



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VII kadencja

Druk nr 666

Warszawa, 22 czerwca 2012 r.

Pani

Ewa Kopacz

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 - Kodeks pracy.

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy pana posła Armanda Kamila Ryfińskiego.

(-) Maciej Banaszak; (-) Piotr Paweł Bauć; (-) Robert Biedroń;
(-) Bartłomiej Bodio; (-) Jerzy Borkowski; (-) Artur Bramora; (-) Jan Cedzyński; (-) Piotr Chmielowski; (-) Artur Dębski; (-) Marek Domaracki;
(-) Dariusz Cezar Dziadzio; (-) Wincenty Elsner; (-) Artur Górczyński;
(-) Anna Grodzka; (-) Michał Kabaciński; (-) Adam Kępiński;
(-) Krzysztof Kłosowski; (-) Henryk Kmiecik; (-) Sławomir Kopyciński;
(-) Roman Kotliński; (-) Jacek Kwiatkowski; (-) Andrzej Lewandowski;
(-) Tomasz Makowski; (-) Małgorzata Marcinkiewicz; (-) Maciej Mroczek;
(-) Jacek Najder; (-) Wanda Nowicka; (-) Michał Tomasz Pacholski;
(-) Janusz Palikot; (-) Wojciech Penkalski; (-) Andrzej Piątak; (-) Zofia Popiołek; (-) Marek Poznański; (-) Andrzej Rozenek; (-) