

Od: [Emilia Brakoniecka \(Starszy specjalista\) DPP-I](#)
Do: legislacja@solidarnosc.org.pl
Temat: DPP-I.0210.22.2024.EB
Data: piątek, 14 czerwca 2024 07:54:14
Załączniki: [Projekt ustawy.pdf](#)
[OSR.pdf](#)
[Uzasadnienie.pdf](#)
[Pismo przewodnie.pdf](#)
[Raport weryfikacji - Uzasadnienie \(2\).docx.xades](#)
[Raport weryfikacji - OSR \(2\).doc.xades](#)
[Raport weryfikacji - Projekt ustawy \(1\).docx.xades](#)

Szanowni Państwo,

w załączeniu przesyłam projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wraz z uzasadnieniem oraz OSR z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii.

z wyrazami szacunku

Departament Prawa Pracy

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

DPP-I.0210.22.2024.EB
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Według rozdzielnika

Szanowni Państwo,

zgodnie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) przekazuję w załączeniu projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wraz z uzasadnieniem oraz OSR z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii.

Informuję ponadto, że projekt ten został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakładce „Projekty aktów prawnych” oraz Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Zwracam się z uprzejmą prośbą o zgłaszanie ewentualnych uwag do przedmiotowego projektu w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego pisma.

Ewentualne uwagi proszę kierować również drogą elektroniczną na adresy e-mail: Malgorzata.Wojcik@mrpips.gov.pl oraz Emilia.Brakoniecka@mrpips.gov.pl.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że brak odpowiedzi w wyznaczonym terminie pozwolię sobie uznać za akceptację projektu.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/- kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Załączniki:

1. Projekt ustawy.
2. Uzasadnienie.
3. OSR.

Otrzymują:

1. Pani Dorota Gardias – Przewodnicząca Zarządu Głównego Forum Związków Zawodowych;
2. Pan Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”;
3. Pan Piotr Ostrowski – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

U S T A W A

z dnia 2024 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 177:

a) § 1 i 1¹ otrzymują 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, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, 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

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, 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 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 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, 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 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego, ustawę z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawę z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, 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.

wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 1¹. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 180² § 3, art. 182^{1d} § 1 oraz art. 182³ § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
 - 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części;
 - 3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.”,
- b) § 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, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, 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.”;

- 2) po art. 180¹ dodaje się art. 180² w brzmieniu:

„Art. 180². § 1. Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w razie:

- 1) urodzenia dziecka przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g — w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie;
- 2) urodzenia dziecka po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000 g — w wymiarze tygodnia

dotatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia po porodzie;

- 3) urodzenia dziecka po ukończeniu 36. tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie — w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

§ 2. Przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie sumuje się. Niepełny tydzień zaokrągla się w górę do pełnego tygodnia.

§ 3. Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

§ 4. We wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego określa się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego.

§ 5. Przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 180 § 6–17, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183¹ § 1 stosuje się odpowiednio.”;

- 3) w art. 183 po § 3 dodaje się § 3¹ w brzmieniu:

„§ 3¹. Pracownik, o którym mowa w § 1 albo w § 1¹, ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego na zasadach określonych w art. 180², jeżeli pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie.”;

- 4) art. 184 otrzymuje brzmienie:

„Art. 184. Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.”;

- 5) art. 186⁴ otrzymuje brzmienie:

„Art. 186⁴. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego 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.”;

6) w art. 186^{8a} pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) treść wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub jego części i urlopu ojcowskiego lub jego części,”.

Art. 2. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r. poz. 984, 1234, 1586, 1672 i 2005) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 66 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie ferii szkolnych z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu dla poratowania zdrowia, odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego – nauczycielowi przysługuje urlop w ciągu roku szkolnego, w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni.”;

2) w art. 66a:

a) w ust. 1 po pkt 4 dodaje się pkt 4a w brzmieniu:

„4a) dodatkowego urlopu macierzyńskiego,”,

b) w ust. 2 po pkt 4 dodaje się pkt 4a w brzmieniu:

„4a) dodatkowego urlopu macierzyńskiego,”;

3) w art. 67d ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku nauczycieli szkół, w których organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, obniżenie wymiaru zatrudnienia może nastąpić bezpośrednio po zaprzestaniu korzystania przez nauczyciela lub drugiego rodzica lub opiekuna dziecka z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, a w innych przypadkach – z początkiem roku szkolnego.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2024 r. poz. 145) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 44 w ust. 1 i 2 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,”;
- 2) w art. 79a po wyrazach „urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowym urlopie macierzyńskim,”;
- 3) w art. 110 w ust. 4 w pkt 1 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,”;
- 4) w art. 121a w ust. 1 po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

Art. 4. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1080, 1088, 1489, 1723, 1860 i 2608) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 41 w ust. 1a, art. 83a oraz art. 86a po wyrazach „urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowym urlopie macierzyńskim,”;
- 2) w art. 48 w ust. 1 i 2 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,”;
- 3) w art. 125a w ust. 1 po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

Art. 5. W ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2024 r. poz. 90) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 35a po ust. 3a dodaje się ust. 3b–3f w brzmieniu:

„3b. Okresy, o których mowa w ust. 3, ulegają wydłużeniu w przypadku urodzenia dziecka:

 - 1) przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g – o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie;
 - 2) po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 36. tygodnia ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000 g – o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia po porodzie;
 - 3) po ukończeniu 36. tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni w okresie

od 5. do 28. dnia po porodzie – o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

3c. W przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie do wydłużenia okresu zasiłku macierzyńskiego należy uwzględnić wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres dziecka najdłużej hospitalizowanego.

3d. Przy ustalaniu prawa do wydłużenia okresu przysługiwania zasiłku macierzyńskiego na zasadach określonych w ust. 3b okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie sumuje się. Niepełny tydzień zaokrągla się w górę do pełnego tygodnia.

3e. Osoba, o której mowa w ust. 1 pkt 2–4, ma prawo do wydłużenia okresu zasiłku macierzyńskiego na zasadach określonych w ust. 3b, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce po przysposobieniu lub przyjęciu dziecka na wychowanie.

3f. Okres wydłużenia, o którym mowa w ust. 3b, potwierdza się zaświadczeniem wydanym przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.”;

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

„2a. Ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego, na zasadach określonych w art. 35a ust. 3b–3e, następuje jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej złożony najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca następującego po upływie okresów, o których mowa w art. 35a ust. 3.”.

Art. 6. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 127) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 46, art. 69 ust. 2, art. 71b w ust. 1 w pkt 3 oraz art. 95 w ust. 5 w pkt 1 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „, dodatkowego urlopu macierzyńskiego”;
- 2) w art. 69a po wyrazach „urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „,dodatkowym urlopie macierzyńskim,”;
- 3) w art. 105a w ust. 1 po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

Art. 7. 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 2023 r. poz. 1280, 1429 i 1834) 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, dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie opiekuńczym oraz urlopie wychowawczym.”.

Art. 8. W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1690) w art. 2 w ust. 3 w pkt 6 po lit. af dodaje się lit. ag w brzmieniu:

„ag) z dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

Art. 9. W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780) w art. 29 w ust. 5, w ust. 6 w zdaniu pierwszym, w ust. 7 w zdaniu pierwszym, w ust. 8, w ust. 9 w części wspólnej, w ust. 10, w art. 29a w ust. 1 i 2, w art. 31 w ust. 1 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „,dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

Art. 10. W ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2023 r. poz. 1136, 1834 i 1860) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 64 otrzymuje brzmienie:

„Art. 64. 1. Funkcjonariusza nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 54 ust. 3, art. 60 ust. 1 pkt 3 i 4 oraz ust. 2 pkt 2, 3, 5 i 6.

2. W razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby na podstawie art. 54 ust. 3 i art. 60 ust. 2 pkt 5 i 6 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.

3. Funkcjonariuszowi zwolnionemu na podstawie art. 54 ust. 3 lub art. 60 ust. 2 pkt 5 i 6 w czasie urlopu wychowawczego, przysługują do końca okresu, na który ten urlop został udzielony:

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

2) art. 136a otrzymuje brzmienie:

„136a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

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

- 1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres do:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1, art. 182^{1a} § 2 pkt 1, art. 183 § 4 pkt 1, art. 183 § 4¹ pkt 1, art. 183 § 4³ pkt 1 i art. 183 § 4⁴ pkt 1 Kodeksu pracy,
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2, art. 182^{1a} § 2 pkt 2, art. 183 § 4 pkt 2, art. 183 § 4¹ pkt 2, art. 183 § 4³ pkt 2 i art. 183 § 4⁴ pkt 2 Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3, art. 183 § 4² i art. 183 § 4³ pkt 3 Kodeksu pracy;
- 2) 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza – kobiety, która we wniosku złożonym nie później niż 21 dni po porodzie wystąpi o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 81,5% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.

4. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po

przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.

5. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka będącemu funkcjonariuszem ABW, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

6. 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. 136.

7. 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. 136.

8. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 7, następuje na wniosek funkcjonariusza.”.

Art. 11. W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61) w art. 5:

1) w ust. 5 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu opiekuńczego – do dnia zakończenia tego urlopu;”;

2) ust. 6a otrzymuje brzmienie:

„6a. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, pracownikiem od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego,

urlopu ojcowskiego oraz urlopu opiekuńczego, o których mowa w ust. 5 pkt 1, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowodni, że przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.”.

Art. 12. W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110) w art. 21 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„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 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, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu, 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. 13. W ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 323) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 17c:

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

„3a. W przypadku urodzenia dziecka:

- 1) przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g okresy, o których mowa w ust. 3, ulegają wydłużeniu o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie;
- 2) po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 36. tygodnia ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000 g – okresy, o których mowa w ust. 3, ulegają wydłużeniu o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia po porodzie;
- 3) po ukończeniu 36. tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie okresy, o których mowa w ust. 3, ulegają wydłużeniu

o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

3b. Okres wydłużenia, o którym mowa w ust. 3a, potwierdza się zaświadczeniem wydanym przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, zawierającym informacje o okresie pobytu dziecka w tej placówce oraz potwierdzającym informacje odpowiednio o:

- 1) urodzeniu przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g;
- 2) urodzeniu dziecka po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 36. tygodnia ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000 g;
- 3) urodzeniu dziecka po ukończeniu 36. tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu;
- 4) masie urodzeniowej dziecka.

3c. Przy ustalaniu prawa do wydłużenia okresu przysługiwania świadczenia rodzicielskiego na zasadach określonych w ust. 3a okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie sumuje się. Niepełny tydzień zaokrągla się w górę do pełnego tygodnia.

3d. Ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego, na zasadach określonych w ust. 3a–3c, następuje jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej złożony najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca następującego po upływie okresów, o których mowa w ust. 3.

3e. Osoba, o której mowa w ust. 1 pkt 2–4, ma prawo do wydłużenia okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego na zasadach określonych w ust. 3a, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce odpowiednio po objęciu dziecka opieką lub po przysposobieniu dziecka.”,

b) w ust. 9 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) co najmniej jeden z rodziców dziecka lub osoba, o której mowa w ust. 1 pkt 2 lub 3, otrzymują zasiłek macierzyński lub uposażenie za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres urlopu rodzicielskiego lub okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego;”;

2) w art. 23 w ust. 4 w pkt 3 po lit. e dodaje się lit. ea w brzmieniu:

„ea) zaświadczenie, o którym mowa w art. 17c ust. 3b,”.

