art. 46	Art. 46. Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.	Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 20 ust. 2	2. Niezależnie od ust. 1 niniejszego artykułu, w odniesieniu do wynagrodzenia lub świadczenia odpowiadającego ostatnim dwóm tygodniom urlopu rodzicielskiego przewidzianego w art. 8 ust. 3, państwa członkowskie wprowadzają w życie	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

	przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 2 sierpnia 2024 r. Niezwłocznie powiadają o tym Komisję.				
Art. 20 ust. 3	3. Przyjęte przez państwa członkowskie przepisy, o których mowa w ust. 1 i 2, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.	T	Art. 1 pkt 1 Odośnik nr 1 do ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw  Art. 2 pkt 1 Odośnik nr 1 do ustawy –	Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140) wprowadza się następujące zmiany:  1) w odośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 31 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 32 i 33 w brzmieniu:  „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 uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).”  Art. 2. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:	

			<p>Karta Nauczyciela</p>	<p>1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji 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) oraz 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).”</p>	
			<p>Art. 3 pkt 1 Odnośnik nr 1 do ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich</p>	<p>Art. 3. W ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627 oraz z 2021 r. poz. 696) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 3 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 4 w brzmieniu:</p> <p>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 uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE</p>	



				<p>(Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).”</p>	
			<p>Art. 4 pkt 1 Odośnik nr 1 do ustawy o Policji</p>	<p>Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.<sup>53)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„<sup>1)</sup> 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).”</p>	
			<p>Art. 5 pkt 1 Odośnik nr 1 do ustawy o Straży Granicznej</p>	<p>Art. 5. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, 1115, 1855 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady</p>	

<sup>53)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655, 1115, 1448, 1855 i 2600.

		<p>Art. 6 pkt 1 Odośnik nr 1 do ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników</p>	<p>(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).”</p> <p>Art. 6. W ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2021 r. poz. 266, 1535 i 1621 oraz z 2022 r. poz. 1155 i 2140) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„<sup>1)</sup>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).”</p> <p>Art. 8. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022</p>	
--	--	--	---	--

		<p>Art. 8 pkt 1 Odnosnik nr 1 do ustawy o Państwowej Straży Pożarnej</p> <p>Art. 9 pkt 1 Odnosnik nr 1 do ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariusz y Policji,</p>	<p>r. poz. 1969) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:</p> <p>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),</p> <p>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).”</p> <p>Art. 9. W ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-</p>	
--	--	---	--	--

		<p>Agencji Bezpieczeństw a Wewnętrznego , Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjn ego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowski ej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno- Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin</p>	<p>Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2022 r. poz. 1626 i 2476) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„<sup>1)</sup> 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).”</p> <p>Art. 10. W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Art. 10 pkt 1 Odnośnik nr 1 do ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej</p> <p>Art. 11 pkt 1 Odnośnik nr 1 do ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa</p>	<p>U. z 2018 r. poz. 1872) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„<sup>1)</sup> 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).”</p> <p>Art. 11. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:</p> <p>„<sup>1)</sup> 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).”</p>	
--	--	---	--	--

		<p>Art. 12 pkt 1  Odośnik nr 1  do ustawy o  szczególnych  zasadach  rozwiązywania  z  pracownikami  stosunków  pracy z  przyczyn  niedotyczący  h  pracowników</p>	<p>Art. 12. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) odośnik nr 1 do tytułu ustawy otrzymuje brzmienie:</p> <p>„<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:</p> <p>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);</p> <p>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).”</p> <p>Art. 13. W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563) wprowadza się następujące zmiany:</p>	
--	--	---	---	--

		<p>Art. 13 pkt 1 Odośnik nr 1 do ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych</p> <p>Art. 14 pkt 1 Odośnik nr 1 do ustawy o Służbie Więziennej</p>	<p>1) odośnik nr 1 do tytułu ustawy otrzymuje brzmienie: „<sup>1)</sup> 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).”</p> <p>Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2470) wprowadza się następujące zmiany: 1) do tytułu ustawy dodaje się odośnik nr 1 w brzmieniu: „<sup>1)</sup> 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</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105);</p> <p>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).”</p> <p>Art. 15. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 6 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 7 w brzmieniu:</p> <p>„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).”</p> <p>Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	
--	--	--	--	--



			<p>Art. 17 pkt 1 Odośnik nr 1 do ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej</p>	<p>(Dz. U. z 2022 r. poz. 813, z późn. zm. <sup>54)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) do tytułu ustawy dodaje się odośnik nr 1 w brzmieniu: „<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:</p> <p>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);</p> <p>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).”</p> <p>Art. 18. W ustawie 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, 1115 i 2600) wprowadza się następujące zmiany:</p>	
--	--	--	--	---	--

<sup>54)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 835, 1079, 1301, 1488, 1713, 1730, 1933, 2015 i 2707.

