



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
IX kadencja

**Druk nr 2998**

**SPRAWOZDANIE  
KOMISJI POLITYKI SPOŁECZNEJ I RODZINY**

**o rządowym projekcie ustawy o zmianie ustawy  
– Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw  
(druk nr 2932)**

Sejm na 71. posiedzeniu w dniu 26 stycznia 2023 r., zgodnie z art. 39 ust. 2 regulaminu Sejmu skierował powyższy projekt ustawy do Komisji Polityki Społecznej i Rodziny w celu rozpatrzenia.

Komisja Polityki Społecznej i Rodziny po rozpatrzeniu powyższego projektu ustawy na posiedzeniu w dniu 6 lutego 2023 r.

wnosi:

W y s o k i S e j m   uchwalić raczy załączony projekt ustawy.

Warszawa, dnia 6 lutego 2023 r.

Sprawozdawca

(-) Bożena Borys-Szopa

Przewodnicząca Komisji

(-) Urszula Rusecka

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

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

---

<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.

„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 dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone 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</sup>–2<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</sup>–2<sup>3</sup> w brzmieniu:

„§ 2<sup>1</sup>. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę 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 miesiący – 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>. Do informacji, o których mowa w § 2 i 3, 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 z rozwiązaniem 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 z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się powodami innymi niż wskazane w § 1.

§ 3. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę było 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 skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania.

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

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 jeżeli 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) art. 47 otrzymuje brzmienie:

„Art. 47. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.”;

14) 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.”;

15) w art. 50 uchyla się § 3–5;

16) w art. 57 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to

także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.”;

17) 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;”;

18) 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.”;

19) 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, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.”;

20) 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.”;

21) 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, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły

wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

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

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

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

§ 5. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

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

22) 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 wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

§ 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Art. 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>.”;

23) 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 oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”,
- 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;
- 24) 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.”;
- 25) uchyla się art. 179<sup>1</sup>;

26) w art. 180:

a) w § 8 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„W przypadkach, o których mowa w § 4 i 6, pracownica składa pracodawcy wnioski 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.”;

27) 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.”;

28) 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.”;

29) 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.”;

30) 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.”;

31) 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>”;

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

33) 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,”;

34) uchyla się art. 182<sup>4</sup>;

35) 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.”;

36) uchyla się art. 183<sup>2</sup>;

37) 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 korzystania z urlopu, składając pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie w tej sprawie.”;

38) 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 oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.”;

39) 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.”;

40) 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.”;

41) 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

dobowa norma czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.”;

42) 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 pracę zdalną, 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.”;

43) 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,”

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>19</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 niezbędna natychmiastowa obecność nauczyciela, w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia, o którym mowa w art. 30.

2. Dyrektor szkoły jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, na wniosek zgłoszony w postaci papierowej lub elektronicznej najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Art. 68b. 1. Nauczycielowi przysługuje bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

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

**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 uchylającej 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).”;

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 lub opiekunowie są policjantami albo jedno z nich jest policjantem, a drugie pozostaje w stosunku pracy, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać jedno z nich.”;

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

„Art. 86a. 1. Policjantowi przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

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

---

<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.

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 przez policjanta ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, policjantowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek policjanta.

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

**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) art. 83 otrzymuje brzmienie:

„Art. 83. 1. 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.

2. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są funkcjonariuszami albo jedno z nich jest funkcjonariuszem, a drugie pozostaje w stosunku pracy, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać jedno z nich.”;

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

„Art. 89h. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

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

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

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 przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

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

**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), w art. 105a ust. 10 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1969), 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), 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.

---

<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. ....



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), w art. 454 ust. 9 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 2305), oraz kwoty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego, o których mowa w art. 31 ust. 3a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 1732, 2140 i 2476);”.

**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 strażaków.

2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym zapoznaje strażaka bezpośredni przełożony przed objęciem przez strażaka obowiązków służbowych.

3. Zapoznanie się z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. 1 i 2, strażak potwierdza czytelnym podpisem z datą. Potwierdzenie to włącza się do teczki akt osobowych strażaka.”;

---

<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. ....

3) w art. 69:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Strażakowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks 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 lub opiekunowie są strażakami albo jedno z nich jest strażakiem, a drugie pozostaje w stosunku pracy, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać jedno z nich.”;

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

„Art. 71i. 1. Strażakowi przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

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

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

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 przez strażaka ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, strażakowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek strażaka.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia strażaka, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust.

1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615, 1265 i 2140), kwotę uposażenia strażaka, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

**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 wysokości 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 oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu opiekuńczego – do dnia zakończenia tego urlopu;”,

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

„6a. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, pracownikiem od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu opiekuńczego, o których mowa w ust. 5 pkt 1 – do dnia zakończenia tego urlopu, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowodni, że przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.”;

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 dnia przyjęcia do służby funkcjonariusza przełożony informuje go na piśmie co najmniej o:

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

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

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

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 przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60.

8. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

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

11. W sprawach dotyczących miesięcznego uposażenia funkcjonariuszy za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego w zakresie nieuregulowanym niniejszą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.”;

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 prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

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

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

4. Do funkcjonariusza, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 165a.”;

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 stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące pracy zdalnej 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 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 dla funkcjonariusza.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza lub pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia funkcjonariuszowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów niniejszej ustawy.

3. Funkcjonariusz, który uważa, że z powodów wskazanych w ust. 1 i 2 doznał niekorzystnego traktowania albo spowodowało to dla niego negatywne konsekwencje, może, w terminie 7 dni od dnia wystąpienia tych okoliczności, złożyć do 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 Rzeczypospolitej Polskiej 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 Rzeczypospolitej Polskiej 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 Rzeczypospolitej Polskiej 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 Rzeczypospolitej Polskiej zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania.

Art. 25e. 1. Dochodzenie przez pracownika delegowanego z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielenia informacji, o których mowa w art. 25c, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować dla niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że pracodawca delegujący pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się innymi powodami.

2. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 25c, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski w

postaci papierowej lub elektronicznej o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.

3. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w ust. 2, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

4. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie art. 25c.

Art. 25f. 1. Pracownik, o którym mowa w art. 25e ust. 1, którego prawo wynikające z art. 25c zostało naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie art. 25c.”;

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:

- 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).”;

---

<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.

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

2. Funkcjonariusz przed oddelegowaniem do pełnienia służby na terytorium innego państwa jest informowany o państwie, do którego jest oddelegowywany, okresie oddelegowania, rodzajach i wysokości przysługujących świadczeń, w tym o walucie, w której będą wypłacane oraz zasadach zwrotu wydatków na pokrycie kosztów przejazdu, wyżywienia, zakwaterowania, przewozu bagażu, leczenia, rozmów telefonicznych i powrotu funkcjonariusza do kraju – w przypadku oddelegowania na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie.

3. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przekazane poprzez wskazanie przepisów powszechnie obowiązujących.

4. Informacje, o których mowa w ust. 1, są przekazywane funkcjonariuszowi w formie jednego lub więcej dokumentów, w terminie 7 dni od dnia przyjęcia go do służby w Służbie Celno-Skarbowej.

5. Informacje, o których mowa w ust. 1 i 2, są przekazywane w postaci elektronicznej, pod warunkiem że będą dostępne dla funkcjonariusza z

możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania; dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza włącza się do akt osobowych.

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

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 prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Za członków rodziny, o którym mowa w ust. 1, uważa się małżonka, rodziców, ojczyma, 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 przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

9. W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka funkcjonariuszowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

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

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

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.
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) art. 87 otrzymuje brzmienie:
- „Art. 87. 1. 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.
2. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są funkcjonariuszami albo jedno z nich jest funkcjonariuszem, a drugie pozostaje w stosunku pracy, z uprawnień, o których mowa w ust. 1, może korzystać jedno z nich.”;
- 4) po art. 158b dodaje się art. 158c w brzmieniu:
- „Art. 158c. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.
2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego Kodeksu pracy.
3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.”;



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 przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres

urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 192.

8. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 192.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

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

**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 oraz jego zastępców.”;

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

„Art. 10a. 1. Odwołanie Komendanta Straży Marszałkowskiej lub jego zastępcy z zajmowanego stanowiska nie powoduje ustania ich stosunku służbowego.

2. Odwołany z zajmowanego stanowiska Komendant Straży Marszałkowskiej lub jego zastępca obejmują ostatnio zajmowane stanowisko służbowe, dla którego ustawa nie przewiduje powołania. Można ich jednak przenieść na inne, co najmniej równorzędne stanowisko służbowe.

3. Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1, przenosi się do dyspozycji Szefa Kancelarii Sejmu, jeżeli nie ma możliwości objęcia przez nich ostatnio zajmowanego stanowiska służbowego ani przeniesienia na stanowisko równorzędne. Okres pozostawania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w dyspozycji nie może być dłuższy niż 3 miesiące. Po upływie tego okresu funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej przenosi się za jego zgodą na niższe stanowisko służbowe. W przypadku niewyrażenia zgody, funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zwalnia się ze służby.

4. W okresie pozostawania w dyspozycji Szefa Kancelarii Sejmu funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do uposażenia i innych świadczeń pieniężnych przysługujących na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych w

tym okresie zmian mających wpływ na prawo do uposażenia i innych świadczeń pieniężnych albo na ich wysokość.

5. W okresie pozostawania w dyspozycji Szefa Kancelarii Sejmu funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1, jest obowiązany wykonywać polecenia Szefa Kancelarii Sejmu.”;

6) po art. 18 dodaje się art. 18a w brzmieniu:

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

7) uchyla się art. 19;

8) w art. 19a w ust. 1 skreśla się wyrazy „ , przenoszenia do służby w Straży Marszałkowskiej”;

9) 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 siedziby;
- 2) imię i nazwisko funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej;
- 3) dzień przyjęcia do służby;
- 4) określenie stanowiska służbowego;
- 5) określenie miejsca pełnienia służby;
- 6) określenie uposażenia.

