



Warszawa, dnia 29 lipca 2015 r.

Opinia do ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

(druk nr 1022)

I. Cel i przedmiot ustawy

Ustawa zmierza do wprowadzenia rozwiązań mających ułatwić godzenie życia rodzinnego z życiem zawodowym, w szczególności poprzez uproszczenie i uelastycznienie systemu urlopów związanych z opieką nad dziećmi, ułatwienie korzystania z elastycznych form czasu pracy ze względu na obowiązki rodzinne oraz ukształtowanie innych uprawnień związanych z rodzicielstwem w sposób bardziej dostosowany do potrzeb pracowników-rodziców.

Podstawową część nowelizacji stanowią zmiany do Kodeksu pracy. Dotyczą one terminologii stosowanej obecnie do urlopów związanych z rodzicielstwem i opieką nad dzieckiem oraz modyfikują dotychczasowe uregulowania w tym zakresie.

Likwiduje się dodatkowy urlop macierzyński i dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, a obecnie mające funkcjonować w systemie prawnym urlopy to:

- urlop macierzyński (20 tygodni – przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie, zaś w zwiększonym wymiarze w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka, maksymalnie do 37 tygodni),
- urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (wymiar wynosi odpowiednio jak dla urlopu macierzyńskiego, z tym że stosowane jest ograniczenie wiekowe dziecka do ukończenia 7 lat lub 10 przy odroczonym obowiązku szkolnym, jak obecnie),
- urlop rodzicielski (32 tygodnie – przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie, a 34 tygodnie w pozostałych przypadkach, urlop przysługuje do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat),

- urlop ojcowski (w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej niż ukończenia przez dziecko 24 miesięcy),
- urlop wychowawczy (w wymiarze 36 miesięcy, na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 6 lat).

Przewidziano nowe uszczegółowione uregulowania w zakresie każdego z wyżej wskazanych urlopów, pozostawiając niektóre dotychczasowe przepisy Kodeksu pracy, modyfikując je albo uchylając.

Ustawa nowelizuje ponadto 26 ustaw w zakresie powiązanych ze zmianą terminologiczną - rezygnacją z urlopu dodatkowego–macierzyńskiego i urlopu na warunkach macierzyńskiego (art. 2–27).

Ustawa wchodzi w życie z dniem 2 stycznia 2016 r., z wyjątkiem przepisu Kodeksu pracy dotyczącego obowiązku skorzystania z 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie, w przypadku gdy matka – pracownica nie opiekuje się dzieckiem, zostało ono umieszczone w zakładzie opiekuńczym, oddane do pieczy zastępczej lub porzucone (obowiązuje on od 1 marca 2016 r.).

II. Przebieg prac legislacyjnych

Przedstawiony przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wpłynął do Sejmu w dniu 30 marca 2015 r. (druk sejmowy nr 3288).

Pierwsze czytanie odbyło się 22 kwietnia 2015 r. na 91. posiedzeniu Sejmu, a następnie skierowano projekt do Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach. Komisja przyjęła sprawozdanie 8 lipca br. (druk nr 3632).

Drugie czytanie projektu odbyło się 22 lipca br. na 97. posiedzeniu Sejmu. Podczas debaty zgłoszono 15 poprawek, Komisja rekomendowała wszystkie poprawki do przyjęcia (druk 3632 – A). Sejm podzielił stanowisko Komisji.

Ustawa została przyjęta większością głosów: 430 za, 1 głos przeciw, 1 głos wstrzymujący się.

III. Uwagi

Na podstawie art. 180 Kodeksu pracy w nowym brzmieniu (art. 1 pkt 4 noweli) w okolicznościach określonych w § 10 pkt 1, § 11, § 12 i § 13 tego przepisu, niewykorzystaną przez pracownicę część urlopu macierzyńskiego, będzie mógł wykorzystać pracownik–inny członek rodziny (obecnie uprawnienie to przysługuje wyłącznie pracownikowi–ojcu wychowującemu dziecko).

W dotychczasowym stanie prawnym pracownik–ojciec wychowujący dziecko korzystający z urlopu macierzyńskiego jest objęty szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, tak jak pracownica w okresie urlopu macierzyńskiego.

Rozważyć należy, czy analogiczna ochrona nie powinna przysługiwać pracownikowi–innemu członkowi rodziny korzystającemu z urlopu macierzyńskiego niewykorzystanego przez matkę. Znajduje się on w identycznej sytuacji faktycznej jak pracownik–ojciec wychowujący dziecko, a brak jest, jak się wydaje, racjonalnych argumentów przemawiających za różnicowaniem ich sytuacji prawnej.

Propozycje poprawek:

1) *przed pkt 1 dodaje się pkt ...–... w brzmieniu:*

„...) 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 lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem–ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem–innym członkiem rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.”;

„...) w art. 50 § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi-innemu członkowi rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.”;

„...”) 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 lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem-innym członkiem rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.”;

„...”) w art. 163 § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. § 3. Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika-innego członka rodziny, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.”;

2) *po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:*

„1a) art. 177 § 5 otrzymuje brzmienie:

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

Maciej Telec

Główny Legislator

Bożena Langner

Główny legislator