



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
V kadencja

**Druk nr 511**

Warszawa, 6 marca 2006 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 Mariana Piłkę.

(-) Waldemar Andzel; (-) Jacek Bogucki; (-) Bogusław Bosak; (-) Teresa Ceglecka-Zielonka; (-) Zbigniew Chmielowiec; (-) Daniela Chrapkiewicz; (-) Tadeusz Cymański; (-) Krzysztof Czarnecki; (-) Witold Czarnecki; (-) Arkadiusz Czartoryski; (-) Roman Czepe; (-) Andrzej Ćwierz; (-) Zbigniew Dolata; (-) Marian Tomasz Goliński; (-) Kazimierz Gołojuch; (-) Małgorzata Gosiewska; (-) Przemysław Edgar Gosiewski; (-) Adam Hofman; (-) Michał Jach; (-) Grzegorz Janik; (-) Beata Kempa; (-) Izabela Kloc; (-) Dariusz Antoni Kłeczek; (-) Sławomir Kłosowski; (-) Lech Kołakowski; (-) Jacek Kościelniak; (-) Henryk Kowalczyk; (-) Zbigniew Kozak; (-) Leonard Krasulski; (-) Tomasz Latos; (-) Adam Lipiński; (-) Andrzej Liss; (-) Jan Łączny; (-) Tadeusz Madziarczyk; (-) Janusz Maksymiuk; (-) Ewa Malik; (-) Tomasz Markowski; (-) Mirosława Masłowska; (-) Jerzy Materna; (-) Beata Mazurek; (-) Kazimierz Moskał; (-) Arkadiusz Mularczyk; (-) Aleksandra Natalli-Świat; (-) Maria Teresa Nowak; (-) Marek Opioła; (-) Anna Paluch; (-) Stanisław Pięta; (-) Marian Piłka; (-) Paweł Poncyłjusz; (-) Adam Rogacki; (-) Józef Rojek; (-) Giovanni Roman; (-) Marek Suski; (-) Stanisław Szwed; (-) Beata Szydło; (-) Jan Szyszko; (-) Jacek Tomczak; (-) Mieczysław Walkiewicz; (-) Waldemar Wiązowski; (-) Jadwiga Wiśniewska; (-) Elżbieta Witek; (-) Tadeusz Woźniak; (-) Marzena Wróbel; (-) Artur Zawisza; (-) Łukasz Zbonikowski; (-) Jarosław Żaczek.

## *Projekt*

### **Ustawa**

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

#### **Art. 1.**

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974r. – 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 2000 r., Nr 19 poz. 239, Nr 43 poz. 489, Nr 107, poz.1127, Nr 120 poz. 1268 z 2001 r., Nr 11 poz. 84, Nr 52poz 538, Nr 99 poz. 1075, Nr 111 poz. 1194, Nr 123 poz. 1354, Nr 128 poz. 1405, Nr 154 poz. 1805, z 2002 r., Nr 74, poz. 676, Nr.135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199 poz. 1673, Nr 200 poz.1679, z 2003 r., Nr.166, poz. 1608, Nr 213 poz. 2081, z 2004 r., Nr 96 poz. 959, Nr 99 poz.1001, Nr 120 poz. 1252, Nr 240 poz. 2407 z 2005 r., 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, a także w okresie od urodzenia dziecka do chwili ukończenia przez nie 3 roku życia, jednakże nie wcześniej niż po upływie roku od powrotu pracownicy do pracy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.”

## Uzasadnienie

Obecny kryzys demograficzny jest spowodowany wieloma przyczynami. Oprócz przyczyn ekonomicznych i kulturowych jedną z najważniejszych jest trudna sytuacja na rynku pracy. Obawa utraty pracy przez kobiety powracające z urlopu macierzyńskiego bądź wychowawczego jest jedną z najważniejszych przyczyn decyzji o zaniechaniu macierzyństwa. Dlatego też w Polsce potrzebny jest znacznie szerszy zakres ochrony prawa kobiet do pracy po powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim i wychowawczym.

Projekt przewiduje zakaz zwalniania kobiet z pracy do trzech lat po urodzeniu dziecka, ale nie wcześniej niż rok po powrocie do pracy. Trzyletni okres ochronny wynika przede wszystkim z faktu, iż zdecydowana większość kobiet decyduje się na urlop wychowawczy do czasu, gdy dziecko można posłać do przedszkola. Natomiast w przypadku powrotu kobiet do pracy, oczywistym jest, że matka małego dziecka ze względu na opiekę nad nim częściej korzysta z urlopu bezpłatnego lub zwolnień. Dlatego w tym czasie powinna być otoczona szczególną opieką prawa i nie powinna czuć się zagrożona zwolnieniem z pracy. Natomiast kobiety przebywające na urlopie wychowawczym często są zwalniane z pracy tuż po powrocie do niej. Dlatego wprowadza się jednoroczny okres ochrony jej prawa pracy, aby ustały te przyczyny, które leżą u podstaw decyzji o zwolnieniu.