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

- 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 siedziby;
- 2) stopień służbowy Straży Marszałkowskiej;
- 3) imię i nazwisko funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej;
- 4) określenie stanowiska służbowego;
- 5) określenie miejsca pełnienia służby;
- 6) określenie uposażenia;
- 7) dzień mianowania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w służbie stałej.

5c. Przełożony informuje na piśmie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia do służby, co najmniej o:

- 1) świadczeniach pieniężnych przysługujących temu funkcjonariuszowi;
- 2) obowiązującym tego funkcjonariusza rozkładzie czasu służby, dniowym i tygodniowym wymiarze czasu służby, zasadach dotyczących pełnienia służby w ponadnormatywnym jej wymiarze, udzielania czasu wolnego od służby oraz wypłaty rekompensaty pieniężnej, o której mowa w art. 23 ust. 4, a także zasadach dotyczących przejścia ze zmiany na zmianę w przypadku pełnienia przez tego funkcjonariusza służby w ramach zmianowego rozkładu czasu służby;

- 3) wymiarze przysługującego temu funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego, oraz procedurach jego udzielania;
- 4) obowiązującej procedurze rozwiązywania stosunku służbowego, w tym wymogach formalnych, długości okresów, po upływie których następuje zwolnienie tego funkcjonariusza ze służby, oraz przysługujących środków odwoławczych;
- 5) prawie tego funkcjonariusza do szkoleń organizowanych w Straży Marszałkowskiej oraz polityce szkoleniowej w Straży Marszałkowskiej;
- 6) terminach wypłacania temu funkcjonariuszowi uposażenia i innych świadczeń pieniężnych;
- 7) przyjętym sposobie potwierdzania przez tego funkcjonariusza przybycia i obecności w służbie oraz usprawiedliwiania nieobecności w służbie;
- 8) zasadach przekazywania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku zwolnienia tego funkcjonariusza ze służby.

5d. Przełożony informuje na piśmie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej o zmianie warunków służby, o których mowa w ust. 5c, niezwłocznie, nie później niż w dniu, w którym taka zmiana warunków służby ma zastosowanie do tego funkcjonariusza. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków służby wynika ze zmiany przepisów prawa. Poinformowanie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej o jego warunkach służby, o których mowa w ust. 5c, oraz o ich zmianie może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa.

5e. Informacje, o których mowa w ust. 5c i 5d, przełożony może przekazać funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej w postaci elektronicznej, pod warunkiem że będą one dostępne dla tego funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a przełożony zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez tego funkcjonariusza.”;

- 10) 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.”;

11) uchyla się art. 22;

12) 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 czasu służby, o którym mowa w ust. 2.”,

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

13) w art. 24:

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

„3a. W opiniowaniu służbowym, w zależności od zajmowanego stanowiska służbowego i charakteru wykonywanych zadań służbowych, ocenia się:

- 1) umiejętności zawodowe, kwalifikacje specjalistyczne wynikające z ukończenia szkoleń lub studiów, znajomość języków obcych oraz wyniki osiągnięte przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej podczas szkoleń;
- 2) znajomość przepisów i procedur oraz umiejętność ich stosowania, pozwalającą na wywiązywanie się z obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku;



- 3) inicjatywę oraz podnoszenie kwalifikacji, a także umiejętność samodzielnego wyszukiwania i zdobywania niezbędnych informacji;
- 4) umiejętność planowania i organizowania pracy, z uwzględnieniem zdolności stopniowania obowiązków według ich ważności, oraz sprawność i terminowość wykonywania obowiązków służbowych;
- 5) umiejętność pracy w zespole, z uwzględnieniem przejawiania postawy sprzyjającej kształtowaniu dobrej atmosfery pracy, niepowodowania sytuacji konfliktowych, a w razie potrzeby – udzielania pomocy i doradzania;
- 6) komunikatywność;
- 7) zdolność analitycznego myślenia, z uwzględnieniem umiejętności oceny wartości informacji, ich źródeł i wyboru oraz interpretowania i wyciągania wniosków;
- 8) samodzielność, z uwzględnieniem umiejętności działania bez angażowania innych osób oraz konieczności nadzoru przełożonych;
- 9) motywację i kreatywność, z uwzględnieniem umiejętności tworzenia nowych rozwiązań oraz doskonalenia już istniejących, inicjowania działań i przyjmowania odpowiedzialności za nie;
- 10) dyspozycyjność, z uwzględnieniem możliwości i gotowości podejmowania oraz wykonywania obowiązków służbowych;
- 11) zdolność do radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych, z uwzględnieniem umiejętności stanowczego i zdecydowanego działania w sytuacjach nietypowych, gdy nie wystarczają standardowe procedury postępowania, odporność na stres, opanowanie emocjonalne, umiejętność dostosowania działań do szybko zmieniających się warunków i sytuacji;
- 12) zdyscyplinowanie, a także przestrzeganie zasad wynikających ze złożonego ślubowania.