Art. 14. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 i 742) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 33 ust. 4g otrzymuje brzmienie:

„4g. Starosta nie może pozbawić statusu bezrobotnego:

- 1) matki dziecka,
- 2) ojca dziecka, w przypadku śmierci matki dziecka, porzucenia dziecka przez matkę albo rezygnacji przez matkę z prawa do korzystania z zasiłku macierzyńskiego lub uposażenia za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub okres urlopu rodzicielskiego,
- 3) bezrobotnego po przysposobieniu dziecka,
- 4) bezrobotnego po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej

— z uwagi na brak zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia spowodowany opieką nad tym dzieckiem przez okres, przez który przysługiwałby im, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński w okresie urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, z wyłączeniem przypadku złożenia wniosku o pozbawienie tego statusu przez samego bezrobotnego.”;

2) art. 104a otrzymuje brzmienie:

„Art. 104a. Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.”.

Art. 15. W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 184) w art. 102a ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 102.”.

Art. 16. W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2023 r. poz. 2098) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 23 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Funkcjonariusza nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 13 ust. 3, art. 19 ust. 1 pkt 3 i 4 oraz ust. 2 pkt 2–4, 6 i 7.

2. W razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby na podstawie art. 13 ust. 3 i art. 19 ust. 2 pkt 6 i 7 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.”;

2) w art. 96a ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 96.”.

Art. 17. W ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1087) art. 9a otrzymuje brzmienie:

„Art. 9a Pracodawca, o którym mowa w art. 9, nie opłaca składek na Fundusz za pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.”.

Art. 18. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1683 i 1860) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 42 ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Okres służby przygotowawczej ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia prowadzonego przeciwko funkcjonariuszowi postępowania karnego o przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, postępowania dyscyplinarnego oraz o okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego lub urlopu bezpłatnego.”;

2) w art. 60a:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 60.”;

b) ust. 11 otrzymuje brzmienie:

„11. W sprawach dotyczących miesięcznego uposażenia funkcjonariuszy za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego 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.”;

3) art. 60b otrzymuje brzmienie:

„Art. 60b. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa funkcjonariusza w czasie jego nieobecności w służbie w związku z przebywaniem na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim lub urlopie wychowawczym, kierownik jednostki organizacyjnej może w tym celu zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.”;

4) w art. 89 w ust. 3 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

- „3) urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego;”;
- 5) w art. 108 ust. 2 otrzymuje brzmienie:
„2. Funkcjonariuszowi w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego 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.”;
- 6) w art. 108a:
a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:
„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, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, 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.”;
b) w ust. 2 pkt 2 otrzymuje brzmienie:
„2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części;”;
- 7) w art. 143 w ust. 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:
„3) urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego;”;
- 8) w art. 165 ust. 2 otrzymuje brzmienie:
„2. Funkcjonariusz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego 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.”;

9) w art. 165a ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Do elastycznej organizacji służby stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące art. 139, art. 140¹ i art. 142–143 Kodeksu pracy.”;

10) w art. 196 w ust. 3 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) z urlopu wypoczynkowego, urlopu wychowawczego, urlopu dodatkowego, urlopu krótkoterminowego, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego;”.

Art. 19. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 615, z późn. zm.²⁾) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 181 w ust. 1 i 2 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,”;
- 2) w art. 215 po wyrazach „urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowym urlopie macierzyńskim,”;
- 3) w art. 231:
 - a) w ust. 1 po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego”,
 - b) w ust. 3 po wyrazach „okresowi urlopu macierzyńskiego” dodaje się przecinek oraz wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego”;
- 4) w art. 242 w ust. 4 w pkt 1 w lit. a po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,”.

Art. 20. W ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2024 r. poz. 325) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 112 w ust. 1 i 2 po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,”;
- 2) w art. 174 w ust. 4 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2023 r. poz. 556, 588, 641, 658, 760, 996, 1059, 1193, 1195, 1234, 1598, 1723 i 1860.

- „1) z urlopu wychowawczego, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;”;
- 3) w art. 193 w ust. 1 po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

Art. 21. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1729) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 32:
- a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:
- „1. Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 29 ust. 1 pkt 3, 4, 6 i 7 oraz ust. 2 pkt 2 i 3.”,
- b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:
- „2. W przypadku zwolnienia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej ze służby na podstawie art. 29 ust. 2 pkt 3 w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.”;
- 2) w art. 86:
- a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:
- „1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 85.”,
- b) po ust. 4 dodaje się ust. 4a w brzmieniu:
- „4a. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nie później niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może złożyć pisemny wniosek o wypłatę uposażenia za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w art. 180² albo art. 183 § 3¹ Kodeksu pracy.”;
- 3) art. 99d otrzymuje brzmienie:

„Art. 99d. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego lub urlopu wychowawczego pełni służbę na dotychczasowym stanowisku służbowym, a jeżeli nie jest to możliwe - na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu, na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby funkcjonariusz nie korzystał z urlopu.”.

Art. 22. W ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236) wprowadza się następujące zmiany:

1) 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, dodatkowych urloпах macierzyńskich, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich, urloпах opiekuńczych i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.”;

2) 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, dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie wychowawczym, urlopie opiekuńczym lub urlopie rodzicielskim niełączących korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu.”.

Art. 23. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu opiekuńczego i zwolnienie od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność tego żołnierza na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465), z zastrzeżeniem art. 285.”;

2) w art. 448 w ust. 3 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

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

3) w art. 454 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.”.

Art. 24.1. Pracownicy uprawnieni lub korzystający w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy z urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego mają prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w art. 180² albo art. 183 § 3¹ ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko najpóźniej w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Art. 25. 1. Ubezpieczeni, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy są uprawnieni lub korzystają z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, mają prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

2. Zasiłek macierzyński, o którym mowa w ust. 1, jest przyznawany jednorazowo na wniosek złożony najpóźniej w ostatnim dniu korzystania z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Art. 26. 1. Przepisy art. 17c ust. 3a–3e, ust. 9 pkt 1 oraz art. 23 ust. 4 pkt 3 lit. ea ustawy zmienianej w art. 13, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, stosuje się także do osoby uprawnionej lub otrzymującej świadczenie rodzicielskie w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, prawo do świadczenia rodzicielskiego ustala się na wniosek osoby uprawnionej lub otrzymującej świadczenie rodzicielskie złożony nie

później niż do ostatniego dnia miesiąca następującego po upływie okresów, o których mowa w art. 17c ust. 3 ustawy zmienianej w art. 13.

Art. 27. Przepisy art. 24 stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariuszy: Straży Granicznej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Więziennej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Ochrony Państwa i Straży Marszałkowskiej.

Art. 28. 1. W 2024 r. do zasiłków macierzyńskich wypłacanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, którego dysponentem jest Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz zasiłków macierzyńskich wypłacanych z funduszu emerytalno-rentowego, którym dysponuje Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, nie stosuje się przepisu 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 2023 r. poz. 1270, z późn. zm.³⁾).

2. O dokonanych zmianach planu finansowego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych lub funduszu emerytalno-rentowego niezwłocznie informuje się ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego lub ministra właściwego do spraw rolnictwa.

Art. 29. Ustawa wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym
Paulina Roicka-Gruca
Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-podpisano elektronicznie/

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2023 r. poz. 1273, 1407, 1429, 1641, 1693 i 1872.

<p>Nazwa projektu</p> <p>Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</p> <p>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</p> <p>Pani Agnieszka Dziemianowicz – Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</p> <p>Małgorzata Wójcik – naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 532402600, e-mail: Malgorzata.Wojcik@mrpips.gov.pl</p> <p>Emilia Brakoniecka – starszy specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 385, e-mail: Emilia.Brakoniecka@mrpips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia</p> <p>05.06.2024 r.</p> <p>Źródło:</p> <p>Inicjatywa własna</p> <p>Nr w wykazie prac: UD 65</p>
---	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

W obecnym stanie prawnym pracownikom - rodzicom dzieci urodzonych przedwcześnie przysługują takie same uprawnienia rodzicielskie, jak rodzicom dzieci urodzonych w terminie. Rodzicom dzieci urodzonych przedwcześnie przysługuje zatem: urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski czy urlop wychowawczy. Mając na względzie różne sytuacje życiowe, z którymi muszą się zmagać pracownicy – rodzice dziecka po jego urodzeniu, w szczególności w przypadku urodzenia dziecka wymagającego długotrwałej opieki szpitalnej, pracownicy spędzają urlop macierzyński podczas pobytu dziecka w szpitalu. Ponadto, częste wizyty u lekarza, długotrwała rehabilitacja wiąże się dla rodziców z koniecznością korzystania z urlopów wypoczynkowych, by móc zapewnić dziecku odpowiednią opiekę medyczną albo koniecznością korzystania ze zwolnienia lekarskiego celem opieki nad dzieckiem chorym. W przypadku przedwczesnego urodzenia dziecka przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z niską masą urodzeniową poniżej 1000 g sytuacja rodziców, w której wówczas się znaleźli jest bardzo trudna. Długotrwały stres, ciągły niepokój o życie i zdrowie nowonarodzonego dziecka, a także często występująca w tych przypadkach depresja poporodowa, z którą muszą zmagać się matki wymaga podjęcia działań mających na celu pomoc rodzicom w tak trudnej sytuacji. Istotny jest również czas spędzony razem z dzieckiem w domu po długotrwałej hospitalizacji, ponieważ to w domu pracownicy – rodzice muszą nauczyć się opieki nad dzieckiem, w szczególności nad ekstremalnie skrajnym wcześniakiem, który wymaga większych umiejętności od rodziców, a także potrzebny jest czas, żeby nawiązać relację emocjonalną z dzieckiem, a nie martwić się o konieczność natychmiastowego powrotu do pracy z powodu upływającego już urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z art. 181 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465), zwany dalej „Kodeksem pracy” w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystywała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala. W związku z powyższym, przez pierwsze 8 tygodni po porodzie pracownica nie może przerwać urlopu macierzyńskiego.

Obowiązujące w Polsce przepisy w zakresie obligatoryjnego wykorzystania przez pracownicę urlopu macierzyńskiego po porodzie wynikają z konieczności zapewnienia zgodności polskich regulacji z aktami prawa UE i międzynarodowego, w szczególności z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Jako podstawową należy wskazać dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG). Celem tej dyrektywy jest poprawa w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno urodziły dziecko oraz pracownic karmiących piersią. Cel ten jest realizowany m.in. przez zapewnienie urlopu macierzyńskiego trwającego co najmniej 14 tygodni i obejmującego co najmniej 2-tygodniowy obowiązkowy urlop udzielany przed i/lub po porodzie. Polska jest związana również konwencją MOP Nr 103 z 1952 r., zgodnie z którą okres urlopu macierzyńskiego powinien wynosić obowiązkowo 12 tygodni, z czego 6 tygodni powinno być wykorzystane po

porodzie. Natomiast konwencja MOP Nr 183, która w 2000 r. zrewidowała poprzednią konwencję, przewiduje wydłużenie okresu urlopu macierzyńskiego do co najmniej 14 tygodni oraz utrzymanie minimum 6 tygodniowego obowiązkowego urlopu po porodzie. Celem obowiązkowego urlopu po porodzie jest zapewnienie ochrony zdrowia matki i dziecka.

Zgodnie z art. 180 § 1 Kodeksu pracy, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze od 20 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) do 37 tygodni (w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie). Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 2 Kodeksu pracy). Natomiast po porodzie przysługuje pracownicy urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania przysługującego wymiaru tego urlopu (art. 180 § 3 Kodeksu pracy).