		<p>Art. 18 pkt 1 Odośnik nr 1 do ustawy o Służbie Ochrony Państwa</p> <p>Art. 19 pkt 1 Odośnik nr 1 do ustawy o Straży Marszałkowskiej</p>	<p>1) do tytułu ustawy dodaje się odośnik nr 1 w brzmieniu: „<sup>1)</sup> 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).”</p> <p>Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1727) wprowadza się następujące zmiany: 1) do tytułu ustawy dodaje się odośnik nr 1 w brzmieniu: „<sup>1)</sup> 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</p>	
--	--	--	---	--

			<p>warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105);</p> <p>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).”</p> <p>Art. 20. W ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24, 974 i 1570) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) odnośnik nr 1 do tytułu ustawy otrzymuje brzmienie:</p> <p>„<sup>1)</sup> Niniejsza ustawa wdraża w zakresie swojej regulacji następujące dyrektywy:</p> <p>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);</p> <p>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).”</p>	
--	--	--	---	--

			Art. 21 pkt 1 Odośnik nr 1 do ustawy o obronie Ojczyzny	Art. 21. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305) wprowadza się następujące zmiany:  1) do tytułu ustawy dodaje się odośnik nr 1 w brzmieniu:  „ <sup>1)</sup> 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 Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”	
Art. 20 ust. 4	4. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.
Art. 20 ust. 5	5. Szczegółowe zasady i sposoby dotyczące stosowania niniejszej dyrektywy są ustanawiane zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, pod warunkiem że są one zgodne z minimalnymi wymaganiami i celami niniejszej dyrektywy.	N			Przepis o charakterze ogólnym, niepodlegający wdrożeniu.

Art. 20 ust. 6	6. W celu zachowania zgodności z art. 4, 5, 6 i 8 niniejszej dyrektywy oraz z dyrektywą 92/85/EWG państwa członkowskie mogą uwzględnić jakikolwiek okres czasu wolnego od pracy ze względów rodzinnych, w szczególności urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy, oraz wynagrodzenie lub świadczenie z tego tytułu, przysługujące na poziomie krajowym, które wykraczają poza minimalne standardy określone w niniejszej dyrektywie lub dyrektywie 92/85/EWG, pod warunkiem że urlopy te spełniają minimalne wymagania dla takiego urlopu oraz gdy ogólny poziom ochrony pracowników w dziedzinach objętych tymi dyrektywami nie ulega zmniejszeniu.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 20 ust. 7	7. W przypadku gdy państwa członkowskie zapewniają wynagrodzenie lub świadczenie w wysokości co najmniej 65 % wynagrodzenia netto pracownika, które może podlegać ograniczeniom, przez co najmniej sześć miesięcy urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców, mogą one podjąć decyzję o utrzymaniu takiego systemu zamiast wprowadzać wynagrodzenie lub świadczenie, o których mowa w art. 8 ust. 2.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.

Art. 20 ust. 8	8. Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy, pod warunkiem, że państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania, aby przez cały czas zagwarantować rezultaty, które zakłada niniejsza dyrektywa.	N			Przepis fakultatywny, nie wymaga wdrożenia.
Art. 21	Artykuł 21. Wejście w życie Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w <i>Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej</i> .	N	-	-	Przepis niepodlegający wdrożeniu.
Art. 22	Artykuł 22. Adresaci Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.		-	-	Przepis niepodlegający wdrożeniu.
			Art. 26	<p>Art. 26. 1. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy art. 177 § 1, 1<sup>1</sup> i 4<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p> <p>2. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części przed dniem wejścia w życie ustawy, stosuje się przepisy art. 177 § 1, 1<sup>1</sup> i 4<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p>	Niezbędne są dodatkowe uregulowania przejściowe.

				<p>3. Do pracownicy w ciąży oraz pracownika korzystającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy z urlopu macierzyńskiego w okresie próbnym nieprzekraczającym 1 miesiąca stosuje się art. 177 § 1, 1<sup>1</sup> i 4<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p>	
			Art. 30	<p>Art. 30. 1. Do pracownika – rodzica dziecka, który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 179<sup>1</sup> lub art. 182<sup>4</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca niezwłocznie zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.</p> <p>2. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 1, korzysta z</p>	Niezbędne są dodatkowe uregulowania przejściowe.

				urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.	
			Art. 31	<p>Art. 31. 1. Do pracownika – rodzica dziecka, który który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 182<sup>1a</sup> albo art. 183 § 4–4<sup>3</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca niezwłocznie zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.</p> <p>2. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 1, korzysta z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.</p>	
			Art. 32	<p>Art. 32. 1. Do pracownika – rodzica dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest uprawniony do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182<sup>1c</sup> § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu</p>	



				<p>dotychczasowym lub korzysta z tego urlopu, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182<sup>1a</sup> § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4–4<sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.</p> <p>2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, stosuje się art. 182<sup>1a</sup> § 4 i 5 oraz art. 182<sup>1c</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.</p>	
			Art. 33	<p>Art. 33. Pracownik – ojciec wychowujący dziecko w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy ma prawo do urlopu ojcowskiego na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 24 miesiąca życia albo</li> <li>2) 14 roku życia i nie upłynęły 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka.</li> </ol>	
			Art. 38	<p>Art. 38. Przepisy art. 22 ust. 1, art. 26–33 i art. 36–37 stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariuszy: Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Służby Celno-Skarbowej i Straży Marszałkowskiej.</p>	

			Art. 35	Art. 35. Ojciec dziecka ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wymiarze określonym w art. 35a ust. 3a ustawy zmienianej w art. 6 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy matce dziecka przysługuje zasiłek macierzyński z ubezpieczenia emerytalno-rentowego.	Niezbędne są dodatkowe uregulowania przejściowe.
			Art. 36	<p>Art. 36. 1. Ubezpieczony, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami ustawy zmienianej w art. 1 jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości określonej w ustawie zmienianej w art. 11 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, z zastrzeżeniem ust. 2–4.</p> <p>2. W celu ustalenia nowej wysokości zasiłku ubezpieczony składa wniosek w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.</p> <p>3. Zasiłek macierzyński w zmienionej wysokości przysługuje przez okres od dnia</p>	

