



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
V kadencja

Druk nr 298

Warszawa, 16 grudnia 2005 r.

Pan
Marek Jurek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. i na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

-o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy.

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy pana posła Andrzeja Mańkę.

(-) Przemysław Andrejuk; (-) Witold Bałazak; (-) Krzysztof Bosak;
(-) Janusz Kołodziej; (-) Bogusław Kowalski; (-) Arnold Masin;
(-) Gabriela Masłowska; (-) Leszek Murzyn; (-) Edward Ośko;
(-) Radosław Parda; (-) Daniel Pawłowicz; (-) Szymon Pawłowski;
(-) Elżbieta Ratajczak; (-) Bogusław Sobczak; (-) Anna Sobecka;
(-) Antoni Sosnowski; (-) Ewa Sowińska; (-) Robert Strąg; (-) Piotr Ślusarczyk; (-) Wojciech Wierzejski.

USTAWA

z dnia.....

o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy

Art.1.

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. –Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz.94, Nr 106,poz 668, Nr 113, poz.717 z 1999 r., Nr . 99, poz.1152 z 2000r., Nr 19 poz.239, Nr.43 poz.489, Nr107, poz.1127, Nr.120 poz.1268. z 2001r., Nr.11 poz.84, Nr.52 poz.538, Nr.99 poz.1075, Nr.111 poz.1194,Nr.123 poz.1354,Nr.128 poz.1405, Nr.154 poz.1805,z 2002r Nr.74,poz.676,Nr.135,poz.1146, Nr.196,poz.1660, Nr.199 poz.1673, Nr.200 poz. 1679,z 2003r., Nr.166,poz.1608, Nr.213 poz.2081 ,z 2004r., Nr.96 poz.959, Nr.99 poz.1001, Nr.120 poz.1252, Nr.240 poz.2407z 2005r., Nr.10 poz.71, Nr.68 poz.71, Nr.86 poz.732, Nr.167, poz.1398) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 177:

a) § 1. otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, a także w okresie 2 lat i 6 miesięcy od dnia zakończenia urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownice zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.”

b) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego lub w okresie 2 lat i 6 miesięcy od dnia zakończenia urlopu macierzyńskiego, może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownice zakładową organizację związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”

2) art.180 otrzymuje brzmienie:

„Art.180 § 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 26 tygodni przy pierwszym porodzie,
- 2) 28 tygodni przy każdym następnym porodzie,
- 3) 39 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

§ 2. Pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego, przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 28 tygodni również przy pierwszym porodzie.

§ 3. Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu.

§ 4. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania okresu ustalonego w § 1 i 2.

§ 5. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 2 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

§ 6. Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 3 dni przed przystąpieniem do pracy; do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika - ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

§ 7. W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.”

3) art. 186⁷ otrzymuje brzmienie:

„Art. 186⁷. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy jak również o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy, w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.”

Art.2.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od jej ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Obecnie obowiązująca ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy wraz z późniejszymi zmianami, stworzyła z Polski kraj, w którym obowiązuje jeden z najkrótszych urlopów macierzyńskich w Europie. Wszystko to przy jednym z najniższych wskaźników przyrostu naturalnego w Europie, w warunkach zapaści demograficznej Polski.

Przedstawiony projekt ustawy przywraca stan, który obowiązywał jeszcze kilka lat temu, wydłużając urlopy do 26 tygodni na pierwsze dziecko i 28 tygodni przy każdym następnym porodzie oraz 39 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Wydłuża zatem obecnie obowiązujący okres urlopowy o odpowiednio: 10 i 13 tygodni przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka. Projekt wydłuża też urlop pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione, lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, do 28 tygodni. Ta różnica kilku tygodni ma wielkie znaczenie dla matki po porodzie, jak i dziecka w pierwszym okresie jego życia.

Ponadto projekt ustawy wprowadza ochronę prawną przed zwolnieniem dla kobiety powracającej do pracy po urlopie macierzyńskim. Często zdarza się tak, że pracodawca dyskryminuje kobiety w ciąży, a te które wracają do pracy po urodzeniu dziecka w niedalekiej przyszłości zwalnia z pracy. Błyskawicznie zmieniająca się sytuacja na rynku pracy, pogłębia to zagrożenie. Zaproponowana zmiana stwarza też możliwość szybkiej adaptacji do nowej sytuacji zawodowej i rodzinnej. Regulacja wydłużająca okres ochronny pomoże kobietom zaadoptować się na nowo w tym samym miejscu pracy. Może im też zapewnić stabilność sytuacji zawodowej, pracowniczej i rodzinnej. Jednocześnie kobieta będzie miała pewność pozostania w tym samym zakładzie pracy, jeśli taką formę wybierze łączenia pracy zawodowej w wychowawczą.