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy przejęcie części urlopu macierzyńskiego przez pracownika – ojca wychowującego dziecko albo przez pracownika – innego członka najbliższej rodziny jest możliwe w przypadku (art. 180 § 6 – 180 § 16):

- 1) rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego przez ubezpieczoną-matkę dziecka po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie) - art. 180 § 6 Kodeksu pracy;
- 2) rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (rezygnacji z części zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie) – 180 § 10 oraz 180 § 11 Kodeksu pracy;
- 3) zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego (zgonu ubezpieczonej – matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego) – art. 180 § 12 Kodeksu pracy;
- 4) porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego; przejęcie pozostałej części urlopu macierzyńskiego jest możliwe nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (porzucenia dziecka przez ubezpieczoną – matkę w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego; przejęcie pozostałej części urlopu macierzyńskiego jest możliwe nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez ubezpieczoną-matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni) – art. 180 § 13 Kodeksu pracy;
- 5) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, a także w razie porzucenia dziecka przez taką matkę – art. 180 § 15 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy;
- 6) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę dziecka nieobjętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nieposiadającą tytułu do takiego ubezpieczenia, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji – art. 180 § 15 pkt 3 Kodeksu pracy.

Ponadto, korzystanie z części urlopu macierzyńskiego przez pracownika – ojca wychowującego dziecko jest możliwe w przypadku:

- 1) rezygnacji przez pracownicę z części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni takiego urlopu (rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie) – art. 180 § 4 Kodeksu pracy);
- 2) podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby

i macierzyństwa określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy – art. 180 § 17 Kodeksu pracy.

Pracownica po wykorzystaniu po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego może przerwać ww. urlop, a pozostałą część tego urlopu wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala - zgodnie z art. 181 Kodeksu pracy. Jest to rozwiązanie, z którego obecnie najczęściej korzystają pracownice, których dzieci urodziły się przedwcześnie oraz dzieci były długotrwale hospitalizowane.

Proponowane zmiany regulują sytuację pracowników - rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych oraz pracowników - rodziców dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających hospitalizacji od dnia porodu lub w okresie noworodkowym, którzy nie mogą przerwać urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie z powodu hospitalizacji dziecka w powyższym okresie oraz pracowników – rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g, które wymagają długotrwałego, specjalistycznego leczenia, a także kilkumiesięcznej rehabilitacji.

W przypadku pracowników - rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g, których dziecko wymaga długotrwałej hospitalizacji oraz specjalistycznego leczenia. Z danych przekazanych przez Ministerstwo Zdrowia wynika, że średnia hospitalizacja ekstremalnie skrajnych wcześniaków, czyli dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową poniżej 1000g wynosi około 92 dni, natomiast maksymalny pobyt ekstremalnie skrajnego wcześniaka w szpitalu wynosi 335 dni. Mając na uwadze trudną sytuację, z którą muszą się zmagać pracownicy - rodzice dzieci przedwcześnie urodzonych, długotrwały stres oraz niepokój o życie i zdrowie ich nowonarodzonego dziecka, a także czas, którego potrzebują pracownicy - rodzice, aby nauczyć się opieki nad ekstremalnie skrajnym wcześniakiem oraz nawiązać z nim relacje emocjonalne po powrocie do domu po zakończonej już hospitalizacji, konieczne jest wprowadzenie regulacji prawnych rekompensujących pracownikom - rodzicom brak możliwości przerwania urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie oraz długotrwały pobyt w szpitalu ekstremalnie skrajnego wcześniaka.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działania pozalegisłacyjne. Zaproponowana zmiana ma na celu wprowadzenie nowego uprawnienia dla pracowników - rodziców do Kodeksu pracy – dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz zrekompensowanie pracownikom - rodzicom dzieci przedwcześnie urodzonych, oraz pracownikom – rodzicom dzieci urodzonych w terminie, ale wymagającym hospitalizacji brak możliwości przerwania urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie. Ponadto, ma na celu zrekompensowanie pracownikom - rodzicom długotrwałej hospitalizacji dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową poniżej 1000g, jak również zapewnienie im możliwości dłuższego sprawowania opieki nad dzieckiem po zakończonej hospitalizacji. Wprowadzane regulacje umożliwią rodzicom kontynuację leczenia ich dzieci bez konieczności rezygnowania z pracy albo wykorzystywania przez rodziców urlopów wypoczynkowych lub zwolnień lekarskich w celu zapewnienia opieki nad chorym dzieckiem, jak również zapewnią dodatkowy czas na ich rehabilitację.

Dodatkowy urlop macierzyński będzie fakultatywny, udzielany na wniosek, możliwy do wykorzystania w jednej części - bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Urlop ten będzie płatny w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku. Wprowadzone rozwiązanie będzie stosowane odpowiednio do rodziców przysposabiających dziecko i rodzin zastępczych. Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie wynosił odpowiednio do 8 tygodni albo do 15 tygodni w zależności od okresu hospitalizacji dziecka, tygodnia ciąży, w którym urodzi się dziecko lub w zależności od masy urodzeniowej dziecka.

Uprawnionymi do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą pracownicy - rodzice dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g, pracownicy – rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 28 tygodnia ciąży, a przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000g oraz pracownicy – rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 36 tygodnia ciąży, ale spełniający określone warunki.

Dla pracowników – rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g dodatkowy urlop macierzyński będzie uzależniony od okresu hospitalizacji dziecka w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie. Kolejną grupą uprawnioną do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą pracownicy - rodzice dziecka urodzonego po ukończeniu 28 tygodnia ciąży a przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż

1000g w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie. Natomiast pracownicy – rodzice, których dziecko urodziło się po ukończeniu 36 tygodnia ciąży i będzie wymagało hospitalizacji od 5 – go dnia od dnia porodu do upływu 8-go tygodnia po porodzie, dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodnia po porodzie pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu będzie wynosił przynajmniej 2 kolejne dni w okresie od 5-go do 28-go dnia po porodzie.

Przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia lub 15 tygodnia po porodzie będą podlegały sumowaniu, a niepełny tydzień będzie zaokrąglany będzie w górę do pełnego tygodnia. Regulacja ta uwzględnia przerwy pomiędzy kolejnymi hospitalizacjami dziecka.

Przez dostosowanie brzmienia ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780) do zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy również osobom ubezpieczonym niebędącym pracownikami będzie przysługiwał zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Dodatkowy urlop macierzyński będzie płatny w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą stosowane odpowiednio przepisy ochronne związane z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich, a mianowicie ochrony dla pracownika przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wobec pracownika z powodu skorzystania przez niego z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy oraz zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników w okresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz skorzystania z takiego urlopu.

Dodatkowy urlop macierzyński będzie udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego. Po zakończeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracodawca dopuszcza pracownika 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 tego urlopu.

Ponadto, zdecydowano się wprowadzić zmiany w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 323). Świadczenie rodzicielskie jest odpowiednikiem zasiłku macierzyńskiego, z którego mogą skorzystać osoby nieubezpieczone, niezatrudnione. W związku z powyższym, mając na uwadze wprowadzane projektem ustawy zmiany do Kodeksu pracy polegające na wprowadzeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego, za który będzie przysługiwał zasiłek macierzyński, zasadnym jest aby analogiczne zmiany zostały również wprowadzone przy przyznawaniu świadczenia rodzicielskiego. Zgodnie z dodawanymi w art. 17c ustawy o świadczeniach rodzinnych prawo do świadczenia rodzicielskiego zostanie wydłużone odpowiednio o te same okresy wskazane w nowelizowanych przepisach Kodeksu pracy. Natomiast ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego, na analogicznych zasadach jak w Kodeksie pracy będzie następować jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej. Dokumentem potwierdzającym prawo do wydłużanego świadczenia rodzicielskiego będzie zaświadczenie wydawane przez szpital.

Wprowadzone zmiany w: ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, 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, 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, ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa), ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn

niedotyczących pracowników, ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa, ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców – wprowadzone zostały w porozumieniu z resortami odpowiadającymi za poszczególne pragmatyki służbowe i mają charakter dostosowujący polegający na wprowadzaniu dodatkowego uprawnienia – dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Z kolei zmiany przewidziane w poniższych ustawach zostały wprowadzone na wniosek poszczególnych resortów odpowiadających za niżej wskazane pragmatyki służbowe i polegają na:

- 1) w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2023 r. poz. 2098) wprowadzane zmiany będą miały na celu dodanie dodatkowego uprawnienia - dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz utrzymanie miesięcznego uposażenia funkcjonariusza na poziomie 100% w okresie przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim, pobieranie uposażenia w czasie trwania wymienionego urlopu w razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby oraz zakaz zwolnienia funkcjonariusza ze służby w czasie przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim, z wyjątkiem przypadków enumeratywnie wymienionych w przepisach ustawy;
- 2) w ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248) wprowadzane zmiany będą miały na celu umożliwienie korzystania przez żołnierzy z prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego na zasadach określonych w ustawie - Kodeks pracy oraz umożliwią uwzględnianie okresu przebywania na ww. urlopie przy ustalaniu wysokości należnego uposażenia i świadczenia teleinformatycznego;
- 3) w ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2023 r. poz. 1136, z późn. zm.) wprowadzane zmiany będą miały na dodanie dodatkowego uprawnienia - dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz ochronę stosunku służbowego funkcjonariusza w związku z rodzicielstwem oraz zmianę wysokości uposażenia za okres urlopów związanych z rodzicielstwem. Określone zostanie miesięczne uposażenia funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, **okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego** oraz okres urlopu ojcowskiego w wysokości 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136 tej ustawy. Ponadto, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosić będzie 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

Natomiast miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosić będzie:

1. 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres do:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1, art. 182^{1a} § 2 pkt 1, art. 183 § 4 pkt 1, art. 183 § 4¹ pkt 1, art. 183 § 4³ pkt 1 i art. 183 § 4⁴ pkt 1 Kodeksu pracy,
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2, art. 182^{1a} § 2 pkt 2, art. 183 § 4 pkt 2, art. 183 § 4¹ pkt 2, art. 183 § 4³ pkt 2 i art. 183 § 4⁴ pkt 2 Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3, art. 183 § 4² i art. 183 § 4³ pkt 3 Kodeksu pracy;
2. 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

Dodatkowo, określono miesięczne uposażenie funkcjonariusza - kobiety, która we wniosku złożonym nie później niż 21 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosić będzie 81,5% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.