				<p>wejścia w życie niniejszej ustawy do końca okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego.</p> <p>4. Jeżeli ubezpieczony nie złoży wniosku, o którym mowa w ust. 2, korzysta z zasiłku macierzyńskiego na zasadach dotychczasowych.</p>	
			Art. 37	<p>Art. 37. 1. Do ubezpieczonego, który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami ustawy zmienianej w art. 1 jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, ale nie rozpoczął pobierania tego zasiłku w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 11 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.</p> <p>2. W celu ustalenia prawa do zasiłku na podstawie ustawy zmienianej w art. 11 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, ubezpieczony składa ponownie wniosek w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie ustawy.</p> <p>3. Jeżeli ubezpieczony nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 2, korzysta z zasiłku macierzyńskiego zgodnie z wnioskiem</p>	

				złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.	
			Art. 39	<p>Art. 39. 1. W 2023 r. do zasiłków macierzyńskich wypłacanych z funduszu emerytalno-rentowego, którym dysponuje Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, nie stosuje się przepisów art. 29 ust. 10 i 12 oraz art. 52 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1634, z późn. zm.<sup>55</sup>).</p> <p>2. O dokonanych zmianach planu finansowego funduszu emerytalno-rentowego niezwłocznie informuje się ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw rolnictwa.</p>	

<sup>55)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 1692, 1725, 1768, 1964 i 2414.

**ODWRÓCONA TABELA ZGODNOŚCI**w zakresie objętym przedmiotem projektu ustawy *o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*

Lp.	Jedn. red.	Treść przepisu projektu	Uzasadnienie wprowadzenia przepisu
1.	Art. 1 pkt 4	„Art. 26. Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.”	Zmiana przepisu ma na celu jego doprecyzowanie. W stosunku do obecnego brzmienia art. 26 Kodeksu pracy zmiana polega na zastąpieniu zwrotu „termin określony w umowie” zwrotem „dzień określony w umowie”. Przepis ten koresponduje ze zmienianym art. 29 § 1 Kodeksu pracy, który określając, co zawiera umowa o pracę, wskazuje m.in. dzień rozpoczęcia pracy.
2.	Art. 1 pkt 18	„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.”	Przepis ten jest realizacją Porozumienia na rzecz aktywnego starzenia (z inspiracji Autonomicznego porozumienia europejskich partnerów społecznych dotyczącego aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2017 r.) zawartego w dniu 8 czerwca 2020 r. przez stronę pracowników oraz stronę pracodawców Rady Dialogu Społecznego. W Porozumieniu partnerzy społeczni wspólnie uznali potrzebę wdrożenia rozwiązań na rzecz aktywnego starzenia się w Polsce, obejmujących m. in. działania na rzecz poprawy warunków zatrudnienia. W ramach tych działań partnerzy uznali potrzebę wprowadzenia w Kodeksie pracy wymienionych w tym przepisie dodatkowych przerw od pracy wliczanych do czasu pracy.

3.	Art. 1 pkt 22	<p>w art. 178 § 2 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 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.”</p>	<p>Jest to zmiana związana z wprowadzeniem elastycznej organizacji pracy m.in. dla pracowników wychowujących dziecko do 8. roku życia i wpisująca się z cel dyrektywy, którym jest ułatwienie godzenia życia zawodowego z opieką nad dziećmi. Zmiana ma na celu wydłużenie wieku - z 4. do 8. roku życia dziecka, do ukończenia którego pracodawca może polecać pracownikowi – tylko za jego zgodą – pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.</p> <p>Ponadto zmiana ma na celu dostosowanie tego przepisu do sformułowań występujących w art. 188 § 1 Kodeksu pracy.</p>
4.	Art. 1 pkt 24	<p>w art. 180:</p> <p>a) w § 8 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„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.”</p> <p>b) w § 9 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1, § 5, § 6 pkt 1 i § 7, pracodawca udziela,</p>	<p>Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Modyfikacja przepisu umożliwi składanie wniosków o udzielenie części urlopu macierzyńskiego lub rezygnacji z korzystania z części tego urlopu – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie jest możliwe składanie tylko pisemnego wniosku w tej sprawie.</p> <p>jw.</p>

		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.”	
		c) w § 16 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „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.”	jw.
5.	Art. 1 pkt 30	w art. 182 <sup>1g</sup> skreśla się wyrazy „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”	Modyfikacja przepisu ma charakter porządkowy i polega na skreśleniu odwołania do: <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 50 § 5, który jest uchylany w przepisach przedmiotowego projektu oraz</li> <li>• art. 177 Kodeksu pracy, bowiem pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego, zgodnie z projektem, zostanie wprost wskazany w tym przepisie.</li> </ul>

6.	Art. 1 pkt 31 lit. c	w art. 182 <sup>3</sup> : c) w § 3 skreśla się wyrazy „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”	j.w.
7.	Art. 1 pkt 33 lit. a	w art. 183: a) w § 2 skreśla się wyrazy „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”	j.w.
8.	Art. 1 pkt 35	w art. 186 w § 7: a) zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „Urlop wychowawczy jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez	Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Urlop wychowawczy będzie udzielany na wniosek pracownika składany – w postaci papierowej lub elektronicznej w



		pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”	terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu; obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek w tej sprawie.
		b) zdanie czwarte otrzymuje brzmienie: „Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie w tej sprawie.”	Jest to zmiana mająca na celu odformalizowanie formy składania oświadczenia w sprawie wycofania wniosku o urlop wychowawczy oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Modyfikacja przepisu umożliwi składanie oświadczenia w sprawie wycofania wniosku o urlop wychowawczy – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie jest możliwe składanie tylko pisemnego oświadczenia w tej sprawie.
9.	Art. 1 pkt 37	w art. 186 <sup>7</sup> :	
		a) w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie: „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.”	Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego będzie mógł złożyć pracodawcy 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 – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek w tej sprawie.

