



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
V kadencja  
Prezes Rady Ministrów  
RM 10-174-05

## **Do druku nr 147**

Warszawa, 19 stycznia 2006 r.

Pan  
Marek Jurek  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku

W ślad za pismem z dnia 9 grudnia 2005 r., przy którym przesłano Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

### **- o zmianie ustawy - Kodeks pracy,**

przekazuję uzupełnione uzasadnienie do projektu ustawy.

Z poważaniem

(-) Kazimierz Marcinkiewicz

## UZASADNIENIE

Projektowana ustawa nowelizująca Kodeks pracy ma na celu podwyższenie wymiaru urlopu macierzyńskiego. Taka zmiana w przepisach dotyczących uprawnień pracowników związanych z macierzyństwem jest zgodna z programem Rządu i była zapowiedziana w exposé Prezesa Rady Ministrów Kazimierza Marcinkiewicza jako jeden z instrumentów polityki prorodzinnej państwa.

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

16 tygodni – przy pierwszym porodzie,

18 tygodni – przy każdym następnym porodzie,

26 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Proponuje się podnieść wymiar urlopu macierzyńskiego o 2 tygodnie.

Nowy wymiar urlopu macierzyńskiego będzie wynosił:

18 tygodni – przy pierwszym porodzie,

20 tygodni – przy każdym następnym porodzie,

28 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie (art. 1 pkt 1 projektu).

Jednocześnie proponuje się podwyższenie – także o 2 tygodnie – wymiaru urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego dla pracowników, którzy przyjmują dziecko na wychowanie i występują do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego. Takie rozwiązanie zapobiegłoby różnicowaniu minimalnego wymiaru urlopu w zależności od tego,

czy przysługuje on matce naturalnej, czy też rodzinie adopcyjnej lub zastępczej (art. 1 pkt 2 projektu).

Ponadto proponuje się, aby z wyższego wymiaru urlopu macierzyńskiego mogli skorzystać zarówno pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie ustawy korzystają z urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w dotychczasowych wymiarach, jak i te pracownice, które wprawdzie urodziły dziecko w okresie od dnia 1 stycznia 2006 r. do dnia wejścia w życie ustawy, jednak w dniu wejścia w życie ustawy znajdują się w takiej sytuacji, że nie mogą skorzystać z urlopu macierzyńskiego. Do tej grupy pracownic należy zaliczyć zwłaszcza:

- pracownice, które przerwały urlop macierzyński ze względu na stan zdrowia dziecka, wymagającego opieki szpitalnej (w takim przypadku pracownica po wykorzystaniu 8 tygodni urlopu macierzyńskiego ma prawo do pozostałej części tego urlopu po wyjściu dziecka ze szpitala),
- pracownice, które urodziły dziecko w trakcie urlopu wychowawczego i po jego zakończeniu mogą jeszcze skorzystać z części urlopu macierzyńskiego (jeżeli czas do upływu urlopu wychowawczego jest krótszy niż przysługujący pracownicy wymiar urlopu macierzyńskiego),
- pracownice, które urodziły dziecko w trakcie urlopu bezpłatnego i po jego zakończeniu mogą jeszcze skorzystać z części urlopu macierzyńskiego (jeżeli czas do upływu urlopu bezpłatnego jest krótszy niż przysługujący pracownicy wymiar urlopu macierzyńskiego) – art. 2 projektu.

Projektowana ustawa zawiera także rozwiązanie dotyczące sposobu obliczenia okresu, na który jest udzielany urlop macierzyński. Regulacja ta powinna zapobiec obecnie występującym wątpliwościom w sprawie obliczania wymiaru urlopu macierzyńskiego. Proponuje się wyraźnie wskazać, że pierwszym dniem, na który urlop powinien być udzielony jest dzień porodu (oczywiście poza przypadkami wykorzystywania części urlopu przed przewidywaną datą porodu), natomiast okres, na który urlop jest udzielany, powinien być obliczony przy

założeniu, że tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym (art. 1 pkt 3 projektu).

Proponuje się, aby projektowana regulacja prawna weszła w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, co zapewniłoby szybką realizację zobowiązań programowych Rządu.