Natomiast, miesięczne uposażenie funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosić będzie 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka będącemu funkcjonariuszem ABW, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosić będzie 70%

uposażenia, o którym mowa w art. 136. W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługiwać będzie w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136. Dodatkowo, w przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi przysługiwać będzie jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 7, nastąpi na wniosek funkcjonariusza;

- 4) w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 615, z późn. zm.) wprowadzane zmiany będą miały na celu dodanie dodatkowego uprawnienia - dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz związane są z koniecznością zapewnienia ochrony funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej przed zwolnieniem ze służby w okresie przebywania przez niego na dodatkowym urlopie macierzyńskim, rozszerzenia uprawnienia kierownika jednostki organizacyjnej o możliwość zatrudnienia osoby na zastępstwo w trakcie nieobecności funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej w związku z przebywaniem przez niego na dodatkowym urlopie macierzyńskim, zapewnienia funkcjonariuszowi Służby Celno-Skarbowej 100% miesięcznego uposażenia w przypadku korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz umożliwienia funkcjonariuszowi – kobiecie wypłaty uposażenia w wysokości 81,5% miesięcznego uposażenia w przypadku korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Mając na uwadze wprowadzenie prawa do urlopu opiekuńczego dla funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, zasadne jest dokonanie również zmiany art. 242 ust. 4 pkt 1 lit. a – zgodnie z którą do okresu służby, o którym mowa w art. 242 ust. 2 ustawy o KAS, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej w danym roku kalendarzowym, wliczane będą także okresy dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Zasadne jest to zwłaszcza w sytuacji, gdy projekt zawiera propozycję zmiany art. 2 w ust. 3 w pkt 6 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej;

- 5) zmiany w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej polegają na dodanie nowego uprawnienia - dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Dodatkowo, ze względu na charakter projektowanych zmian zdecydowano się wprowadzić zmiany w elastycznej organizacji służby poprzez zastosowanie odpowiednio przepisów art. 139, art. 140¹ i art. 142-143 Kodeksu pracy. Zaproponowane brzmienie art. 165a ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej uwzględnia potrzeby i możliwości jednostek organizacyjnych, w których funkcjonariusze pełnią służbę, jak również konieczność zapewnienia normalnego toku służby oraz prawidłową organizację służby lub rodzaj pełnionej służby przez funkcjonariuszy. W praktyce korzystanie przez funkcjonariuszy Służby Więziennej z elastycznego czasu służby w zakresie odpowiadającym przepisom Kodeksu pracy dotyczącym pracy zdalnej oraz art. 144 kodeksu pracy jest niemożliwe lub znacznie utrudnione. Aktualne brzmienie art. 165a ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej w tym zakresie stoi w sprzeczności z treścią art. 165a ust. 4. Zasadnym zatem wydaje się zmiana przepisu art. 165a ust. 2 poprzez wykreślenie przepisu dotyczącego odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu pracy dotyczących pracy zdalnej oraz art. 144 Kodeksu pracy.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Dania

W Danii pracownicy – rodzice nie mają dodatkowego urlopu w przypadku porodu przedwczesnego. Jednakże w przypadku hospitalizacji dziecka podczas urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, jeśli rodzice zdecydują się nie przerywać urlopu, z którego wówczas korzystają, urlopy te mogą zostać wydłużone o max. 3 miesiące. Natomiast, w przypadku, gdy okres hospitalizacji jest krótszy ww. urlopy ulegają wydłużeniu wyłącznie o okres hospitalizacji. W sytuacji gdy hospitalizacja jest dłuższa niż 3 miesiące nie ma ona wówczas wpływu na wydłużenie urlopów. W przypadku hospitalizacji dziecka w okresie trwania urlopów, jeśli rodzice powrócą w tym czasie do pracy – pozostały okres urlopów może być zawieszony do czasu zwolnienia dziecka ze szpitala, jednak nie później niż do 60 tygodni po porodzie.

Francja

Urlop macierzyński jest obowiązkowy w okresie łącznym 8 tygodni (przed i po porodzie), z czego 6 tygodni musi być wykorzystane po porodzie. Natomiast urlop przedporodowy nie jest obowiązkowy, jednak przepada, gdy kobieta z własnej woli z niego nie skorzysta. Inaczej jest w sytuacji porodu przedwczesnego. W przypadku porodu przed przewidywanym terminem niewykorzystana część przedporodowa jest przenoszona na okres po porodzie. Jeśli dziecko jest hospitalizowane w końcu szóstego (obowiązkowego) tygodnia urlopu po porodzie, matka może przerwać wykorzystywanie urlopu do zakończenia hospitalizacji dziecka. Jednakże, gdy poród nastąpi na więcej niż 6 tygodni przed przewidywanym terminem

porodu i dziecko będzie wymagało hospitalizacji, urlop ulega przedłużeniu o liczbę dni od faktycznej daty porodu do rozpoczęcia okresu urlopu prenatalnego.

Rodzice, w przypadku gdy ich dziecko jest chore, niepełnosprawne albo jest ofiarą szczególnie poważnego wypadku, mają prawo do „rodzicielskiego urlopu na obecność” w wymiarze 310 dni roboczych w okresie wskazanym przez lekarza sprawującego opiekę nad dzieckiem, do max. 3 lat na dziecko i na chorobę, jak również do zasiłku w tym okresie. Powyższe uprawnienie do ww. urlopu nie jest uzależnione od okresu zatrudnienia. Wymiar urlopu jest zależny wyłącznie od potrzeb dziecka, stosownie do wskazań lekarza. Urlop może być wydłużony, w przypadku gdy na koniec okresu 3 lat nastąpi wznowa choroby, albo gdy pod koniec tego okresu okazuje się, że dziecko nadal wymaga ciągłej opieki.

Niemcy

W przypadku porodów przedwczesnych, mnogich i cesarskich cięć data powrotu do pracy jest automatycznie przedłużana do 12 tygodni po porodzie.

Przedwczesny poród ma miejsce, gdy dziecko rodzi się ważąc mniej niż 2500 gramów lub jeśli dziecko wymaga znacznej opieki ze względu na nie w pełni rozwinięte oznaki dojrzałości, pomimo wyższej wagi urodzeniowej.

Holandia

Pracownice w ciąży są uprawnione do 6 tygodni urlopu macierzyńskiego (przed terminem porodu) i co najmniej 10 tygodni urlopu macierzyńskiego (po porodzie, w tym 6 tygodni obligatoryjnie). W sumie pracownica ma prawo do co najmniej 16 tygodni urlopu. Jeśli dziecko urodzi się przed ww. urlopem, suma 16 tygodni rozpoczyna się od dnia następującego po porodzie. W niektórych przypadkach urlop macierzyński może być dłuższy niż 10 tygodni. W przypadku, gdy:

- urlop macierzyński rozpoczął się 6 tygodni przed przewidywanym terminem porodu, jednak pracownica urodzi 1 tydzień wcześniej niż ta data, wówczas urlop macierzyński trwa łącznie 16 tygodni: 5 tygodni przed porodem i 11 tygodni po porodzie;
- pracownica korzysta z urlopu macierzyńskiego przed porodem krócej niż 6 tygodni (ale nie krócej niż 4 tygodnie), pozostałą część urlopu może doliczyć do urlopu macierzyńskiego po porodzie;
- dziecko urodzi się później niż przewidywany termin porodu urlop macierzyński rozpoczyna się po faktycznym porodzie, w związku z tym łączny okres może być dłuższy niż 16 tygodni.

Natomiast, gdy pracownica rodzi 8 tygodni przed terminem porodu, czyli jeszcze przed rozpoczęciem urlopu przedporodowego, wówczas urlop rozpoczyna się następnego dnia po porodzie i trwa łącznie 16 tygodni.

Urlop macierzyński może wydłużyć się w związku z hospitalizacją dziecka – max. o 10 tygodni.

Irlandia

W Irlandii przysługuje 26 tygodni urlopu macierzyńskiego dla wszystkich matek. W przypadku przedwczesnego porodu, urlop macierzyński jest wydłużany o każdy tydzień do 37 tygodnia ciąży. Zatem, jeżeli dziecko urodzi się w 30. tygodniu ciąży, matce przysługuje dodatkowe prawo do około 7 tygodni urlopu.

Hiszpania

W Hiszpanii wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi 16 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka, w przypadku urodzenia bliźniąt wymiar ten wynosi 18 tygodni, natomiast 20 tygodni w przypadku urodzenia trójki dzieci przy jednym porodzie.

Dodatkowo, jeżeli dziecko urodzi się z niepełnosprawnością to urlop macierzyński zostaje wydłużony o kolejne 2 tygodnie. W przypadku przedwczesnego porodu urlop macierzyński może zostać wydłużony o maksymalnie 13 tygodni.

Słowenia

W Słowenii pracownicy – matce przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 105 dni. Dodatkowo każdy z rodziców ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 160 dni. Natomiast ojciec dziecka ma prawo zrezygnować ze swojej części urlopu rodzicielskiego i przekazać matce swoją część w wymiarze 100 dni. Ojciec może oddać matce maksymalnie 100 dni ze swojego urlopu;

W przypadku przedwczesnego porodu dziecka urlop rodzicielski przedłużany jest o liczbę dni, w których ciąża była krótsza niż 260 dni.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	5 150 tys. ¹ na koniec 2023	Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej	Nowelizacja Kodeksu pracy będzie oddziaływała na pracodawców, ponieważ

¹ Osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (bez osób fizycznych prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie) dokładna liczba: 5 150 034).

		<p>w rejestrze REGON, 2023 r.;</p> <p>Tablica 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w okresie 31 grudzień 2014 – 31 grudzień 2023</p> <p>https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2023-r-,1,28.html</p>	<p>w przypadku hospitalizacji dziecka po porodzie pracownicy – rodzice będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, co może wpłynąć na termin ich powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim oraz dodatkowym urlopie macierzyńskim - wprowadzone rozwiązanie może zatem skutkować dłuższą nieobecnością pracownika w pracy.</p>
Osoby wykonujące pracę w gospodarce narodowej – pracujący	17 323 tys. na koniec 2023	<p>Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL) - 4 kwartał 2023 roku; TABLICA 5. PRACUJĄCY W WIEKU 15-89 LAT</p> <p>Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Pracujący. Bezrobotni. Bierni zawodowo wg BAEL / Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL) - 4 kwartał 2023 roku</p>	<p>Pracownicy będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński – co będzie się wiązać z dłuższą absencją w pracy pracownika spowodowaną korzystaniem z dodatkowego uprawnienia jakim będzie dodatkowy urlop macierzyński w związku z pobytem dziecka w szpitalu po porodzie.</p>
Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą	1 556 tys. w 2022 r. w tym kobiety 529 tys.	<p>Wybrane zagadnienia rynku pracy - dane za 2022 r. Tablica 1. Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników najemnych</p> <p>https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2022-r-,9,11.html</p>	<p>W przypadku opłacanego ubezpieczenia chorobowego osoby te również będą mogły wnioskować o zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego.</p>
Osoby niepracujące	46,3 tys. osób pobierających świadczenie rodzicielskie	<p>Dane sprawozdawcze MRPiPS (grudzień 2023 r.)</p>	<p>Świadczenie rodzicielskie dla osób niepozostających w stosunku pracy (bezrobotnych) oraz osób nieubezpieczonych zostanie wydłużone o okres pobytu dziecka w szpitalu. Zasady wydłużenia świadczenia rodzicielskiego będą analogiczne jak w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego.</p>
Funkcjonariusze Służby Więziennej	30 tys. Funkcjonariuszy	www.sw.gov.pl	<p>Wykorzystanie dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie związane z nieobecnością w pracy funkcjonariusza Służby Więziennej, co może skutkować koniecznością zatrudnienia osoby na zastępstwo na czas nieobecności pracownika albo przekazania jego obowiązków innym pracownikom na czas nieobecności, skutkując zwiększeniem wydatków związanych z</p>

			wynagrodzeniami osób zastępujących – w przypadku zatrudnienia osoby na zastępstwo lub wypłat dodatków specjalnych/zadaniowych dla osób wykonujących zadania osoby nieobecnej.
Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej	268	Kancelaria Sejmu	Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński, co będzie wiązało się z dłuższą absencją w służbie spowodowaną korzystaniem z dodatkowego uprawnienia jakim będzie dodatkowy urlop macierzyński w związku z pobytem dziecka w szpitalu po porodzie.
Szef Krajowej Administracji Skarbowej, dyrektorzy izb administracji skarbowej,	17	Dane własne MRPiPS	Oddziaływanie na kierowników jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej – w przypadku hospitalizacji dziecka po porodzie – rodzice będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, co może wpłynąć na termin ich powrotu do służby po urlopie macierzyńskim oraz dodatkowym urlopie macierzyńskim. Może to skutkować dłuższą nieobecnością funkcjonariusza w służbie.
Funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej	Wszyscy funkcjonariusze		Funkcjonariusze Służby Celno - Skarbowej będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński. Wiąże się to z dłuższą nieobecnością funkcjonariusza w służbie spowodowaną korzystaniem z dodatkowego uprawnienia jakim będzie dodatkowy urlop macierzyński w związku z pobytem dziecka w szpitalu po porodzie.
Funkcjonariusze Policji	101 000	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze Policji będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Straży Granicznej	Okolo 14 800	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze Straży Granicznej będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Straży Pożarnej	Okolo 30 tys. funkcjonariuszy	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze Straży Pożarnej będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Służby Ochrony Państwa	Okolo 2100 funkcjonariuszy	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze SOP będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego	Wszyscy funkcjonariusze ABW		Funkcjonariusze ABW będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.