		<p>b) dodaje się § 3 i 4 w brzmieniu:</p> <p>„§ 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.</p> <p>„§ 4. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego.”</p>	<p>Zmiana ta ma charakter doprecyzowujący i nie wprowadza merytorycznej zmiany. Dodanie § 3 i 4 w art. 186<sup>7</sup> Kodeksu pracy jest związane z pojawiającymi się licznymi wątpliwościami dotyczącymi okresu, w którym pracownik może korzystać z urlopu wychowawczego, jeżeli okres ten był poprzedzony korzystaniem z prawa do wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy na podstawie art. 186<sup>7</sup> § 1 Kodeksu pracy.</p>
10.	Art. 1 pkt 39	<p>w art. 188:</p> <p>a) § 2 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„§ 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.”</p>	<p>Jest to zmiana mająca na celu ułatwienie składania wniosków i odformalizowanie formy ich składania oraz likwidująca obciążenia biurokratyczne. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy dla pracownika wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, o którym mowa w art. 188 § 1 Kodeksu pracy, pracownik będzie decydował w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym – w postaci papierowej lub elektronicznej; obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek w tej sprawie.</p>

		<p>b) dodaje się § 4 w brzmieniu:</p> <p>„§ 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.”</p>	<p>Zmiana ta ma charakter doprecyzowujący. Zgodnie z dodawanym § 4 w art. 188 Kodeksu pracy zasady dotyczące udzielania zwolnienia od pracy w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Zmiana ta jest konieczna, bowiem powstają wątpliwości dotyczące ustalania godzinowego wymiaru tego zwolnienia w przypadku pracowników, którzy mają inną niż 8-godzinną normę czasu pracy, np. dobową normą czasu pracy pracownika niepełnosprawnego zaliczonego do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wynosi 7 godzin.</p>
11.	Art. 7	<p>Art. 7. W ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2647, z późn. zm.) w art. 21 w ust. 1 pkt 82a otrzymuje brzmienie:</p> <p>„82a) kwoty podwyższenia uposażenia, o których mowa w art. 121a ust. 10 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.), 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. ...), w art. 105a ust. 10</p>	<p>Zmiana porządkowa.</p> <p>Aktualizacji wymaga przepis art. 21 ust. 1 pkt 82a ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2647, z późn. zm.) dot. zwolnień podatkowych.</p> <p>Aktualizacja ww. przepisu wynika ze zmiany jednostki redakcyjnej w kilkunastu ustawach, do których odwołuje się ten przepis (chodzi o regulację w ustawach odrębnych, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, kwotę uposażenia podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.).</p>

	<p>ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969 oraz z 2023 r. poz. ...), 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. 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. 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. ...), 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 2021 r. poz. 575, 1728, 2333, z 2022 r. poz. 655, 1115 i 2600 oraz z 2023 r. poz. ...), 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. ...), w art. 454 ust. 9 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny</p>	<p>Przepis podatkowy został także uzupełniony o odniesienie do wskazanej wyżej regulacji w ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej celem zrównania sytuacji prawnopodatkowej funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej.</p>
--	---	--

		(Dz. U. poz. 2305 oraz z 2023 r. poz. ...), 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 oraz z 2023 r. poz. ...);”.	
12.	Art. 41	Art. 41. Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.	Przepis określający datę wejścia ustawy w życie.

**ROZPORZĄDZENIE**  
**MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**<sup>1), 2)</sup>

z dnia

**w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem  
oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków**

Na podstawie art. 186<sup>8a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. ...) zarządza się, co następuje:

**§ 1.** Rozporządzenie określa:

- 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.

**§ 2. 1.** W przypadku, o którym mowa w art. 180 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwanej dalej „Kodeksem pracy”, wniosek o udzielenie pracownicy części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu zawiera:

---

<sup>1)</sup> Minister Rodziny i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny i Polityki Społecznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 416).

<sup>2)</sup> Niniejsze rozporządzenie wdraża 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) imię i nazwisko pracownicy;
- 2) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego.

2. Do wniosku dołącza się kopię zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, określającego przewidywaną datę porodu.

**§ 3.** 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 8 Kodeksu pracy, w sprawie rezygnacji przez pracownicę z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni takiego urlopu i powrotu do pracy zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownicy;
- 2) wskazanie terminu powrotu do pracy.

2. Do wniosku dołącza się kopię wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego-ojca dziecka o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika w sprawie rezygnacji z pozostałej części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i powrotu do pracy.

**§ 4.** 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 8 Kodeksu pracy, w sprawie rezygnacji przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownicy;
- 2) wskazanie terminu powrotu do pracy.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) kopię wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego-ojca dziecka albo ubezpieczonego-innego członka najbliższej rodziny o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego;
- 2) kopię prawomocnego orzeczenia o niezdolności pracownicy do samodzielnej egzystencji.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika w sprawie rezygnacji z pozostałej części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika w sprawie rezygnacji z pozostałej części urlopu rodzicielskiego.