Projekt stwarza też możliwość pracy w ograniczonym wymiarze czasowym dla uprawnionych do urlopu wychowawczego, co pomoże im wybrać sposób wykonania stosunku pracy. Obecnie wiele osób uprawnionych do urlopu wychowawczego jest zmuszanych do pracy w pełnym wymiarze, co może być niekorzystne dla ich zdrowia, jak i dla wychowywanego dziecka. Proponowana regulacja umożliwi elastyczne regulowanie wymiaru oraz indywidualnego rozkładu czasu pracy. Zobowiązuje też pracodawcę do uwzględnienia wniosku pracownika w tej materii.

Szacowany przez projektodawców koszt wprowadzenia w życie tej nowelizacji to około 500 milionów złotych.

Koszty dla budżetu na realizację tej ustawy proponujemy pokryć z oszczędności w administracji państwowej i z redukcji wydatków na wynagrodzenia dla członków organów nadzorczych spółek Skarbu Państwa i przedsiębiorstw państwowych.

Projekt nowelizacji ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej. Prawodawstwo Unii Europejskiej nie reguluje problematyki zawartej w projekcie ustawy.

Warszawa, 3 stycznia 2006 r.

BSE-WEP-555/05

Pan
Marek Jurek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna
o zgodności przedstawionego poselskiego projektu ustawy o zmianie
ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (przedstawiciel
wnioskodawców: poseł Andrzej Mańka) z prawem Unii Europejskiej

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. - Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 2002 r. Nr 23, poz. 398, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

I. Przedmiot projektu ustawy

Przedstawiony poselski projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy przewiduje wydłużenie okresów urlopów macierzyńskich, rozszerzenie zakazu rozwiązywania i wypowiedzania przez pracodawcę umowy o pracę na okres 2 lat i 6 miesięcy od dnia zakończenia urlopu macierzyńskiego, możliwość późniejszej niż dotychczas rezygnacji przez pracownicę z niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego na rzecz pracownika ojca wychowującego dziecko, a także zmianę terminu zgłoszenia wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego.

Projekt przewiduje także, iż pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru jego czasu pracy. W obecnym stanie prawnym, skrócenie może nastąpić jedynie do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Projekt rezygnuje z tego ograniczenia. Dodatkowo projekt przyznaje takiemu pracownikowi prawo do wystąpienia o ustalenie indywidualnego czasu pracy.

II. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

W związku z proponowanymi zmianami ustawy Kodeks pracy należy zwrócić uwagę na następujące akty prawa Unii Europejskiej.

BIURO STUDIÓW I EKSPERTYZ KANCELARII SEJMU
00-441 Warszawa, ul. Zagórną 3, tel. 621 09 71, 694 17 27, fax 694 18 65

1) Dyrektywa 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). Dyrektywa w art. 8 stanowi, iż Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły i pracownikom karmiącym piersią, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem i/lub po nim zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką. Taki urlop macierzyński powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed i/lub po porodzie zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką. Trybunał Sprawiedliwości¹ orzekł, że chociaż art. 8 stanowi o nieprzerwanym okresie urlopu macierzyńskiego, który powinien trwać przynajmniej 14 tygodni, włączając w to obowiązkowy, przynajmniej dwutygodniowy urlop, to jednak przepis ten pozostawia Państwom Członkowskim swobodę określenia daty rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego. Ponadto, zgodnie z dyrektywą 76/207/EWG (zob. pkt II.3 niniejszej opinii), do Państwa Członkowskiego należy, w granicach określonych w art. 8 dyrektywy 92/85/EWG, ustalenie okresów urlopu macierzyńskiego tak, by umożliwić pracownikom nieobecność (w pracy) w okresach, w których występują dolegliwości związane z ciążą i połogiem.