Funkcjonariusze Centralnego Biura Antykorupcyjnego	Okolo 1000	Dane przeslane przez CBA.	Funkcjonariusze CBA beda mogli wnioskowac o dodatkowy urlop macierzynski. Wiaze sie to z dluzsza absencja w sluzbie funkcjonariusza spowodowana korzystaniem z dodatkowego uprawnienia w jakim bedzie dodatkowy urlop macierzynski w związku z pobytem dziecka w szpitalu po porodzie.
Funkcjonariusze Agencji Wywiadu	147	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze AW beda mogli wnioskowac o dodatkowy urlop macierzynski.
Żołnierze zawodowi	Okolo 200 tys. Żołnierzy zawodowych	Dane własne MRPiPS	Żołnierze zawodowi beda mogli wnioskowac o dodatkowy urlop macierzynski.
Funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego	Wszyscy funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego		Funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego beda mogli wnioskowac o dodatkowy urlop macierzynski.
Funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego	Wszyscy funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego		Funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego beda mogli wnioskowac o dodatkowy urlop macierzynski.
Skrajne wcześniaki	0,8 tys.	Obliczenia własne MRPiPS na 2025 r.	Pracownicy, funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej, Straż Marszałkowska, funkcjonariusze: ABW, AW, BCA, Policji, SOP, Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, KAS, SG, żołnierze zawodowi – rodzice dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z niską masą urodzeniową nie większą niż 1000 g będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu maksymalnie do upływu 15 tygodni po porodzie.
Średnie wcześniaki	17,6 tys.	Obliczenia własne MRPiPS na 2025 r.	Pracownicy, funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej, Straż Marszałkowska, funkcjonariusze: ABW, AW, CBA, Policji, SOP, Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, KAS, SG, żołnierze zawodowi - rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 28 tygodnia ciąży a przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży z masą urodzeniową większą niż 1000 g będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za

			każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu maksymalnie do upływu 8 tygodni po porodzie.
Dzieci urodzone po 37 tygodniu ciąży wymagające hospitalizacji	0,2 tys.	Obliczenia MRPiPS własne na 2025 r.	Pracownicy, Pracownicy, funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej, Straż Marszałkowska, funkcjonariusze: ABW, AW, CBA, Policji, SOP, Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, KAS, SG, żołnierze zawodowi – rodzice, funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej, Straż Marszałkowska, ABW, AW dzieci urodzonych po ukończeniu 36 tygodnia ciąży będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodni po porodzie pod warunkiem, że hospitalizacja odbędzie się w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie przynajmniej przez 2 kolejne dni.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy zostanie przekazany do zaopiniowania przez następujące podmioty:

– na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854):

- 1) NSZZ „Solidarność”,
- 2) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- 3) Forum Związków Zawodowych;

– na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97):

- 1) Związek Pracodawców Business Centre Club;
- 2) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) Konfederację „Lewiatan”;
- 4) Związek Rzemiosła Polskiego;
- 5) Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federację Przedsiębiorców Polskich;
- 7) Związek Polskich Pracodawców Handlu i Usług;
- 8) Polskie Towarzystwo Gospodarcze.

– na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) przez Radę Dialogu Społecznego,

– na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759) przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie zostanie przekazana do:

- 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 3) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 4) Polskiego Forum HR;
- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;

- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 10) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
- 11) Związku Firm Public Relations;
- 12) Centrum Rozwoju Demograficznego;
- 13) Fundacji Koalicja dla wcześniaka;
- 14) Ogólnopolskiego Porozumienia dla wcześniaków;
- 15) Fundacji Laboratorium Marzeń;
- 16) Stowarzyszenia Za Wcześniej;
- 17) Fundacji Najdroższa Blizna;
- 18) Fundacji Mali Wojownicy;
- 19) Fundacji MatkoweLove Wsparcie Wcześniaka.

Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	14,44	14,8	15,1	15,2	15,2	15,3	15,4	15,5	15,6	15,9	16,1	168,5
budżet państwa	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	2,6	2,7	28,0
JST	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	27,6
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	9,5	9,8	10,0	10,0	10,1	10,1	10,2	10,2	10,3	10,5	10,6	111,3
FS KRUS	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,638
FE-R KRUS	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,946
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wydatki ogółem	50,8	52,2	53,3	53,4	53,5	53,7	54,0	54,3	54,8	55,5	56,3	591,9
budżet państwa	11,3	11,5	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	11,8	12,0	12,1	128,8
JST	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	39,2	40,4	41,3	41,4	41,6	41,7	42,0	42,3	42,7	43,3	43,9	459,7

FS KRUS	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	3,473
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo ogółem	-36,4	-37,4	-38,1	-38,2	-38,3	-38,4	-38,6	-38,8	-39,2	-39,7	-40,2	-423,4
budżet państwa	-8,9	-9,0	-9,2	-9,1	-9,1	-9,1	-9,1	-9,2	-9,2	-9,3	-9,4	-100,7
JST	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	27,6
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	-29,7	-30,6	-31,3	-31,4	-31,5	-31,6	-31,8	-32,0	-32,4	-32,8	-33,3	-348,4
FS KRUS	-0,295	-0,284	-0,275	-0,268	-0,261	-0,254	-0,248	-0,243	-0,239	-0,235	-0,233	-2,835
FE-R KRUS	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,946
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

*FE-R KRUS

Fundusz Emerytalno-Rentowy KRUS

**FS KRUS

Fundusz Składkowy Ubezpieczenia Społecznego Rolników

Źródła finansowania	<p>Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Emerytalno-Rentowy KRUS, Fundusz Administracyjny KRUS, Fundusz Składkowy Ubezpieczenia Społecznego Rolników.</p> <p>Wydatki związane z zaproponowanymi zmianami nie przekroczą budżetowych limitów wydatkowych poszczególnych podmiotów, którym podlegają służby mundurowe.</p> <p>Koszty wynikające z wejścia w życie projektowanej regulacji będą sfinansowane w ramach corocznie ustalanego limitu wydatków dla poszczególnych części budżetowych i nie będą stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa.</p>
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Założenia do obliczeń:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Liczbę urodzeń w latach 2025-2035 oszacowano na podstawie prognozy GUS z 2023 r., którą przeskalowano w oparciu o odchylenie prognozy od wartości rzeczywistej w 2023 r. (prognoza DAE). 2) Liczbę dzieci, na które będzie pobierane świadczenie oszacowano w oparciu o dane GUS dotyczące urodzeń żywych, prognozę DAE liczby urodzeń oraz dane MZ dotyczące liczby oraz okresu hospitalizacji. 3) Liczba dzieci, na które będzie pobierane świadczenie w roku 0 – 18,6 tys. (w tym: wcześniaki skrajne – 0,8 tys., wcześniaki średnie – 17,6 tys., hospitalizowane dzieci urodzone w terminie – 0,2 tys.), w roku 10 – odpowiednio 15,3 tys. (w tym: wcześniaki skrajne – 0,6 tys., wcześniaki średnie – 14,5 tys., hospitalizowane dzieci urodzone w terminie – 0,1 tys.). 4) Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w okresie prognozy wyznaczono z wykorzystaniem wytycznych MF (prognoza DAE). 5) Przeciętną dzienną wysokość zasiłku dla ubezpieczonych w ZUS oszacowano w oparciu o nominalne tempo wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce (podstawę wymiaru wartości z miesięcznika ZUS przeskalowano zgodnie z wartościami wynagrodzenia przeciętnego). W przypadku ubezpieczonych w KRUS oraz osób nieubezpieczonych (świadczenie rodzicielskie) dzienna wysokość zasiłku była stała w okresie prognozy. 6) Przeciętną liczbę tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego dla poszczególnych grup przyjęto na poziomie: 9 tygodni – wcześniaki skrajne, 2 tygodnie – pozostałe wcześniaki

	<p>oraz 8 tygodni – hospitalizowane dzieci urodzone w terminie (na podstawie danych MZ).</p> <p>7) Wydatki na zasiłek są iloczynem przeciętnej liczby dni zasiłkowych oraz przeciętnej dziennej wysokości zasiłku.</p>
--	--

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Skutki								
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężny m (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Projekt wpływa bezpośrednio na duże przedsiębiorstwa przez wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Pracownicy będą mieli prawo do nowego uprawnienia, z którego będą mogli skorzystać w przypadku pobytu dziecka w szpitalu po urodzeniu dziecka oraz kolejnych jego rehospitalizacji. Dla przedsiębiorstwa wiązać się to będzie z nieobecnością pracownika w pracy, co za tym idzie pracodawca będzie musiał zatrudnić osobę na zastępstwo za ww. pracownika albo przekazać jego obowiązki innym pracownikom na czas nieobecności. Czas nieobecności z powodu dodatkowego urlopu macierzyńskiego może wynieść 8 tygodni w przypadku urodzenia dziecka po 28 tygodniu ciąży, natomiast w przypadku urodzenia dziecka do 28 tygodnia ciąży lub z niską masą urodzeniową okres nieobecności pracownika może wynieść maksymalnie 15 tygodni.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	j. w.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny. W przypadku przedwczesnego porodu dziecka lub urodzenia dziecka o niskiej masie urodzeniowej poniżej 1000g albo dziecka urodzonego w terminie, ale wymagającego hospitalizacji wpływa bezpośrednio na rodzinę. Często dzieci te wymagają długiego pobytu w szpitalu, specjalistycznego leczenia oraz rehabilitacji. Przez wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego za czas pobytu dziecka w szpitalu rodzice po zakończonej hospitalizacji będą mieli więcej czasu, żeby spędzić go z dzieckiem, ponadto dodatkowy urlop macierzyński ułatwi im dalsze leczenie dziecka oraz udział jego w rehabilitacji.						
Niemierzalne		Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na podział obowiązków opiekuńczych w rodzinie, dodatkowo ułatwi pracownikom – rodzicom, funkcjonariuszom, strażnikom granicznym, policjantom etc. opiekę nad dzieckiem, które wymagało hospitalizacji od urodzenia oraz długotrwałego leczenia.						
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu przedmiotowej regulacji na pracodawców, pracowników, gdyż zależeć to będzie od faktycznego zainteresowania wykorzystaniem dodatkowego urlopu macierzyńskiego, długością hospitalizacji dziecka, specjalistycznemu leczeniu jakiemu będzie musiało być poddane dziecko. Wpływ na korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie miał tydzień ciąży, w którym dziecko się urodzi oraz waga dziecka, a także jego ogólny stan.</p> <p>Ponadto, nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu przedmiotowej regulacji na:</p>							

	<p>kierowników jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej oraz funkcjonariuszy Służby Celno- Skarbowej, Funkcjonariuszy: Policji, Straży Pożarnej, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariuszy: Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Straży Marszałkowskiej, ABW, AW, CBA, Nauczycieli z uwagi na to, że będzie to zależeć od zainteresowania funkcjonariuszy możliwością skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, długością hospitalizacji dziecka, specjalistycznemu leczeniu jakiemu będzie musiało być poddane dziecko.</p> <p>Wpływ na korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie miał tydzień ciąży, w którym dziecko się urodzi oraz waga dziecka i jego ogólny stan.</p>
--	--

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:

Projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ma na celu wprowadzenie nowego uprawnienia do Kodeksu pracy – dodatkowego urlopu macierzyńskiego. W celu skorzystania z dodatkowego uprawnienia niezbędne będzie posiadanie zaświadczenia lekarskiego zawierającego informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, masę urodzeniową dziecka oraz zaświadczenie lekarskie o okresie pobytu dziecka w szpitalu.