§ 5. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 9 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny pozostałej części urlopu macierzyńskiego, w przypadku rezygnacji przez pracownicę z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni tego urlopu albo w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, albo w przypadku rezygnacji przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu, albo w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci), na które ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego;
- 3) oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem;
- 4) wskazanie okresu, na który ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów;
- 2) oświadczenie pracownicy o zamiarze rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo oświadczenie ubezpieczonej-matki dziecka o zamiarze rezygnacji z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie pozostałej części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie pozostałej części urlopu rodzicielskiego.



4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 6. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego, w przypadku przerwania przez pracownicę przebywającą w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, odpowiadającej dacie, od której pracownica przerwała urlop macierzyński;
- 3) oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego wykorzystanego przed porodem;
- 4) oświadczenie pracownika, w którym zobowiązuje się on do poinformowania pracodawcy o dacie opuszczenia przez pracownicę szpitala albo innego przedsiębiorstwa podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) oświadczenie pracownicy, która przebywa w szpitalu albo w innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, dotyczące daty, od której przerwała ona urlop

macierzyński na okres pobytu w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem;

- 2) zaświadczenie o terminie przyjęcia pracownicy do placówki, o której mowa w pkt 1, wystawione przez taką placówkę;
- 3) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 7. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego, w przypadku przerwania przez ubezpieczoną-matkę dziecka przebywającą w szpitalu albo w innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;

- 2) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, odpowiadającej dacie, od której ubezpieczona-matka dziecka przerwała pobieranie zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego;
- 3) oświadczenie pracownika o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego wykorzystanego przed porodem;
- 4) oświadczenie pracownika, w którym zobowiązuje się on poinformować pracodawcę o dacie opuszczenia przez ubezpieczoną-matkę dziecka szpitala lub innego przedsiębiorstwa podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) oświadczenie ubezpieczonej-matki dziecka, która przebywa w szpitalu albo w innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, wskazujące datę, od której przerwała ona pobieranie zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, na okres pobytu w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem;
- 2) zaświadczenie o terminie przyjęcia ubezpieczonej-matki dziecka do placówki, o której mowa w pkt 1, wystawione przez taką placówkę;
- 3) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w

rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;

- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

**§ 8.** 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego, w przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej-matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) oświadczenie pracownika o dacie zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka;
- 3) oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem;
- 4) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka.

2. Do wniosku dołącza się skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 9. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu albo przez ubezpieczoną-matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu po wykorzystaniu przez nią zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) oświadczenie pracownika o dacie porzucenia dziecka przez pracownicę albo ubezpieczoną-matkę dziecka;
- 3) oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem;
- 4) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez pracownicę, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, albo przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez ubezpieczoną-matkę dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią po porodzie zasiłku za okres odpowiadający co najmniej 8 tygodniom urlopu macierzyńskiego.

2. Do wniosku dołącza się skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w

rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;

- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

**§ 10.** 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, o którym mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1009, 1079, 1115, 1265, 1933, 2185 i 2476), zwanej dalej „ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych”, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) oświadczenie pracownika o dniu zgonu matki dziecka;
- 3) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu zgonu matki dziecka.

2. Do wniosku dołącza się skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

**§ 11.** 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, o którym mowa w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) oświadczenie pracownika o dniu porzucenia dziecka przez matkę;
- 3) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez matkę.

2. Do wniosku dołącza się skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

**§ 12.** 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 16 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, albo

nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
- 2) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów;
- 2) kopię prawomocnego orzeczenia o niezdolności matki dziecka do samodzielnej egzystencji.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

**§ 13.** 1. Wniosek, o którym mowa w art. 180 § 17 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko części urlopu macierzyńskiego w przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka;



3) oświadczenie pracownika, w którym zobowiązuje się on poinformować pracodawcę o ustaniu zatrudnienia matki dziecka w czasie korzystania przez pracownika z urlopu macierzyńskiego.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów;
- 2) oświadczenie matki dziecka o dacie podjęcia zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się także:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

**§ 14.** 1. Wniosek, o którym mowa w art. 182<sup>1d</sup> § 1 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi urlopu rodzicielskiego lub jego części zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) wskazanie okresu dotychczas wykorzystanego urlopu rodzicielskiego lub zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego oraz liczby wykorzystanych części urlopu rodzicielskiego lub liczby wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego;
- 3) wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop rodzicielski lub jego część.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów;

2) oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z urlopu rodzicielskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego przez drugiego z rodziców dziecka przez okres wskazany we wniosku.

3. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do wniosku pracownika, o którym mowa w art. 183 § 4 Kodeksu pracy, o udzielenie urlopu rodzicielskiego.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, do wniosku pracownika dołącza się:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

**§ 15.** Wniosek, o którym mowa w art. 182<sup>1c</sup> § 2 Kodeksu pracy, o łączenie przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) określenie wymiaru czasu pracy;
- 3) wskazanie okresu, w którym pracownik zamierza łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 4) oświadczenie pracownika o zamiarze łączenia części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu z pracą w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, z określeniem wymiaru czasu pracy, albo o braku takiego zamiaru.