Z kolei przepis art. 10 stanowi, że w celu zagwarantowania pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły i pracownikom karmiącym piersią możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, że Państwa Członkowskie podejmą niezbędne środki zakazujące zwolnień takich pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym i/lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę. Trybunał Sprawiedliwości² uznał, że art. 10 dyrektywy wywiera bezpośredni skutek, zatem w braku implementacji jego postanowień do prawa krajowego, przyznaje jednostkom prawa, na które mogą się powoływać przed sądami krajowymi, przeciwko władzom państwa, które nie implementowało tego przepisu.

¹ Wyrok z 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96 Margaret Boyle i inni przeciwko Equal Opportunities Commission.

² Wyrok z 4 października 2001 r. w sprawie C-438/99 Maria Luisa Jiménez Melgar przeciwko Ayuntamiento de Los Barrios.

Należy podkreślić, że dyrektywa zawiera normy minimalne i nie zabrania przyjmowania Państwom Członkowskim przyjmowania bardziej korzystnych rozwiązań.

2) Dyrektywa Rady **96/34/WE** z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC. Porozumienie to jest załącznikiem do dyrektywy. Porozumienie zawiera jedynie minimalne regulacje dotyczące urlopów rodzicielskich, zwanych w polskim prawie urlopami wychowawczymi. Porozumienie określa np. przyznanie prawa urlopu rodzicielskiego zarówno kobietom jak i mężczyznom, czas trwania, prawo powrotu na zajmowane stanowisko po skończeniu urlopu, kompetencje Państwa Członkowskiego do ustalenia okresów uprzedzającego powiadomienia pracodawcy przez pracownika, korzystającego z prawa do urlopu rodzicielskiego, określającego początek i koniec urlopu, stanowi, że w celu zapewnienie możliwości korzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego Państwa Członkowskie, i/lub pracodawcy i pracownicy powinni wprowadzić niezbędne przepisy i podjąć środki w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się lub korzystania z urlopu rodzicielskiego. Ponadto, Porozumienie wyraźnie zezwala na przyjmowanie rozwiązań bardziej korzystnych (Klauzula 4 ust. 1).

3) Dyrektywa Rady **76/207/EWG** z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego oraz warunków pracy.

III. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa wspólnotowego

Postanowienia przedstawionych dyrektyw są implementowane do prawa polskiego. Projekt nie ma zatem na celu ich implementacji, czyli zapewnienia minimalnych warunków ochrony pracowników lecz zmierza do zwiększenia uprawnień pracowniczych. Jest to zgodne z dyrektywami, gdyż przewidziany w nich poziom ochrony ma charakter minimalny i wyraźnie zezwalają na wprowadzenie dalej idącej ochrony.

W szczególności, postanowienia opiniowanego projektu, które przewidują wydłużenie urlopu macierzyńskiego są zgodne z art. 8 dyrektywy 92/85/EWG – wszystkie przewidziane w projekcie okresy są dłuższe niż 14 tygodni.

Postanowienia projektu, które rozszerzają zakaz zwolnienia pracownicy na okres 2 lat i 6 miesięcy od dnia zakończenia urlopu macierzyńskiego są

zgodne z art. 10 dyrektywy 92/85/EWG. Wprawdzie przepis ten gwarantuje krótszą ochronę, ale nie zabrania wprowadzenia środków bardziej korzystnych.

Proponowane nowe brzmienie art. 186⁷ Kodeksu pracy jest zgodne z Klauzulą 2 ust. 2 Porozumienia, którego dotyczy dyrektywa 96/34/WE.

IV. Konkluzje

Przedstawiony projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Opracował: Zespół Prawa Europejskiego

Akceptował: Dyrektor Biura studiów i Ekspertyz

Wiesław Staśkiewicz

Warszawa, 3 stycznia 2006 r.

BSE-WEP-556/05

Pan
Marek Jurek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna
dotycząca możliwości uznania przedstawionego poselskiego projektu
ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
(przedstawiciel wnioskodawców: poseł Andrzej Mańka) za projekt ustawy
wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a ust. 1
Regulaminu Sejmu

Stosownie do art. 95a ust. 1 Regulaminu Sejmu, projektem ustawy wykonującym prawo Unii Europejskiej jest projekt ustawy mający na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Przedstawiony poselski projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy przewiduje wydłużenie okresów urlopów macierzyńskich, rozszerzenie zakazu rozwiązywania i wypowiedzania przez pracodawcę umowy o pracę na okres 2 lat i 6 miesięcy od dnia zakończenia urlopu macierzyńskiego, możliwość późniejszej niż dotychczas rezygnacji przez pracownicę z niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego na rzecz pracownika ojca wychowującego dziecko, a także zmianę terminu zgłoszenia wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego.