9. Wpływ na rynek pracy

Nowelizacja Kodeksu pracy wpłynie pośrednio na rynek pracy. Pracownicy - rodzice dziecka będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w przypadku hospitalizacji dziecka po porodzie. Może to się wiązać z dłuższą nieobecnością pracownika – rodzica w pracy ze względu na skorzystanie z uprawnień rodzicielskich. Jednocześnie poprawi się sytuacja osób zainteresowanych zatrudnieniem na rynku pracy, ponieważ będą oni mogli tymczasowo zastąpić osoby nieobecne w pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input checked="" type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input checked="" type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	<p>Nowelizacja Kodeksu pracy powinna mieć pozytywny wpływ na demografię, ponieważ w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego z powodu hospitalizacji dziecka w szpitalu, rekompensaty za brak możliwości przerywania urlopu macierzyńskiego do 8 tygodnia po porodzie może wpłynąć pozytywnie na chęć posiadania dzieci przez pracowników.</p> <p>Dodatkowo, regulacja ta wpłynie pozytywnie na zdrowie pracowników – rodziców oraz zdrowie dzieci hospitalizowanych po porodzie, które spędzą więcej czasu ze swoimi rodzicami po urodzeniu. Będzie sprzyjało to nawiązaniu więzi oraz relacji emocjonalnej rodzica z dzieckiem.</p>	

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, żeby ustawa weszła w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Projekt, co do zasady, zakłada dobrowolność w skorzystaniu z dodatkowego urlopu macierzyńskiego przez pracowników, nie jest zatem możliwe przesądzenie, w jakim zakresie projektowane rozwiązanie będzie wykorzystywane i czy faktycznie to nastąpi. Z uwagi na to, iż za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński dane, które zilustrują w przyszłości skalę wykorzystywania tego urlopu, będą mogły zostać uzyskane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W związku z tym, na bazie tych informacji będzie dokonywana bieżąca analiza funkcjonowania przepisów dotyczących dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak.

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel regulacji

22 listopada 2023 r. sygnatariusze petycji dot. wydłużenia urlopów macierzyńskich/rodzicielskich matkom/opiekunom faktycznym wcześniaków i chorych noworodków wymagających hospitalizacji o czas pobytu dziecka w szpitalu wskazali w niej, że „aktualny stan prawny wymaga rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego wraz z porodem wcześniaka i umożliwia przerwanie go dopiero po 8 tygodniach. Matki wcześniaków czują się ograbione z urlopu macierzyńskiego podczas hospitalizacji ich ciężko chorych dzieci. Okres walki o życie i zdrowie ich maluszków nie może być nazwany urlopem macierzyńskim, matki dzieci hospitalizowanych nie mogą, niestety, spędzać całego czasu ze swoim chorym dzieckiem, stąd poczucie okradania ich ze wspólnego czasu. (...) Skrajne wcześniaki spędzają w szpitalu nawet kilka miesięcy, a mamy cierpią nie tylko z powodu strachu o życie ich dziecka, ale też z żalu, że ucieka im urlop macierzyński, przemija wspólny czas z dzieckiem specjalnej troski, który też różni się od urlopu macierzyńskiego z dzieckiem urodzonym o czasie. Rodzice wcześniaków spędzają bardzo dużo czasu na wizytach lekarskich oraz różnorodnych terapiach wspierających rozwój dziecka.(...) Obecność mamy/taty/opiekuna faktycznego jest niezbędna dla rozwoju dziecka, szczególnie tak ciężko doświadczonego, jak wcześniak czy noworodek wymagający hospitalizacji. (...) Dlatego apelujemy, by mama/tata/opiekun faktyczny każdego wcześniaka i noworodka wymagającego hospitalizacji po narodzinach mogła/mógł korzystać z wydłużonego o czas pobytu dziecka w szpitalu urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego.”

Urlop macierzyński ma na celu ochronę zdrowia matki, regenerację sił po odbytych porodzie, a także ochronę zdrowia fizycznego i psychicznego dziecka poprzez umożliwienie bezpośredniego kontaktu matki z dzieckiem oraz sprawowanie nad nim osobistej opieki w pierwszym okresie jego życia.

Biorąc powyższe pod uwagę przyjęte w Polsce rozwiązania powinny w sposób szczególny regulować uprawnienia rodziców hospitalizowanych wcześniaków i noworodków w kontekście długości trwania urlopu macierzyńskiego.

Mając na względzie dobro hospitalizowanych dzieci urodzonych przedwcześnie i hospitalizowanych noworodków oraz trudną sytuację, w której w tym czasie znajdują się pracownice, przedmiotowy projekt ustawy ma na celu wprowadzenie nowego uprawnienia – dodatkowego urlopu macierzyńskiego dla hospitalizowanych dzieci urodzonych przedwcześnie oraz hospitalizowanych noworodków w wymiarze do 8 tygodni (dla rodziców dzieci urodzonych od 28 tygodnia ciąży) albo 15 tygodni (dla rodziców dzieci urodzonych do 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową do 1000 g).

II. Obecny stan prawny

Urlop macierzyński

Zgodnie z art. 180 § 1 *ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)*, zwany dalej „Kodeksem pracy”, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze od 20 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) do

37 tygodni (w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie). Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 2 Kodeksu pracy). Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania przysługującego wymiaru tego urlopu (art. 180 § 3 Kodeksu pracy).

Artykuł 181 Kodeksu pracy stanowi, że w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

Zasilek macierzyński

Zgodnie z art. 30 *ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780)*, zwanej dalej „ustawą zasiłkową”, zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Zasiłek macierzyński za okresy urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 81,5 % podstawy wymiaru zasiłku pod warunkiem, że pracownica nie później niż w ciągu 21 dni po porodzie (albo po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza), złoży wniosek o udzielenie po urlopie macierzyńskim albo urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego (w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zasiłku) w pierwszym roku życia dziecka pracownikowi przysługuje:

- zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku,
- jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku (jednorazowe wyrównanie wypłacane jest na wniosek pracownika).

Ochrona stosunku pracy

W okresie korzystania przez pracownika z uprawnień rodzicielskich, zgodnie z art. 177 Kodeksu pracy, co do zasady nie ma możliwości wypowiedzenia ani rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (z wyłączeniem sytuacji w której ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy, a także gdy wystąpią przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Ochrona ta podlega modyfikacji w przypadku rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników) na podstawie przepisów *ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61)*.

Niezależnie od powyższego pracownicy korzystający z uprawnień rodzicielskich mają szereg uprawnień, w tym prawo do dopuszczenia do pracy po płatnych urloпах związanych z rodzicielstwem na dotychczas zajmowanym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu – art. 186⁴ Kodeksu pracy.

III. Szczegółowy opis proponowanych zmian Kodeksu pracy

1) Zmiany w przepisach dotyczących ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urloпów związanych z rodzicielstwem

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

Proponuje się zmianę brzmienia § 1 w art. 177 Kodeksu pracy tak, aby również od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego – do

dnia zakończenia tego urlopu, pracodawca nie mógł:

- 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.

Zmiana § 1¹ w art. 177 Kodeksu pracy ma na celu wprowadzenie regulacji, zgodnie z którą w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o dodatkowy urloп macierzyński wcześniej niż w terminie 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego zakaz, o którym mowa w § 1, zaczynie obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z nowym brzmieniem § 4 w art. 177 rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie mogło nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Tak jak w przypadku innych urloпów związanych z rodzicielstwem, pracodawca będzie 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 będą przysługiwały świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń będzie wliczany do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

2) Wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego

Art. 1 pkt 2 (dodanie art. 180² Kodeksu pracy)

Proponuje się dodanie nowego art. 180² Kodeksu pracy.

Zgodnie z brzmieniem § 1 tego przepisu bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko będzie miał prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w razie:

1) urodzenia dziecka przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g - w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie,

2) urodzenia dziecka po ukończeniu 28 tygodnia ciąży i przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000g - w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie,

3) urodzenia dziecka po ukończeniu 36 tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie - w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia do upływu 8 tygodnia po porodzie.

W przypadku ciąż mnogich do wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie brana pod uwagę waga dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu najdłużej hospitalizowanego dziecka.

Przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8 albo 15 tygodnia po porodzie będą się sumowały. Niepełny tydzień będzie zaokrąglany w górę do pełnego tygodnia (§ 2 tego artykułu). Będzie możliwa przerwa pomiędzy kolejnymi hospitalizacjami.

W myśl § 3 i § 4 tego artykułu dodatkowy urlop macierzyński będzie udzielany jednorazowo na wniosek składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego. Do wniosku będzie dołączało się dokumenty określone w przepisach rozporządzenia wykonawczego. Pracodawca będzie zobowiązany uwzględnić ten wniosek. We wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie określało się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z § 5 tego artykułu do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą stosowane odpowiednio przepisy ochronne związane z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich. Ponadto w przypadku hospitalizacji lub zgonu pracownika korzystającego z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlop ten będzie mógł być przejęty przez drugiego rodzica dziecka lub innego członka najbliższej rodziny. Takie przejęcie urlopu będzie możliwe także w sytuacji porzucenia dziecka, a także orzeczenia wobec pracownika niezdolności do samodzielnej egzystencji. W tym ostatnim przypadku, zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownica będzie składała

pracodawcy wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części dodatkowego urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy, a pracodawca będzie udzielał uprawnionej osobie dodatkowego urlopu macierzyńskiego na wniosek składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części dodatkowego urlopu macierzyńskiego (odpowiednie stosowanie art. 180 § 6-17 Kodeksu pracy). Te rozwiązania prawne są analogiczne jak w przypadku urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Dodatkowy urlop macierzyński będzie płatny w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku (zmiana w art. 31 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

3) Wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego dla tzw. rodziców adopcyjnych i rodzin zastępczych

Art. 1 pkt 3 (dodanie § 3¹ w art. 183 Kodeksu pracy)

Zgodnie z tym przepisem pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, a także pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego na ogólnych zasadach, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu będzie miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie.

4) Zmiana w przepisie dotyczącym zasiłku macierzyńskiego

Art. 1 pkt 4 (zmiana art. 184 Kodeksu pracy)

W związku ze zmianą brzmienia tego przepisu również za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, będzie przysługiwał zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie zasiłkowej. Zasiłek ten będzie wynosił 100% podstawy jego wymiaru, zgodnie ze zmianą wprowadzaną w art. 31 ust. 1 ustawy zasiłkowej.