**§ 16. 1.** Wniosek, o którym mowa w art. 182<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi-ojcu urlopu ojcowskiego lub jego części zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;

- 2) wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop ojcowski albo jego część.  
2. Do wniosku dołącza się:
  - 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów;
  - 2) kopię prawomocnego postanowienia sądu o przysposobieniu dziecka, w przypadku gdy wniosek dotyczy udzielenia urlopu ojcowskiego albo jego części na dziecko przysposobione;
  - 3) oświadczenie pracownika-ojca, czy korzystał z urlopu ojcowskiego albo jego części;
  - 4) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

§ 17. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 183 § 6 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo przyjęcia na wychowanie dziecka jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci) przyjętego na wychowanie albo przyjętego na wychowanie jako rodzina zastępcza, na które ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 3) wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- 2) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

**§ 18.** 1. Wniosek, o którym mowa w art. 186 § 7 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi urlopu wychowawczego albo jego części zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) imię i nazwisko dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy albo jego część;
- 3) wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop wychowawczy albo jego część na dane dziecko;
- 4) wskazanie okresu urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko;
- 5) określenie liczby części urlopu wychowawczego, z których dotychczas skorzystano na dane dziecko.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania przez drugiego rodzica albo opiekuna dziecka z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi rodzic albo opiekun dziecka zamierza korzystać z urlopu wychowawczego w okresie objętym wnioskiem; oświadczenie nie jest wymagane w razie ograniczenia drugiemu rodzicowi albo pozbawienia drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo ograniczenia albo zwolnienia z opieki drugiego opiekuna dziecka;
- 2) w przypadku, o którym mowa w pkt 2 - kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ograniczeniu albo pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo o ograniczeniu albo zwolnieniu z opieki drugiego opiekuna dziecka albo dokumenty lub oświadczenie pracownika, że zachodzą niedające się usunąć przeszkody do uzyskania informacji od drugiego rodzica lub opiekuna dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi rodzic lub opiekun dziecka zamierza korzystać z urlopu wychowawczego w okresie objętym wnioskiem;
- 3) kopię prawomocnego orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 3 Kodeksu pracy;
- 4) w przypadku wnioskowania o udzielenie urlopu wychowawczego w wymiarze 36 miesięcy albo o udzielenie części urlopu wychowawczego, której wymiar łącznie z dotychczas wykorzystanym wymiarem urlopu wychowawczego wyniesie 36 miesięcy:
  - a) skrócony odpis aktu zgonu drugiego rodzica dziecka, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 9 pkt 1 Kodeksu pracy, albo

- b) kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ubezwłasnowolnieniu drugiego rodzica dziecka albo dokument potwierdzający niepełnoletność drugiego rodzica dziecka, gdy rodzice nie są małżeństwem, albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ustaleniu ojcostwa, w którym sąd nie przyznał ojcu władzy rodzicielskiej, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 9 pkt 2 Kodeksu pracy, albo
- c) kopię prawomocnego orzeczenia sądu o pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo o jej ograniczeniu lub zawieszeniu, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 9 pkt 3 Kodeksu pracy, albo
- d) kopię prawomocnego orzeczenia sądu o przyznaniu opieki nad dzieckiem jednemu opiekunowi albo zwolnieniu drugiego opiekuna z opieki, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 10 zdanie pierwsze Kodeksu pracy.

**§ 19.** 1. Wniosek, o którym mowa w art. 186 § 2 Kodeksu pracy, o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) imię i nazwisko dziecka, na które mógłby być udzielony urlop wychowawczy;
- 3) wskazanie okresu, przez który pracownik zamierza wykonywać pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy;
- 4) wskazanie wymiaru czasu pracy, w którym pracownik zamierza wykonywać pracę.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów;
- 2) oświadczenie o okresie, w którym pracownik dotychczas korzystał z wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego.

**§ 20.** 1. W przypadku konieczności dołączenia do wniosku, o którym mowa w rozporządzeniu, zagranicznego aktu urodzenia dziecka powinien on być przetłumaczony na język polski.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do zagranicznych aktów urodzenia dziecka wydanych na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz państw - stron umów międzynarodowych

w zakresie zabezpieczenia społecznego, których stroną jest Rzeczpospolita Polska, w językach urzędowych tych państw.

§ 21. Jeżeli w aktach osobowych pracownika znajdują się dokumenty, o których mowa w rozporządzeniu, wówczas nie jest konieczne dołączanie ich do składanych przez niego wniosków.

§ 22. W przypadku dołączenia do wniosku kopii dokumentów wymienionych w rozporządzeniu, pracodawca może żądać od pracownika przedłożenia ich oryginałów w celu potwierdzenia tych kopii za zgodność z oryginałem.

§ 23. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.<sup>3)</sup>

**MINISTER**

**RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

---

<sup>3)</sup> Niniejsze rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2015 r. poz. 2243), które utraciło moc z dniem wejścia w życie ustawy z dnia ... o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. ...)

## UZASADNIENIE

Projektowane rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 186<sup>8a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. ...), zwanej dalej „Kodeksem pracy”. Rozporządzenie określa treść wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich pracowników oraz dokumenty dołączane do tych wniosków. W związku z ustawą z dnia .... o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. ....), przewidującą także zmianę ww. przepisu zawierającego upoważnienie ustawowe, konieczne jest wydanie nowego rozporządzenia na podstawie nowelizowanego tą ustawą art. 186<sup>8a</sup> Kodeksu pracy.

Projektowane rozporządzenie w przeważającej części powiela przepisy znajdujące się w obecnie obowiązującym rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2015 r. poz. 2243), zwane dalej „rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r.”.

Projektowane § 2–13, 15, 17, 19–22 przenoszą do nowego rozporządzenia regulacje zawarte obecnie w § 5 – 16, 20, 22, 24 – 27 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r., bez żadnych zmian.