Wydłużenie okresu ochrony pracy kobiet jest nie tylko ochroną ich przed bezrobociem, ale przede wszystkim uznaniem macierzyństwa za fundamentalny fakt realizacji kobiety i ochrony jej prawa do macierzyństwa.

Niniejszy projekt ustawy nie stanowi obciążenia dla budżetu państwa i jednostek samorządu terytorialnego.

Projekt nie jest objęty regulacją przepisów Unii Europejskiej.

Warszawa, 10 marca 2006 r.

BSE-WEP-575/06

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 Marian Piłka) 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 zmianę jednego przepisu w Kodeksie pracy: art. 177 § 1. Zmiana polegała by na wprowadzeniu zakazu wypowiedzania (przez pracodawcę) i rozwiązywania umowy o pracę w okresie od urodzenia dziecka do chwili ukończenia przez nie 3 roku życia, jednak nie wcześniej niż po upływie roku od powrotu pracownicy do pracy, zamiast – jak w obecnym stanie prawnym – w okresie urlopu macierzyńskiego.

**II. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy**

W związku z proponowanymi zmianami ustawy Kodeks pracy należy zwrócić uwagę na 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). 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,

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

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 Sprawiedliwości<sup>1</sup> 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 Państwu 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 położeniem.

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 Sprawiedliwości<sup>2</sup> 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.

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

### **III. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa wspólnotowego**

Postanowienia przedstawionej dyrektywy 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 – większej ochrony stosunku pracy kobiet, które urodziły dziecko. Jest to zgodne z dyrektywą, gdyż przewidziany w nich

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

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

poziom ochrony ma charakter minimalny i dyrektywa wyraźnie zezwala na wprowadzenie dalej idącej ochrony.

W szczególności, postanowienia opiniowanego projektu, które przewidują inny niż obecnie okres ochronny dla kobiet, które urodziły dziecko są zgodne z art. 10 w związku z art. 8 dyrektywy 92/85/EWG.

#### **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: Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu*

  
Lech Czapła

Warszawa, 10 marca 2006 r.

BSE-WEP-576/06

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 Marian Piłka) 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 zmianę jednego przepisu w Kodeksie pracy: art. 177 § 1. Zmiana polegała by na wprowadzeniu zakazu wypowiedzania (przez pracodawcę) i rozwiązywania umowy o pracę w okresie od urodzenia dziecka do chwili ukończenia przez nie 3 roku życia, jednak nie wcześniej niż po upływie roku od powrotu pracownicy do pracy, zamiast – jak w obecnym stanie prawnym – w okresie urlopu macierzyńskiego.

Ponieważ projekt nie ma na celu implementacji do prawa polskiego żadnego aktu prawa Unii Europejskiej, nie ma podstaw by uznać go, w trybie art. 95a ust. 3 Regulaminu Sejmu, za projekt ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej.

*Opracował: Zespół Prawa Europejskiego*  
*Akceptował: Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu*

  
Lech Czapla

Deskrytory Bazy REX: Unia Europejska, prawo pracy, kobiety, dzieci



**GLÓWNY INSPEKTOR PRACY**

Bożena Borys-Szopa

Warszawa, 3 kwietnia 2006 r.

GNP-188-4000-10/06

Pan  
Lech CZAPLA  
Zastępca Szefa  
Kancelarii Sejmu

*Szanowny Panie Ministrze,*

Nawiązując do pisma znak: PS - 46/06 z dnia 22 marca 2006 r., po zapoznaniu się z poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, uprzejmie przedstawiam następującą opinię.

Proponowane rozwiązania prawne należy uznać za uzasadnione, z tym jednak, że należy rozważyć dodanie w treści proponowanej zmiany przepisu art. 177 § 1 kp. sformułowania precyzującego, iż okres ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę obejmuje rok od powrotu pracownicy do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego.

Wejście w życie proponowanej zmiany wzmocni niewątpliwie ochronę stosunku pracy pracowników powracających z urlopów macierzyńskich oraz wychowawczych, a więc wówczas, gdy (jak wynika z doświadczeń Państwowej Inspekcji Pracy) pracownice – matki, najczęściej narażone są na utratę miejsca pracy bądź pogorszenie warunków zatrudnienia. Wprowadzenie projektowanych zmian powinno – w mojej ocenie – dobrze służyć godzeniu funkcji macierzyńskich z pozostawaniem w stosunku pracy.

*Z wyrazami szacunku*

*(Podpis)*

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L.dz.....

Data wpływu..... 6 04 2006 .....





WICEPRZEWODNICZĄCY  
OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA  
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Jan KISIELIŃSKI

Warszawa, dnia 11 kwietnia 2006 r.

OPZZ/JK/118/2006

Pan

**Lech Czapla**

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

ul. Wiejska 4/6/8

00 – 902 Warszawa

Szanowny Panie Ministrze,

Uprzejmie informuję, że Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych do przesłanego w dniu 23 marca 2006 r. poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, przygotowanego przez Klub Parlamentarny „Prawo i Sprawiedliwość” nie wnosi uwag.

Z poważaniem