5) Zmiana w przepisie dotyczącym dopuszczenia pracownika do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem

Art. 1 pkt 5 (zmiana art. 186⁴ Kodeksu pracy)

Zgodnie ze zmianą wprowadzoną w tym artykule również po zakończeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracodawca będzie zobowiązany do dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie będzie to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby nie korzystał z urlopu.

6) Zmiana treści upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w sprawie wniosków dot. uprawnień rodzicielskich

Art. 1 pkt 6 (zmiana art. 186^{8a} Kodeksu pracy)

Konieczność zmiany treści upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w sprawie wniosków dot. uprawnień rodzicielskich wynika z tego, że projekt ustawy przewiduje nowe uprawnienie - dodatkowy urlop macierzyński. Po wejściu w życie zmian Kodeksu pracy będzie możliwość złożenia wniosku o dodatkowy urlop macierzyński, stąd upoważnienie ustawowe do wydania rozporządzenia wykonawczego będzie odnosiło się także do takiego wniosku.

7) Art. 2 (zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela)

Wprowadzenie zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 66 ust. 1, art. 66a ust. 1 pkt 4 i ust. 2 pkt 4 oraz art. 67d *ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r. poz. 984, z późn. zm.)*. Proponowane zmiany polegają na dodaniu – obok urlopu macierzyńskiego – również dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

8) Art. 3 (zmiany w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji)

Wprowadzenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 44 ust. 1 i 2 oraz w art. 110 ust. 4 pkt 1 poprzez dodanie wyrazów „dodatkowego urlopu macierzyńskiego” oraz w art. 79a poprzez dodanie wyrazów „dodatkowym urlopie macierzyńskim,” a także w art. 121a ust. 1 poprzez dodanie wyrazów „, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

9) Art. 4 (zmiany w ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej)

Wprowadzenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 41 w ust. 1a, art. 83a oraz art. 86a poprzez dodanie wyrazów „dodatkowym urlopie macierzyńskim, w art. 48 w ust. 1 i 2 poprzez dodanie wyrazów „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,” oraz w art. 125a w ust. 1 poprzez dodanie wyrazów: „, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

10) Art. 5 (zmiana w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników)

Wprowadzenie do Kodeksu pracy proponowanych regulacji dotyczących dodatkowego urlopu macierzyńskiego wymaga zmiany *ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2024 r. poz. 90)* mającej na celu zrównanie praw ubezpieczonych pracowników i rolników w zakresie przedłużenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego.

W związku z powyższym w art. 35a po ust. 3a proponuje się dodanie ust. 3b-3f.

W myśl ust. 3b w przypadku urodzenia dziecka przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g okres zasiłku macierzyńskiego ulegnie wydłużeniu o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie. Natomiast w przypadku urodzenia dziecka po ukończeniu 28 tygodnia ciąży i przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000g okres zasiłku macierzyńskiego ulegnie wydłużeniu o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie, zaś w przypadku urodzenia dziecka po ukończeniu 36 tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie, okres zasiłku

macierzyńskiego ulegnie wydłużeniu o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia do upływu 8 tygodnia po porodzie.

Zgodnie z ust. 3c w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie do wydłużenia okresu zasiłku macierzyńskiego będzie należało uwzględnić wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres dziecka najdłużej hospitalizowanego.

W myśl ust. 3d przy ustalaniu prawa do wydłużenia okresu przysługiwania zasiłku macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8 albo 15 tygodnia po porodzie będzie się sumowało. Niepełny tydzień będzie zaokrąglano się w górę do pełnego tygodnia.

Zgodnie z ust. 3e osoba, która przysposobiła dziecko lub przyjęła dziecko na wychowanie będzie miała prawo do wydłużenia okresu zasiłku macierzyńskiego, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie.

Natomiast zgodnie z ust. 3f okres wydłużenia zasiłku macierzyńskiego będzie potwierdzało się zaświadczeniem wydanym przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

Ponadto w art. 35b po ust. 2 proponuje się dodanie ust. 2a w myśl, którego ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego będzie następowało jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej złożony najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca następującego po upływie okresów przysługiwania zasiłku macierzyńskiego.

11) Art. 6 (zmiany w ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej)

Wprowadzenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 46, art. 69 ust. 2, art. 71b ust. 1 pkt 3 oraz art. 95 ust. 5 pkt 1 poprzez dodanie wyrazów „, dodatkowego urlopu macierzyńskiego”, w art. 69a poprzez dodanie wyrazów „dodatkowym urlopie macierzyńskim,” oraz w art. 105a w ust. 1 poprzez dodanie wyrazów „, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

12) Art. 7 (zmiany w ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin)

Wprowadzenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmiany o charakterze dostosowującym. Zgodnie z art. 5 ust. 4 przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej nie będzie uwzględniano się zmniejszenia wysokości uposażenia również w związku z przebywaniem na dodatkowym urlopie macierzyńskim.

13) Art. 8 (zmiana w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej)

Zmiana w tej ustawie są zmianami o charakterze dostosowującym.

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

14) Art. 9 (zmiany w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa)

Proponuje się zmiany w art. 29 w ust. 5, w ust. 6 w zdaniu pierwszym, w ust. 7 w zdaniu pierwszym, w ust. 8, w ust. 9 w części wspólnej, w ust. 10, w art. 29a w ust. 1 i 2, w art. 31 w ust. 1 poprzez dodanie wyrazów „dodatkowego urlopu macierzyńskiego”. Poprzez dostosowanie brzmienia ustawy zasiłkowej do proponowanych zmian wprowadzanych w Kodeksie pracy również osobom ubezpieczonym niebędącym pracownikami będzie przysługiwał zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy jego wymiaru.

15) Art. 10 (zmiany w ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu)

Analiza zmian zaproponowanych do Kodeksu pracy oraz obowiązujących przepisów ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2023 r. poz. 1136, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o ABW oraz AW”, w szczególności art. 93 drugiej z wymienionych ustaw wykazało, iż zmianie powinno ulec brzmienie art. 64 ust. 1 i 2 ustawy o ABW oraz AW. Wskazany przepis przewiduje przypadki szczególnej ochrony stosunku służbowego funkcjonariusza w związku z rodzicielstwem. W treści ww. przepisu, obok urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego, powinien zostać wymieniony nowy rodzaj urlopu dodatkowy urlop macierzyński.

W związku z powyższym proponuje się zmianę brzmienia art. 64 ustawy o ABW oraz AW zgodnie, z którym funkcjonariusza nie można będzie zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków wyraźnie wskazanych w przepisach ustawy. W razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby w określonych w ustawie przypadkach w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwać mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.

Ponadto, funkcjonariuszowi zwolnionemu w określonych w ustawie przypadkach w czasie urlopu wychowawczego przysługiwać będzie do końca okresu, na który ten urlop został udzielony:

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

Wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego powinno również skutkować nowelizacją art. 136a ust. 1 ustawy o ABW oraz AW, określającego wysokość uposażenia za okres urlopów związanych z rodzicielstwem. W związku z powyższym proponuje się w ust. 1

w art. 136a ustawy o ABW oraz AW określenie miesięcznego uposażenia funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynoszące 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

Ponadto, ze względu na wprowadzenie szeregu nowych regulacji *ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641)* konieczna jest zmiana brzmienia art. 136a ustawy o ABW oraz AW. W związku z powyższym proponuje się, aby zgodnie z art. 136a miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosiło 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

Natomiast miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosić będzie:

- 1) 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres do:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1, art. 182^{1a} § 2 pkt 1, art. 183 § 4 pkt 1, art. 183 § 4¹ pkt 1, art. 183 § 4³ pkt 1 i art. 183 § 4⁴ pkt 1 Kodeksu pracy,
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2, art. 182^{1a} § 2 pkt 2, art. 183 § 4 pkt 2, art. 183 § 4¹ pkt 2, art. 183 § 4³ pkt 2 i art. 183 § 4⁴ pkt 2 Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3, art. 183 § 4² i art. 183 § 4³ pkt 3 Kodeksu pracy;
- 2) 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza - kobiety, która we wniosku złożonym nie później niż 21 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosić będzie 81,5% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu 9 tygodni nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego.

Natomiast miesięczne uposażenie funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosić będzie 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem 9 tygodni nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego.

Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w nieprzenoszalnej części 9 tygodni przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka będącemu funkcjonariuszem ABW wynosić będzie 70% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługiwać będzie w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136.

Dodatkowo, w przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi przysługiwać będzie jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136. Jednorazowe wyrównanie uposażenia nastąpi na wniosek funkcjonariusza.

16) Art. 11 (zmiany w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)

Zmiany w tej ustawie są zmianami o charakterze dostosowującym.

Proponuje się zmianę w art. 5 ust. 5 pkt 1, zgodnie z którą w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi także od dnia złożenia wniosku o dodatkowy urlop macierzyński do dnia zakończenia urlopu.

Ponadto proponuje się, zgodnie ze zmianą w art. 5 ust. 6a ustawy, aby w przypadku rozwiązania umowy o pracę także z pracownikiem od dnia złożenia wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowodniał, że przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.

17) Art. 12 (zmiana w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych)

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponuje się zmianę art. 21 ust. 4 ustawy, zgodnie z którą w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez agencję pracy tymczasowej również w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego zastosowanie miałyby regulacje zawarte w art. 45 Kodeksu pracy.

18) Art. 13 (zmiany w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych)

Proponowane zmiany w ustawie o świadczeniach rodzinnych dotyczą nowelizacji art. 17c tej ustawy, który reguluje zasady przyznawania świadczenia rodzicielskiego. Świadczenie rodzicielskie jest de facto odpowiednikiem zasiłku macierzyńskiego, ale jest to świadczenie kierowane do osób nieubezpieczonych/niezatrudnionych. Mając więc na uwadze wprowadzane projektem ustawy zmiany w Kodeksie pracy polegające na wprowadzeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego i w konsekwencji wydłużeniu o okres tego urlopu możliwości pobierania zasiłku macierzyńskiego, zasadnym jest aby analogiczne zmiany zostały również wprowadzone przy przyznawaniu świadczenia rodzicielskiego. Zgodnie z dodawanymi w art. 17c ustawy o świadczeniach rodzinnych ust. 3a-3e prawo do świadczenia rodzicielskiego zostanie wydłużone odpowiednio o te same okresy wskazane w nowelizowanych przepisach Kodeksu pracy. Ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego na tych zasadach będzie następować jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej. Dokumentem potwierdzającym prawo do wydłużanego świadczenia rodzicielskiego będzie zaświadczenie wydawane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego

działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. W związku z tym konieczna jest również nowelizacja art. 23 ust. 4 pkt 3 tej ustawy, który zawiera wykaz dołączanych do wniosku zaświadczeń lub oświadczeń oraz dowodów niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń rodzinnych, poprzez dodanie w tym przepisie tego zaświadczenia.

19) Art. 14 (zmiany w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponowana zmiana w art. 33 ust. 4g rozszerza katalog okoliczności w jakich starosta nie będzie pozbawiał statusu bezrobotnego m.in. matki dziecka z uwagi na brak zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia o okres, w którym matka będzie przebywała na dodatkowym urlopie macierzyńskim.