3b. W opiniowaniu służbowym funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zajmującego stanowisko kierownicze ocenie podlegają dodatkowo:

- 1) umiejętność efektywnego zarządzania, z uwzględnieniem umiejętności prawidłowego rozlokowania i wykorzystania potencjału

ludzkiego oraz zasobów rzeczowych, finansowych i informacyjnych, niezbędnych w wykonywaniu obowiązków służbowych, kontroli wykonywania obowiązków służbowych przez podległych funkcjonariuszy i pracowników Straży Marszałkowskiej, a także motywowania ich do wyższej jakości pracy oraz rozwoju zawodowego;

- 2) zdolność negocjowania, z uwzględnieniem umiejętności wypracowania pożądanego stanowiska, utrzymania właściwych stosunków międzyludzkich, a w sytuacji konfliktowej – podejmowania otwartej dyskusji na temat źródeł konfliktu w celu rozwiązania problemu;
  - 3) umiejętność strategicznego myślenia, rozpoznawania potrzeb i wyznaczania kierunków działania, umiejętność oceny ryzyka oraz tworzenia strategii działania zgodnej z celami służby.”,
- b) ust. 5 i 6 otrzymują brzmienie:
- „5. Opinie służbowe sporządzają:
- 1) Szef Kancelarii Sejmu – o Komendancie Straży Marszałkowskiej i jego zastępcach;
  - 2) Komendant Straży Marszałkowskiej – o kierujących komórkami wewnętrznymi oraz funkcjonariuszach Straży Marszałkowskiej pełniących służbę na stanowiskach samodzielnych;
  - 3) kierujący komórką wewnętrzną – o podległych mu bezpośrednio funkcjonariuszach Straży Marszałkowskiej.
6. Sporządzający opinię służbową zapoznaje z jej treścią opiniowanego funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w terminie 14 dni od dnia jej sporządzenia. W opinii służbowej zamieszcza się pouczenie o przysługującym opiniowanemu prawie do złożenia wniosku o jej zmianę.”,
- c) uchyla się ust. 7,
- d) ust. 8 otrzymuje brzmienie:
- „8. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej potwierdza fakt zapoznania się z treścią opinii służbowej własnoręcznym podpisem. W razie odmowy złożenia podpisu przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej,

sporządzający opinię służbową dokonuje o tym fakcie adnotacji w arkuszu opinii służbowej.”,

e) po ust. 8 dodaje się ust. 8a w brzmieniu:

„8a. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej otrzymuje, za pokwitowaniem, kopię opinii służbowej.”,

f) ust. 9 otrzymuje brzmienie:

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

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

g) uchyla się ust. 10 i 11,

h) ust. 12 otrzymuje brzmienie:

„12. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia:

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

14) 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 przez niego określonych kwalifikacji zawodowych.

2. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej może być mianowany na wyższe stanowisko służbowe, jeżeli spełnia wymagania w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz stażu służby.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Komendant Straży Marszałkowskiej może mianować funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej na wyższe stanowisko służbowe przed uzyskaniem przez niego kwalifikacji zawodowych oraz osiągnięciem przez niego stażu służby wymaganych na tym stanowisku.

4. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia:

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

Art. 24c. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej można powierzyć pełnienie obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym niż zajmowane na czas nieprzekraczający łącznie 12 miesięcy. W okresie tym uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej nie może być obniżone.

Art. 24d. Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zwalnia się ze stanowiska służbowego i przenosi do dyspozycji Komendanta Straży Marszałkowskiej w przypadku odmowy wydania mu poświadczenia bezpieczeństwa lub wszczęcia wobec niego kontrolnego postępowania sprawdzającego, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o

ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 742 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1933).”;

15) w art. 28 w ust. 3 uchyla się zdanie drugie i trzecie;

16) w art. 29:

a) w ust. 1 pkt 8 otrzymuje brzmienie:

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

b) w ust. 2 pkt 7 otrzymuje brzmienie:

„7) popełnienia czynu o znamionach przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego, w sytuacji gdy okoliczności jego popełnienia nie budzą wątpliwości.”,

c) 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.”;

17) uchyla się art. 30;

18) 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 służby w rozumieniu art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy, lub funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej w przypadkach, o których mowa w art. 62a ust. 1 i art. 62b ust. 1, przełożony nie może prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku służbowego z tym funkcjonariuszem, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w ust. 1.

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

19) w art. 33 uchyla się ust. 3;

20) art. 35 otrzymuje brzmienie:

„Art. 35. 1. Stopień aplikanta i starszego aplikanta nadaje Komendant Straży Marszałkowskiej. Stopień aplikanta nadaje się z dniem mianowania na pierwsze stanowisko służbowe.