#### OCENA SKUTKÓW REGULACJI (OSR)

Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny

Projektowana ustawa jest adresowana do pracownic i pracowników uprawnionych do urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Wyższy wymiar urlopu dotyczyłby także tych pracownic i pracowników, którzy w dniu wejścia w życie ustawy korzystają z urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze obecnie obowiązującym. Z nowych rozwiązań prawnych mogłyby skorzystać także pracownice, które urodzą dziecko w okresie od dnia 1 stycznia 2006 r. do dnia wejścia w życie ustawy, zaś w dniu jej wejścia w życie nie korzystają z urlopu macierzyńskiego.

W zakresie wynikającym z przepisów ustawy o Policji, ustawy o Służbie Celnej, ustawy o Służbie Więziennej, ustawy o Straży Granicznej, ustawy o Państwowej Straży Pożarnej, ustawy o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, a także ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych – z urlopu macierzyńskiego mogą także korzystać funkcjonariusze tych służb.

#### Konsultacje społeczne

Projekt ustawy został przesłany do związków zawodowych i organizacji pracodawców. W kwestii przedmiotowego projektu stanowisko swoje nadesłała Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Konfederacja Pracodawców Polskich, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych LEWIATAN oraz Forum Związków Zawodowych. Zdaniem zarówno Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, jak i Konfederacji

Pracodawców Polskich propozycja wydłużenia urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego o 2 tygodnie powinna zawierać głębszą analizę przewidywanych skutków wprowadzenia takiej regulacji, w szczególności jej wpływu na rynek pracy. Zdaniem Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych dla pracodawcy dłuższy urlop macierzyński to dodatkowe obowiązki niezachęcające do zatrudniania młodych kobiet zamierzających dopiero urodzić dzieci. Organizacja ta pozytywnie ocenia zmiany dotyczące sposobu obliczania okresu, na który udzielany ma być urlop macierzyński. Według Konfederacji Pracodawców Polskich konieczne jest także podjęcie innych działań nakierowanych na godzenie obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi, takich jak: rozszerzenie sieci żłobków, przedszkoli, organizowanie zajęć pozalekcyjnych i ułatwienie dostępu do usług opiekuńczo-wychowawczych przez obniżenie usług za nie oraz dostosowania godzin ich funkcjonowania do potrzeb osób pracujących. Zdaniem Konfederacji Pracodawców Polskich należałoby także spopularyzować nietypowe formy zatrudnienia, takie jak: praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepraca, praca tymczasowa, czy też wprowadzić dodatkowe zachęty do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zdaniem PKPP LEWIATAN wydłużenie urlopu macierzyńskiego o 2 tygodnie wydaje się zmianą słuszną pod warunkiem, że o wykorzystaniu wydłużonego urlopu decydować będzie kobieta, składając w tej sprawie wnioski do pracodawcy. W opinii Forum Związków Zawodowych przepis o charakterze przejściowym w zakresie podwyższenia wymiaru urlopu macierzyńskiego powinien gwarantować skorzystanie z wyższego wymiaru także i tym pracownikom, które do dnia wejścia w życie nowych przepisów już wykorzystywały urlop macierzyński, jednak urodziły dziecko w roku 2006.

Odnosząc się do uwagi Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych oraz Konfederacji Pracodawców Polskich odnośnie do dokonania głębszej analizy wpływu projektowanego aktu na rynek pracy, trudno obecnie ocenić wpływ projektowanych rozwiązań na rynek pracy. Dłuższe korzystanie z urlopu macierzyńskiego może pośrednio wpłynąć na zwiększenie zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych na czas zastępstwa nieobecnego pracownika, jednak trudno jest przewidzieć rozmiar tego zjawiska. W kwestii podjęcia działań związanych z opieką nad

dziećmi (rozszerzenie sieci żłobków, przedszkoli, organizowanie zajęć pozalekcyjnych i ułatwienie dostępu do usług opiekuńczo-wychowawczych przez obniżenie usług za nie) kompetentnym jest Minister Edukacji i Nauki.