Natomiast w § 1 projektowanego rozporządzenia proponuje się zmianę brzmienia pkt 3 (w stosunku do brzmienia § 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r.), polegającą na tym, że rozporządzenie nie będzie określało treści wniosku w sprawie rezygnacji z urlopu rodzicielskiego lub jego części. Wynika to z uchylenia nowelizacją Kodeksu pracy art. 179<sup>1</sup>, który przewidywał m.in. rezygnację z korzystania z urlopu rodzicielskiego w przypadku złożenia tzw. „długiego wniosku”.

Projektowany § 14 rozporządzenia dotyczy wniosków o urlop rodzicielski lub jego część udzielany zgodnie z nowymi zasadami (uchylenie obowiązującego art. 179<sup>1</sup> Kodeksu pracy). Zmiany w stosunku do regulacji zawartej obecnie w § 17 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. polegają na rezygnacji z dookreślenia, że chodzi o urlop rodzicielski udzielany w pełnym wymiarze bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Także projektowany § 16 rozporządzenia ma charakter dostosowujący do zmian w Kodeksie pracy (w art. 182<sup>3</sup>). Zmiany w stosunku do regulacji zawartej obecnie w § 21 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. polegają na rezygnacji z dookreślenia pracownika-ojca jako wychowującego dziecko.

Natomiast w projektowanym § 18 rozporządzenia zmiany w stosunku do regulacji zawartej obecnie w § 23 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. polegają na rezygnacji z wymogu dołączania przez pracownika oświadczenia dotyczącego korzystania z części urlopu rodzicielskiego na dane dziecko

w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu poprzedniej części urlopu rodzicielskiego albo zasiłku za okres odpowiadający okresowi części urlopu rodzicielskiego, ze wskazaniem liczby części urlopu wykorzystanych w taki sposób.

Ponadto proponuje się rezygnację z regulacji zawartych obecnie w § 2–4 i § 18–19 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. Przepisy § 2–4 tego rozporządzenia dotyczą bowiem art. 179<sup>1</sup> Kodeksu pracy, który został uchylony w nowelizacji Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz do 34 tygodni w przypadku porodu mnogiego). 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. Do tej pory prawo pracownika – ojca wychowującego dziecko do urlopu rodzicielskiego (oraz ubezpieczonego – ojca dziecka prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu) było uzależnione od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu. Natomiast zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158 dyrektywy 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), zwanej dalej „dyrektywą 2019/1158”, prawo do urlopu rodzicielskiego ma być prawem indywidualnym każdego z rodziców. Uchylenie obowiązywania art. 179<sup>1</sup> Kodeksu pracy jest jednym z działań koniecznych ze względu na wdrożenie art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158.

Natomiast § 18 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. dotyczy wniosków o udzielenie pracownikowi części urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego. Po zmianie przepisów Kodeksu pracy pracownicy mogą korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.

Ze względu na to, że nowelizacja Kodeksu pracy uchyla przepisy dotyczące możliwości wykorzystywania maksymalnie 16-tygodniowej części urlopu w późniejszym terminie (co jest związane z uniezależnieniem urlopu rodzicielskiego od prawa do urlopu macierzyńskiego) proponuje się rezygnację z regulacji zawartej obecnie w § 19 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r., który dotyczy wniosku o udzielenie tej części urlopu.

Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie wraz z ww. zmianami Kodeksu pracy.

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożenia korupcyjnego.

Problematyka regulowana w projektowanym rozporządzeniu nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów technicznych, a zatem nie podlega



notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia.

Projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) oraz stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

Projekt nie podlega dokonaniu oceny OSR przez koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

<p><b>Nazwa projektu</b> Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Pani Marlena Małąg – Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Pani Małgorzata Podgórska – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538117329, e-mail: Małgorzata.Podgorska@mriips.gov.pl, Pani Judyta Kalicka – główny specjalista ds. legislacji, Wydział Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538117325, e-mail: Judyta.Kalicka@mriips.gov.pl</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 29.12.2022 r.</p> <p><b>Źródło</b> art. 186<sup>8a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. ...)</p> <p><b>Nr w Wykazie prac Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej</b></p>
---	---

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projektowane rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 186<sup>8a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. ), zwanej dalej „Kodeksem pracy”. Rozporządzenie określa treść wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich pracowników oraz dokumenty dołączane do tych wniosków. W związku z ustawą z dnia ... o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. ....), przewidującą także zmianę ww. przepisu zawierającego upoważnienie ustawowe, konieczne jest wydanie nowego rozporządzenia na podstawie nowelizowanego tą ustawą art. 186<sup>8a</sup> Kodeksem pracy.

### 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projektowane § 2–13, 15, 17, 19–22 przeniosą do nowego rozporządzenia regulacje zawarte obecnie w § 5 – 16, 20, 22, 24 – 27 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2015 r. poz. 2243), bez żadnych zmian.

Natomiast w § 1 projektowanego rozporządzenia proponuje się zmianę brzmienia pkt 3 (w stosunku do brzmienia § 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r.), wynikającą ze zmiany brzmienia upoważnienia ustawowego zawartego w art. 186<sup>8a</sup> Kodeksu pracy.

Projektowany § 14 rozporządzenia dotyczy wniosków o urlop rodzicielski lub jego część udzielany zgodnie z nowymi zasadami. Także projektowany § 16 rozporządzenia ma charakter dostosowujący do zmian w Kodeksie pracy (w art. 182<sup>3</sup>). W projektowanym § 18 rozporządzenia zmiany w stosunku do regulacji zawartej obecnie w § 23 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. polegają na rezygnacji z wymogu dołączania przez pracownika oświadczenia dotyczącego korzystania z części urlopu rodzicielskiego na dane dziecko w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu poprzedniej części urlopu rodzicielskiego albo zasiłku za okres odpowiadający okresowi części urlopu rodzicielskiego, ze wskazaniem liczby części urlopu wykorzystanych w taki sposób.