2. Stopnie w korpusie podoficerów i korpusie chorążych nadaje Szef Kancelarii Sejmu.

3. Stopień podkomisarza Straży Marszałkowskiej oraz nadinspektora Straży Marszałkowskiej nadaje Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej na wniosek Marszałka Sejmu. Pozostałe stopnie w korpusie oficerów nadaje Marszałek Sejmu.”;

21) uchyla się art. 36;

22) 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.”;

23) w art. 38:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

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

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

2) w korpusie podoficerskim w stopniu:

a) młodszego strażnika – 2 lata,

b) strażnika – 2 lata;

3) w korpusie chorążych w stopniu:

a) młodszego aspiranta – 2 lata,

b) aspiranta – 2 lata,

c) starszego aspiranta – 2 lata;

- 4) w korpusie oficerów w stopniu:
  - a) podkomisarza – 2 lata,
  - b) komisarza – 2 lata,
  - c) nadkomisarza – 2 lata,
  - d) podinspektora – 2 lata,
  - e) młodszego inspektora – 2 lata.”,
- b) uchyla się ust. 2,
- c) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie:

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

4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach:

  - 1) Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek Marszałka Sejmu, może nadać stopień podkomisarza i nadinspektora Straży Marszałkowskiej,
  - 2) Marszałek Sejmu może nadać pozostałe stopnie Straży Marszałkowskiej – funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, który poniósł śmierć w związku z wykonywaniem czynności służbowych.”;
- 24) w art. 39 w ust. 3 we wprowadzeniu do wyliczenia wyraz „Utrata” zastępuje się wyrazem „Pozbawienie”;
- 25) art. 41 otrzymuje brzmienie:

„Art. 41. Marszałek Sejmu przywraca funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej stopień Straży Marszałkowskiej w razie uchylecia:

  - 1) prawomocnego orzeczenia o zastosowaniu przez sąd środka karnego w postaci pozbawienia praw publicznych;
  - 2) prawomocnego orzeczenia skazującego na karę pozbawienia wolności za przestępstwo popełnione w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie;

- 3) rozkazu personalnego, na podstawie którego nastąpiło pozbawienie stopnia Straży Marszałkowskiej;
  - 4) orzeczenia dyscyplinarnego obniżającego stopień Straży Marszałkowskiej.”;
- 26) w art. 42:
- a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Osobie przyjmowanej do służby w Straży Marszałkowskiej i posiadającej stopień wojskowy, Policji, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Służby Ochrony Państwa, Służby Celno-Skarbowej, Państwowej Straży Pożarnej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego lub Służby Więziennej nadaje się odpowiedni stopień Straży Marszałkowskiej.”;
  - b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Przy przyjmowaniu do służby w Straży Marszałkowskiej osób posiadających pierwszy stopień w korpusie oficerskim albo w korpusie generałów równorzędny stopień Straży Marszałkowskiej nadaje Marszałek Sejmu. Pozostałe równorzędne stopnie Straży Marszałkowskiej nadaje Szef Kancelarii Sejmu.”;
- 27) art. 43 otrzymuje brzmienie:
- „Art. 43. Prezes Rady Ministrów, po zasięgnięciu opinii Szefa Kancelarii Sejmu, określi, w drodze rozporządzenia:
- 1) sposób i tryb nadawania stopni Straży Marszałkowskiej funkcjonariuszom Straży Marszałkowskiej,
  - 2) wzory wniosków o nadanie stopnia Straży Marszałkowskiej oraz wzory aktów nadania stopnia Straży Marszałkowskiej,
  - 3) tryb sporządzania dokumentów, o których mowa w pkt 2
- uwzględniając potrzebę zapewnienia sprawnego postępowania i informowania zainteresowanych funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej o działaniach podejmowanych przez przełożonych w tych sprawach.”;
- 28) w art. 45 uchyla się ust. 1;
- 29) użyte w art. 45 w ust. 4, w art. 47 w ust. 4, w art. 67 w ust. 11–13, 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”;

30) 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 któregośkolwiek z warunków, o których mowa w ust. 2.

5. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia, tryb postępowania w sprawach udzielania zezwoleń na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą, dane, jakie powinien zawierać wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej o udzielenie zezwolenia, oraz sposób i termin zawiadamiania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej o udzieleniu zezwolenia, odmowie jego udzielenia albo jego cofnięcia.”;

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

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

32) w art. 50:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej jest obowiązany utrzymywać sprawność fizyczną zapewniającą wykonywanie przez niego zadań służbowych.”,

b) uchyla się ust. 4 i 5;

33) w art. 58 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 i 3 w brzmieniu:

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

3. Za elastyczną organizację służby uważa się:

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

34) 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 tego 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 tego funkcjonariusza w dniu, w którym ma być udzielony urlop wypoczynkowy.”;

35) 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.”;

36) w art. 60:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej odwołanemu z urlopu wypoczynkowego lub któremu wstrzymano udzielenie urlopu przysługuje, na jego pisemny wniosek, zwrot poniesionych:

1) opłat za pobyt w hotelu lub innym obiekcie świadczącym usługi hotelarskie lub za inne usługi związane z wypoczynkiem w czasie tego pobytu, niewykorzystane przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej i członków jego rodziny, jeżeli organizator

wypoczynku lub inny podmiot świadczący usługi w tym zakresie nie zwrócił wniesionych opłat;

- 2) kosztów przejazdu funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej na skutek odwołania go z urlopu wypoczynkowego lub wstrzymania udzielenia mu urlopu oraz kosztów przejazdu członków jego rodziny, jeżeli odwołanie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z urlopu wypoczynkowego lub wstrzymanie udzielenia mu urlopu spowodowało również ich powrót.”,

- b) po ust. 2 dodaje się ust. 2a i 2b w brzmieniu:

„2a. Przez członków rodziny funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej rozumie się:

- 1) małżonka;
- 2) pozostające na utrzymaniu funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej dziecko własne, przysposobione, pasierba oraz dziecko obce przyjęte na wychowanie i utrzymanie, w tym także w ramach rodziny zastępczej, które:

- a) nie ukończyło 18. roku życia, a w razie pobierania nauki lub odbywania studiów – 25 lat,
- b) bez względu na wiek, stało się niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji albo całkowicie niezdolne do pracy przed osiągnięciem wieku, o którym mowa w lit. a.

2b. Do wniosku, o którym mowa w ust. 2, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej dołącza rachunki i bilety potwierdzające koszty. Jeżeli uzyskanie lub przedłożenie rachunków i biletów nie jest możliwe, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej składa pisemne oświadczenie o wysokości poniesionych kosztów oraz o przyczynach braku ich udokumentowania.”,

- c) 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.”;

37) art. 61 i art. 62 otrzymują brzmienie:

„Art. 61. 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej udziela się płatnego urlopu okolicznościowego w wymiarze:

- 1) 2 dni – w przypadku zawarcia związku małżeńskiego przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, urodzenia się dziecka oraz zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej;
- 2) 1 dnia – w przypadku ślubu dziecka własnego, przysposobionego, pasierba oraz dziecka obcego przyjętego na wychowanie i utrzymanie, w tym także w ramach rodziny zastępczej, a także z powodu pogrzebu rodzeństwa, teściów, dziadków, opiekunów oraz innej osoby pozostającej na utrzymaniu funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej lub pod jego bezpośrednią opieką.

2. Urlopu, o którym mowa w ust. 1, nie udziela się, jeżeli wskazany przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej termin nie pozostaje w bezpośrednim związku ze zdarzeniem uzasadniającym jego udzielenie.

3. Prawo do urlopu, o którym mowa w ust. 1, przysługuje także w razie zbiegu z prawem do urlopu z innego tytułu lub zwolnieniem od zajęć służbowych.

4. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej można także udzielić płatnego urlopu okolicznościowego do załatwienia ważnych spraw osobistych albo w innych przypadkach zasługujących na szczególne uwzględnienie. Czas trwania tego urlopu okolicznościowego może wynosić od 1 do 5 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Art. 62. 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej można udzielić, na jego pisemny wniosek, urlopu bezpłatnego w wymiarze do 6 miesięcy, jeżeli nie zakłóci to prawidłowego funkcjonowania Straży Marszałkowskiej. Okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu służby w Straży Marszałkowskiej.

2. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej może być w każdym czasie odwołany z urlopu bezpłatnego w przypadkach zagrożenia prawidłowego funkcjonowania Straży Marszałkowskiej lub na jego wniosek.

3. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej, który rozpoczyna urlop bezpłatny w ciągu miesiąca kalendarzowego, przysługuje uposażenie w wysokości 1/30 uposażenia miesięcznego za każdy dzień poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego. Jeżeli funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej pobrał już uposażenie za czas urlopu bezpłatnego, potrąca się odpowiednią część uposażenia przy najbliższej wypłacie.”;

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

„Art. 62a. 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

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

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

Art. 62b. 1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność tego funkcjonariusza, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 85.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148<sup>1</sup> § 2–6 Kodeksu pracy.”;

39) w art. 63 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej udziela się płatnego urlopu szkoleniowego, jeżeli uzyskał on zezwolenie na pobieranie nauki lub odbywanie studiów i pobiera tę naukę lub odbywa studia, lub uzyskał zezwolenie na wszczęcie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora lub stopnia doktora habilitowanego, a także odbycie aplikacji radcowskiej lub legislacyjnej.”;

40) w art. 64 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Do urlopu szkoleniowego stosuje się odpowiednio przepisy art. 59 ust. 5 i 6.”;

41) w art. 67:

- a) w ust. 4 w pkt 2 średnik zastępuje się kropką i uchyla się pkt 3,
- b) uchyla się ust. 7 i 8,
- c) w ust. 9 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:  
„Wysokość dodatku specjalnego ustala się na okres 6 miesięcy w terminach:”,
- d) ust. 10 otrzymuje brzmienie:  
„10. Ustalenie wysokości dodatku specjalnego nie jest wymagane w sytuacji, gdy jego wysokość w kolejnym okresie, o którym mowa w ust. 9, nie ulega zmianie.”,
- e) uchyla się ust. 14,
- f) uchyla się ust. 16 i 17,
- g) dodaje się ust. 18 w brzmieniu:  
„18. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia:
  - 1) stawki uposażenia zasadniczego dla poszczególnych:
    - a) stanowisk służbowych z uwzględnieniem wzrostu uposażenia z tytułu wysługi lat, kierując się stanowiskiem, zakresem wykonywanych zadań służbowych, ponoszoną odpowiedzialnością i wymaganymi kwalifikacjami,
    - b) stopni Straży Marszałkowskiej;
  - 2) rodzaje szczególnych kwalifikacji lub warunków służby uwzględnianych przy przyznawaniu dodatku, o którym mowa w ust. 3 pkt 2, jego wysokość uzasadnioną poszczególnymi kwalifikacjami lub warunkami pełnienia służby, a także przesłanki przyznania dodatku oraz okoliczności uzasadniające jego podwyższenie, obniżanie i cofanie.”;

42) uchyla się art. 71;

43) w art. 73 w ust. 2 po wyrazie „stałym” dodaje się wyrazy „należnego w dniu mianowania do służby stałej”;

44) w art. 75 w ust. 5:

- a) w pkt 2 w lit. c średnik zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. d w brzmieniu:  
„d) ostrzeżenia o niepełnej przydatności do służby;”,

b) pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) zwolnienia ze służby na podstawie art. 29 ust. 1 pkt 2, 4 lub 5 albo ust. 2 pkt 1 i 7.”;

45) w art. 80:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej zwolnionemu ze służby stałej na podstawie art. 10a ust. 3 zdanie czwarte, art. 29 ust. 1 pkt 1 lub 7, ust. 2 pkt 1, 3, 6 lub 8 albo ust. 3 przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego uposażenia zasadniczego należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym wraz z dodatkami o charakterze stałym.”,

b) uchyla się ust. 3 i 4;

46) 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.”;

47) 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 przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85.

8. W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.

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

48) 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;

49) po art. 87 dodaje się art. 87a w brzmieniu:

„Art. 87a. 1. Za wypadek w drodze do miejsca pełnienia służby lub w drodze powrotnej ze służby, zwany dalej „wypadkiem”, uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz, które nastąpiło w drodze do miejsca pełnienia służby lub w drodze powrotnej z miejsca pełnienia służby, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do miejsca pełnienia służby lub w drodze powrotnej z miejsca pełnienia służby, mimo że droga została przerwana, jeśli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, ze względów organizacyjnych, najdogodniejsza.

2. Za drogę do miejsca pełnienia służby lub drogę powrotną z miejsca pełnienia służby uważa się drogę z miejsca lub do miejsca zamieszkania funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.

3. Przez uraz należy rozumieć uraz, o którym mowa w art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą (Dz. U. z 2022 r. poz. 1032).

4. Uznania albo odmowy uznania zdarzenia za wypadek, po ustaleniu okoliczności i przyczyn zdarzenia, dokonuje przełożony.

5. Ustalenie okoliczności i przyczyn zdarzenia oraz uznanie albo odmowę uznania zdarzenia za wypadek dokumentuje się w karcie wypadku.

6. W przypadku odmowy uznania zdarzenia za wypadek przysługuje odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych na zasadach i w terminach określonych w przepisach ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.).

7. Marszałek Sejmu określi, w drodze zarządzenia, tryb i sposób ustalania przyczyn i okoliczności zdarzeń, o których mowa w ust. 1, oraz informowania o zaistnieniu zdarzenia, a także wzór karty wypadku.”;

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

51) w art. 90:

a) w ust. 2 w pkt 2 wyrazy „Szef Kancelarii Sejmu lub upoważniony przez niego pracownik” zastępuje się wyrazem „przełożony”,

b) uchyla się ust. 13;

52) 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 lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej.”;

53) 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 i zwalniania ze stanowisk służbowych oraz przenoszenia do dyspozycji,
  - 3) nadawania stopni Straży Marszałkowskiej, a także obniżania, pozbawiania oraz przywracania stopnia Straży Marszałkowskiej,
  - 4) powierzania obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym
- rozstrzyga się w formie rozkazu personalnego.

2. Rozkaz personalny jest wykonalny z dniem w nim określonym. Od rozkazu personalnego odwołanie nie przysługuje.

Art. 99c. Sprawy ze stosunku służbowego niewymienione w art. 99a ust. 1 i art. 99b ust. 1 rozstrzyga się w formie pisemnej. Spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej w tych sprawach rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy.

Art. 99d. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego lub urlopu wychowawczego pełni służbę na dotychczasowym stanowisku służbowym, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed

rozpoczęciem urlopu, na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby ten funkcjonariusz nie korzystał z urlopu.