Propozycja PKPP LEWIATAN polegająca na wprowadzeniu rozwiązania prawnego, zgodnie z którym sama kobieta miałaby decydować o tym, czy ma korzystać z krótszego, czy też dłuższego urlopu macierzyńskiego nie jest słuszna i nie da się pogodzić z celami rządu w zakresie prorodzinnej polityki państwa. Biorąc pod uwagę obecne realia rynku pracy łatwo bowiem przewidzieć, że takie rozwiązanie prawne tylko pozornie pozostawiałoby pracującym kobietom prawo wyboru w kwestii korzystania z krótszego lub dłuższego urlopu macierzyńskiego, a tym samym wcześniejszego, czy też późniejszego powrotu do pracy zawodowej.

Faktem jest, że w krótkim przedziale czasu obowiązywały rozwiązania prawne uzależniające korzystanie z dłuższego urlopu macierzyńskiego od decyzji kobiety. Były to jednak przepisy o charakterze przejściowym, nie zaś systemowym, towarzyszące regulacjom prawnym dotyczącym obniżenia wymiaru urlopu macierzyńskiego zgodnie z przepisami ustawy z dnia 21 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. Nr 154, poz. 1805).

Dodatkowo należy wyjaśnić, że w projekcie nie modyfikuje się zasad dotyczących dzielenia się urlopem macierzyńskim między pracownicą i pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko. Zrezygnowanie przez pracownicę z korzystania z całego urlopu macierzyńskiego nadal będzie możliwe po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu i pod warunkiem korzystania z pozostałej części urlopu przez pracownika – ojca wychowującego dziecko. Zatem w przypadku dzielenia się urlopem projektowany dłuższy wymiar urlopu nie wpłynie na termin powrotu pracownicy do pracy.

Odnosząc się do stanowiska Forum Związków Zawodowych przyjęcie propozycji umożliwiającej skorzystanie z nowego wymiaru urlopu macierzyńskiego wszystkim pracownicom, które urodziły dziecko w okresie od dnia 1 stycznia 2006 r. (a więc również tym, które już urlop macierzyński wykorzystały jeszcze na starych zasadach) gwarantowałoby zatem skorzystanie

z dwóch tygodni urlopu macierzyńskiego po przerwie, której długość jest obecnie trudna do ustalenia, gdyż nie wiadomo z jaką datą wejdą w życie projektowane rozwiązania prawne. Status prawny pracownik, do których ten przepis miałby być adresowany, może być zatem bardzo różny (np. wykonywanie pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, korzystanie z urlopu wychowawczego). Ze względu na mogące powstać w praktyce trudności ze stosowaniem takiego przepisu, można by ewentualnie rozważyć konstrukcję prawną przyznającą takim pracownikom prawo do skorzystania z 2 tygodni urlopu macierzyńskiego, ale wyłącznie na ich wniosek, złożony w określonym terminie, wskazanym w ustawie. Niemniej jednak rozpatrzenie propozycji Forum Związków Zawodowych mogłoby nastąpić już w trakcie prac parlamentarnych.

Wpływ aktu normatywnego na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Na dodatkowe roczne koszty podwyższenia wymiaru urlopu macierzyńskiego składają się:

- dodatkowy koszt zasiłku macierzyńskiego – 108,75 mln zł,
- dodatkowy koszt ubezpieczenia społecznego – 35,35 mln zł.

Razem daje to kwotę 144,1 mln zł.

Kwotę tę należy powiększyć o ok. 5%, aby uwzględnić fakt objęcia urlopem macierzyńskim także tzw. służby mundurowe.

Razem dodatkowy koszt wprowadzenia wydłużonego o 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego wyniesie ok. 150,00 mln zł.

Wpływ aktu normatywnego na rynek pracy

Trudno ocenić wpływ projektowanych rozwiązań na rynek pracy. Dłuższe korzystanie z urlopu macierzyńskiego może pośrednio wpłynąć na zwiększenie zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych na czas zastępstwa nieobecnego pracownika, jednak trudno jest przewidzieć rozmiar tego zjawiska.

Wpływ aktu normatywnego na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Projektowana ustawa nie ma bezpośredniego wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Wpływ aktu normatywnego na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana ustawa nie ma bezpośredniego wpływu na sytuację i rozwój regionalny.