Projekt przewiduje także, iż pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru jego czasu pracy. W obecnym stanie prawnym, skrócenie może nastąpić jedynie do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Projekt rezygnuje z tego ograniczenia. Dodatkowo projekt przyznaje takiemu pracownikowi prawo do wystąpienia o ustalenie indywidualnego czasu pracy.

Projekt zakłada zmianę przepisów (art. 177, art. 180, art. 186⁷ Kodeksu pracy), które już implementowały do prawa polskiego postanowienia dyrektyw:

- dyrektywy Rady **92/85/EWG** z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG).
- dyrektywy Rady **96/34/WE** z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC.
- dyrektywy Rady **76/207/EWG** z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego oraz warunków pracy.

Można zatem uznać, w trybie art. 95a ust. 3 Regulaminu Sejmu, za projekt ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej.

Opracował: Zespół Prawa Europejskiego

Akceptował: Dyrektor Biura studiów i Ekspertyz

Wiesław Staśkiewicz



Warszawa, dnia 27 stycznia 2006 r.

KPP/0433/01.06./AA/KM

Pan
Lech Czaplą
Zastępcą Szefa
Kancelarii Sejmu RP

Stanisław Jan Dziński

W odpowiedzi na pismo z dnia 12 stycznia 2006 r., PS-3106, dotyczące projektów poselskich ustaw: o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Andrzej Mańka, LPR) oraz o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Marian Piłka, PIS) Konfederacja Pracodawców Polskich przesyła następujące stanowisko.

Konfederacja Pracodawców Polskich nie sprzeciwia się, co do zasady, przewidzianej projektami propozycji podwyższenia wymiaru urlopu macierzyńskiego. Mając na względzie aspekt moralny, ale przede wszystkim sytuację demograficzną polskiego społeczeństwa działania nakierowane na umacnianie wartości rodzinnych są potrzebne i konieczne. Uważamy jednak, że wprowadzenie takich regulacji powinno zawierać rzetelną analizę skutków, w szczególności określać ich wpływ na rynek pracy i finanse publiczne.

Z punktu widzenia pracodawcy uchwalenie tych zmian może spowodować dodatkowe trudności związane z rekrutacją nowego pracownika na czas zastępstwa. Dlatego konieczne są systemowe rozwiązania umożliwiające godzenie obowiązków zawodowych i sprawowanie opieki nad dziećmi: popularyzacja innych form zatrudnienia, takich jak praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepraca, praca tymczasowa, a także możliwości korzystania ze żłobków, przedszkoli, zajęć pozalekcyjnych poprzez obniżenie opłat i dostosowanie godzin ich funkcjonowania do godzin pracujących rodziców. Systemowe uregulowanie tych problemów powinno stanowić trwały element polityki prorodzinnej państwa.

Zdaniem Konfederacji Pracodawców Polskich zapis w art. 177 projektu LPR postanawiający o tym, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w okresie 2 lat i 6 miesięcy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego znacznie ogranicza swobodę kształtowania polityki kadrowej przez pracodawcę. Również zapisy o przedłużeniu urlopu macierzyńskiego (projekt PIS) w niektórych przypadkach do 52 tygodni (art. 180) stanowią zbyt długi okres nieobecności pracownicy. Powrót pracownika zastępowanego i konieczność zwolnienia pracownika na zastępstwo

stawia pracodawcę przed konieczności trudnego wyboru, nie tylko z punktu widzenia zasad moralnych, ale przede wszystkim poniesionych inwestycji (kosztów szkoleń, etc). Nie zawsze bowiem istnieje możliwość zaproponowania dodatkowego etatu. Ponadto wprowadzenie tak długiego okresu urlopu macierzyńskiego spowoduje wzrost obciążeń w budżecie Państwa.

Zdaniem Konfederacji Pracodawców Polskich kobieta powinna mieć prawo wyboru decydowania o swojej karierze zawodowej. Dlatego pozytywnie należy ocenić zapis w projekcie LPR o możliwości rezygnacji pracownicy z części niewykorzystanego urlopu.

2 wypracowaniu na awan

Prezydent
Konfederacji Pracodawców Polskich

Andrzej Malinowski
Andrzej Malinowski