Art. 99e. 1. Skorzystanie przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania tego funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla tego funkcjonariusza.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy.

3. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej, o którym mowa w ust. 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez przełożonego, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, 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 i wydanie prawomocnego wyroku uniewinniającego albo prawomocnego orzeczenia o umorzeniu tych postępowań,
- 3) prawomocnego orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby,
- 4) ostatecznej decyzji o zwolnieniu ze służby w Straży Marszałkowskiej lub stwierdzenie jej nieważności

– stanowi podstawę do wszczęcia postępowania kwalifikacyjnego, o którym mowa w art. 18; postępowanie kwalifikacyjne wszczyna się na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej zwolnionego ze służby.

2. W wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych szczególnymi okolicznościami sprawy, można odstąpić od przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego lub przeprowadzić je w ograniczonym zakresie.

Art. 99g. 1. Pozytywne zakończenie postępowania w sprawie ponownego nawiązania stosunku służbowego stanowi podstawę do mianowania, o którym mowa w art. 21 ust. 5a, na określone stanowisko służbowe co najmniej równorzędne w zakresie uposażenia zasadniczego ze stanowiskiem zajmowanym przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej bezpośrednio przed ustaniem stosunku służbowego.

2. Ponowne nawiązanie stosunku służbowego następuje z dniem uchylecia 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 uchylene lub stwierdzenie nieważności decyzji o zwolnieniu ze służby w Straży Marszałkowskiej.”;

54) w art. 123:

a) użyte w ust. 1 i 3 w różnym przypadku wyrazy „Szef Kancelarii Sejmu” zastępuje się użytymi w odpowiednim przypadku wyrazami „przełożony dyscyplinarny”,

b) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. W przypadku wyłączenia rzecznika dyscyplinarnego od udziału w postępowaniu dyscyplinarnym postępowanie dyscyplinarne prowadzi wskazany przez przełożonego dyscyplinarnego inny rzecznik dyscyplinarny.”,

c) uchyla się ust. 5;

55) w art. 126:

a) w ust. 1 w zdaniu drugim wyrazy „Komendant Straży Marszałkowskiej” zastępuje się wyrazami „Przełożony dyscyplinarny”,

b) w ust. 2–4 wyrazy „Szef Kancelarii Sejmu” zastępuje się wyrazami „Wyższy przełożony dyscyplinarny”;

56) w art. 130:

a) w ust. 2 w pkt 8 wyrazy „skargi do właściwego sądu administracyjnego” zastępuje się wyrazami „odwołania do właściwego sądu pracy”,

b) w ust. 7 wyrazy „Szefowi Kancelarii Sejmu” zastępuje się wyrazami „wyższemu przełożonemu dyscyplinarnemu”,

c) w ust. 8 wyrazy „Szef Kancelarii Sejmu” zastępuje się wyrazami „przełożony dyscyplinarny”;

57) w art. 131:

a) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Wyższym przełożonym dyscyplinarnym jest Szef Kancelarii Sejmu.”,

b) dodaje się ust. 5 w brzmieniu:

„5. Jeżeli orzeczenie lub postanowienie w pierwszej instancji wydał Szef Kancelarii Sejmu, odwołanie lub zażalenie nie przysługuje. Obwiniony może jednak w terminie, o którym mowa w ust. 1, zwrócić się do Szefa Kancelarii Sejmu z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy; do wniosku tego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące odwołań od orzeczeń.”;

58) art. 135 otrzymuje brzmienie:

„Art. 135. Od orzeczenia oraz postanowienia kończącego postępowanie dyscyplinarne funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje prawo wniesienia odwołania do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu pracy, w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia lub postanowienia wraz z uzasadnieniem.”;

59) w art. 140 skreśla się wyrazy „, w tym obiegu dokumentów związanych z postępowaniem dyscyplinarnym, prostowania błędów pisarskich i rachunkowych oraz innych oczywistych omyłek oraz określi wzory postanowień i innych dokumentów sporządzanych w postępowaniu dyscyplinarnym.”.

**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) odnośnik nr 1 do tytułu ustawy oznacza się jako odnośnik nr 2 do tytułu ustawy i dodaje się odnośnik nr 1 do tytułu ustawy 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 prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu opiekuńczego i zwolnienie od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach

rodziny 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) w 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 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.

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 niełoży 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. Pracownik – rodzic 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 dziecko:

- 1) 24. miesiąca życia albo
- 2) 14. roku życia, o ile 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 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, 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.

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.

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, 1692, 1725, 1768, 1964 i 2414).



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 niniejszej ustawy, zachowuje to stanowisko pod warunkiem uzupełnienia wymaganych kwalifikacji w okresie 5 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

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 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.** Dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 24 ust. 12, art. 43, art. 67 ust. 14 i 16 oraz art. 140 ustawy zmienianej w art. 19 zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 24 ust. 12, art. 43, art. 67 ust. 18 oraz art. 140 ustawy zmienianej w art. 19 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednak nie dłużej niż przez okres 18 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 42.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.