Ponadto proponuje się rezygnację z regulacji zawartych obecnie w § 2–4 i § 18–19 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. – jako konsekwencję zmian w przepisach Kodeksu pracy w zakresie urlopów rodzicielskich.

W efekcie oczekuje się zgodności przepisów rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków z przepisami znolizowanego Kodeksu pracy.

Z uwagi na fakt, iż szczegółowe kwestie związane z wnioskami dotyczącymi uprawnień rodzicielskich są przedmiotem regulacji rozporządzenia w tej sprawie, niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych i nie jest możliwe osiągnięcie ww. celu rozporządzenia za pomocą innych środków.

**3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?**

Problematyka objęta niniejszym projektem nie jest objęta prawem Unii Europejskiej.

**4. Podmioty, na które oddziałuje projekt**

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	4 921,6 tys. podmiotów gospodarki narodowej  <i>(Projektowane regulacje obejmą potencjalnie wszystkich pracodawców, także potencjalnych, którzy obecnie nie zatrudniają pracowników, ale w przyszłości mogą rozważyć zatrudnienie, np. część działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne).</i>	(GUS- Tablice REGON 31.07.2022 r.)	Zmniejszenie liczby rodzajów wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich.
Pracownicy najemni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę i umowy mieszanej (o pracę i innej np. zlecenie, dzieło)	12712 tys.	Dane jednostkowe BAEL za II kw. 2022 r.	Zmniejszenie liczby rodzajów wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich.

**5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji**

Projekt rozporządzenia zostanie przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) do:

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) NSZZ „Solidarność”

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:

- 1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) Konfederacji „Lewiatan”;
- 3) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 4) Związku Pracodawców Business Centre Club;
- 5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt rozporządzenia zostanie również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego – na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie zostanie przekazana do:

- 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 3) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 4) Polskiego Forum HR;
- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 10) Polskiej Fundacji im. R. Schumana.

Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu rozporządzenia przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu rozporządzenia prowadzonymi z innymi resortami. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

## 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ..... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0 2022	1 2023	2 2024	3 2025	4 2026	5 2027	6 2028	7 2029	8 2030	9 2031	10 2032	Łącznie (0-10)
<b>Dochody ogółem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Wydatki ogółem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Saldo ogółem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Źródła finansowania	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sektor finansów publicznych.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń												

**7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe**

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie
		2022	2023	2024	2025	2027	2032	(0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ..... r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	osoby niepełnosprawne, osoby starsze							
Niemierzalne								
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń		Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.						

**8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu**

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: umożliwienie składania wniosków w postaci elektronicznej	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:  
Projektowane rozporządzenie przewiduje zmniejszenie ilości rodzajów wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich oraz rezygnację z wymogu dołączania do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego oświadczenia pracownika dotyczącego korzystania z części urlopu rodzicielskiego na dane dziecko w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu poprzedniej części urlopu rodzicielskiego albo zasiłku za okres odpowiadający okresowi części urlopu rodzicielskiego, co zmniejszy liczbę składanych dokumentów.

**9. Wpływ na rynek pracy**

Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na rynek pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary	
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne: <input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na ww. obszary.
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego	
Wraz z wejściem w życie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.	
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?	
Ze względu na przedmiot i charakter regulacji nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu. Cel, jakim jest zapewnienie zgodności przepisów rozporządzenia z przepisami zmienionej ustawy – Kodeks pracy, zostanie bowiem osiągnięty od razu w dacie wejścia w życie zmian.	
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)	
Brak	



# Minister do Spraw Unii Europejskiej

DPUE.920.185.2022.ASS(43)  
Warszawa, 10 stycznia 2023 r.  
Dot.: RM-0610-2-23

**Pan Łukasz Schreiber**  
Sekretarz Rady Ministrów

## Opinia

**o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej**

*Szanowny Panie Sekretarzu,*

w związku z przedłożonym projektem ustawy pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

1. Zakres podmiotowy projektowanej ustawy, wyłączający funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego oraz Centralnego Biura Antykorupcyjnego, nie zapewnia pełnego wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz 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. Informacja w tym zakresie została przekazana w opinii z dnia 7 listopada 2022 r. (sygn. DPUE.920.185.2022.ASS(28) oraz z dnia 29 grudnia 2022 r. (sygn. DPUE.920.185.2022.ASS(35)).
2. Podtrzymuję również uwagę zgłaszaną na poprzednich etapach prac legislacyjnych wskazującą na brak implementacji dyrektywy 2019/1152/UE oraz brak pełnej implementacji dyrektywy 2019/1158/UE w zmienianej projektowaną ustawą ustawie o obronie Ojczyzny.
3. Podobnie zasadna pozostaje uwaga wskazująca na brak wdrożenia w projekcie art. 7 dyrektywy 2019/1158/UE w odniesieniu do funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej oraz Służby Ochrony Państwa.

**Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej, z zastrzeżeniem uwag zawartych w niniejszej opinii.**

Z wyrazami szacunku

z upoważnienia Ministra do Spraw Unii Europejskiej

**Karolina Rudzińska**

Podsekretarz Stanu  
w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów  
*/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/*

Do wiadomości:  
Minister Marzena Małąg  
Minister Rodziny i Polityki Społecznej