Natomiast w art. 104a proponuje się rozszerzenie katalogu okoliczności, w których pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają przez 36 miesięcy składek na Fundusz Pracy, o pracowników powracających z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

20) Art. 15 (zmiana w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym)

Stosownie do art. 82 *ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 184)*, zwaną dalej „ustawą o CBA”, funkcjonariuszowi Centralnego Biura Antykorupcyjnego przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷, jeżeli przepisy ustawy o CBA nie stanowią inaczej. Przepis art. 189¹ stosuje się odpowiednio. Tym samym nie zachodzi konieczność dodawania do ustawy o CBA analogicznych regulacji do projektowanych przepisów zmieniających Kodeks pracy. Jednak z uwagi na to, że do funkcjonariuszy CBA nie stosuje się ustawy zasiłkowej proponuje się zmianę w art. 102a w ust. 1 ustawy o CBA polegającą na dodaniu wyrazów „dodatkowego urlopu macierzyńskiego”. Poprzez dostosowanie brzmienia ustawy o CBA do projektowanych zmian Kodeksu pracy również funkcjonariuszom CBA będzie przysługiwał zasiłek macierzyński w wysokości 100% uposażenia za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

21) Art. 16 (zmiany w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego)

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponowane zmiany w art. 23 w ust. 1 i 2 oraz w art. 96a ust. 1 ustawy pozwolą na utrzymanie miesięcznego uposażenia funkcjonariusza na poziomie 100% w okresie przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim, pobieranie uposażenia w czasie trwania wymienionego urlopu w razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby oraz zakaz zwolnienia funkcjonariusza ze służby w czasie przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim, z wyjątkiem przypadków enumeratywnie wymienionych w przepisach ustawy.

22) Art. 17 (zmiana w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy)

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponuje się dodaniu do katalogu pracowników, za których pracodawcy (oraz inne jednostki organizacyjne w przypadku składek na Fundusz Pracy) nie opłacają składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, także pracowników powracających z nowo przewidzianego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

23) Art. 18 (zmiany w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej)

Proponowana w projekcie ustawy zmiana Kodeksu pracy powoduje konieczność zmian o charakterze dostosowującym w następujących przepisach ustawy o Służbie Więziennej: art. 42 ust. 5, art. 60a ust. 1 i 11, art. 60b; art. 89 ust. 3 pkt 3, art. 108 ust. 2, art. 108a ust. 1 i ust. 2 pkt 2, art. 143 ust. 1 pkt 3, art. 165 ust. 2 oraz art. 196 ust. 3 pkt 1.

Dodatkowo, ze względu na charakter projektowanych zmian, proponuje się modyfikację treści art. 165a ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej. Do elastycznej organizacji służby będzie stosowało się odpowiednio przepisy art. 139, art. 140¹ i art. 142-143 Kodeksu pracy.

Zaproponowane brzmienie art. 165a ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej uwzględnia potrzeby i możliwości jednostek organizacyjnych, w których funkcjonariusze pełnią służbę, jak również konieczność zapewnienia normalnego toku służby oraz prawidłową organizację służby lub rodzaj pełnionej służby przez funkcjonariuszy. W praktyce korzystanie przez funkcjonariuszy Służby Więziennej z elastycznego czasu służby w zakresie odpowiadającym przepisom Kodeksu pracy dotyczącym pracy zdalnej oraz art. 144 kodeksu pracy jest niemożliwe lub znacznie utrudnione. Aktualne brzmienie art. 165a ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej w tym zakresie stoi w sprzeczności z treścią art. 165a ust. 4, zgodnie z którym 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. Stąd wynika proponowana zmiana art. 165a ust. 2 polegająca na wykreśleniu z tego artykułu przepisu dotyczącego odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących pracy zdalnej oraz art. 144 Kodeksu pracy.

24) Art. 19 (zmiany w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej)

Mając na uwadze proponowane zmiany Kodeksu pracy dotyczące prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego dla pracowników zasadnym jest umożliwienie funkcjonariuszom Służby Celno-Skarbowej korzystania z tego uprawnienia związanego z rodzicielstwem, a więc dokonanie zmian w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej w:

- 1) art. 181 ust. 1 i ust. 2 - zgodnie z którą po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,”. Zasadne jest bowiem zapewnienie ochrony funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej przed zwolnieniem ze służby w okresie przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim,

- 2) art. 215 - zgodnie z którą po wyrazach „urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowym urlopie macierzyńskim,”. Zasadne jest rozszerzenie możliwości zatrudnienia osoby na zastępstwo w trakcie nieobecności funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej w związku z przebywaniem przez niego na dodatkowym urlopie macierzyńskim oraz koniecznością zapewnienia jego zastępstwa,
- 3) art. 231:
- ust. 1 - zgodnie z którą po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „okresu dodatkowego urlopu macierzyńskiego”, który będzie rozszerzał zasadę przyznawania 100% miesięcznego uposażenia w przypadku korzystania przez funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej z dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
 - ust. 3 - zgodnie z którą po wyrazach „okresowi urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego”. Wprowadzenie zmiany jest związane z umożliwieniem funkcjonariuszowi – kobiecie wypłaty uposażenia w wysokości 81,5% miesięcznego uposażenia w przypadku korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego,
- 4) art. 242 w ust. 4 w pkt 1 lit. a - zgodnie z którą po wyrazach „urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego”. Zmiana dotyczy obliczania okresu służby warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej. Zasadne jest zatem, aby do okresu służby, o którym mowa w art. 242 ust. 2, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej w danym roku kalendarzowym, wliczało się także okresy dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Zasadne jest to zwłaszcza w sytuacji, gdy projekt zawiera propozycję zmiany art. 2 w ust. 3 w pkt 6 *ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*, zgodnie z którą przepracowanie co najmniej 6 miesięcy, warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego, nie będzie wymagane także w przypadku korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

25) Art. 20 (zmiany w ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa)

Proponowane zmiany Kodeksu pracy wprowadzające nową instytucję, tj. dodatkowy urlopu macierzyński wymagają dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 112 ust. 1 i 2 poprzez dodanie wyrazów „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,” w art. 174 ust. 4 pkt 1 poprzez dodanie wyrazów „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,” i wykreślenie wyrazów „dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” oraz w art. 193 ust. 1 poprzez dodanie wyrazów „okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

26) Art. 21 (zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej)

Stosownie do art. 58 ust. 1 *ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej*, jeżeli przepisy tej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷. Tym samym nowe przepisy Kodeksu pracy mające na celu wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą miały zastosowanie do funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej. Niezbędna jest jednak korekta kilku przepisów ustawy o Straży Marszałkowskiej polegająca na dodaniu, użytych w odpowiednim przypadku,

wyrazów „dodatkowy urlop macierzyński” w art. 32 ust. 1 i 2, art. 86 ust. 1 oraz w art. 99d. Ponadto proponuje się dodanie w art. 86 po ust. 4 ust. 4a, w którym wskazuje się w jakim terminie uprawniony funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej powinien złożyć pisemny wniosek o wypłatę uposażenia za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

27) Art. 22 (zmiany w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców)

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 7 ust. 3, zgodnie z którą średnioroczne zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1-3, będzie określało się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając także pracowników przebywających na dodatkowych urloпах macierzyńskich;
- 2) zmianę w art. 22 ust. 2, zgodnie z którą z uprawnienia do zawieszenia działalności gospodarczej będzie mógł skorzystać przedsiębiorca zatrudniający wyłącznie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie wychowawczym lub urlopie rodzicielskim niełączących korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, a także pracowników przebywających na dodatkowym urlopie macierzyńskim.

Zmiany te mają na celu uwzględnienie w tych przepisach także dodatkowego urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w projektowanym art. 180² Kodeksu pracy.

28) Art. 23 (zmiany w ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny)

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Dostosowanie przepisów tej ustawy pozwoli na realizację przez żołnierzy prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego na zasadach określonych w Kodeksie pracy oraz umożliwi uwzględnianie okresu przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim przy ustalaniu wysokości należnego uposażenia i świadczenia teleinformatycznego.

Proponuje się zmianę brzmienia art. 284 ust. 1, zgodnie z którą, żołnierzowi zawodowemu będzie przysługiwało również prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem art. 285.

Ponadto proponuje się zmianę w art. 448 w ust. 3 pkt 2, który dotyczy obniżenia wysokości świadczenia teleinformatycznego, poprzez dodanie w tym przepisie przebywania żołnierza także na dodatkowym urlopie macierzyńskim.

Natomiast zgodnie z proponowaną zmianą w art. 454 ust. 3 miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie wynosiło 100% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.

IV. Przepisy przejściowe i przepis końcowy

Art. 24

Proponuje się wprowadzić przepis przejściowy, zgodnie z którym pracownicy uprawnieni lub korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Dodatkowy urlop macierzyński będzie udzielany jednorazowo na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko najpóźniej w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego.

Art. 25

Zgodnie z tym przepisem przejściowym ubezpieczeni, którzy w dniu wejścia w życie ustawy będą uprawnieni do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, będą mieli prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Zasiłek macierzyński będzie przyznawany jednorazowo na wniosek złożony najpóźniej w ostatnim dniu korzystania z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Art. 26

Zgodnie z przepisem przejściowym nowe regulacje dotyczące wydłużonego okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego obejmą także osoby uprawnione lub otrzymujące świadczenie rodzicielskie w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy.

Art. 27

Zgodnie z projektowaną regulacją przepis przejściowy art. 24 stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariuszy: Straży Granicznej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Więziennej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Ochrony Państwa i Straży Marszałkowskiej.

Art. 28

Zgodnie z tym przepisem w 2024 r. do zasiłków macierzyńskich wypłacanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, którego dysponentem jest Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz zasiłków macierzyńskich wypłacanych z funduszu emerytalno-rentowego, którym dysponuje Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, nie będzie stosowało się przepisów dotyczących tego, że zmiany planu finansowego państwowego funduszu celowego nie mogą powodować zwiększenia dotacji z budżetu państwa, a zmiany tej dokonuje odpowiednio minister albo inny organ dysponujący tym funduszem po uzyskaniu zgody Ministra Finansów i opinii sejmowej komisji do spraw budżetu oraz przepisu dotyczącego tego, że ujęte w rocznych planach finansowych jednostek sektora finansów publicznych koszty mogą ulec zwiększeniu, jeżeli zwiększenie kosztów nie spowoduje zwiększenia dotacji z budżetu lub zwiększenia planowanego stanu zobowiązań. O dokonanych zmianach planu finansowego

funduszu emerytalno-rentowego niezwłocznie informuje się ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego lub ministra właściwego do spraw rolnictwa.

Art. 29

Przepis ten zawiera propozycję, aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

Termin wejścia w życie ustawy powinien być wystarczający z punktu widzenia możliwości przystosowania się adresatów norm, których dotyczą projektowane przepisy. Charakter proponowanej regulacji nie wymaga szczególnie długiego *vacatio legis*. Projektowane zmiany Kodeksu pracy nie spowodują, co do zasady, konieczności podjęcia dodatkowych czynności przez pracodawców, ani nie wymagają dodatkowego czasu, aby pracodawcy mogli się do nich przystosować. Projekt nie zawiera też przepisów, które nakładałyby na pracodawcę obowiązki, które muszą być spełnione natychmiast.

Projektowana ustawa nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w *rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.)*.

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 *uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348)*.

Zgodnie z art. 5 *ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248)* oraz § 52 *uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów*, projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektowaną ustawą w trybie tej ustawy. Projekt został przedłożony celem dokonania oceny OSR przez Koordynatora OSR w trybie § 32 *uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów*.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.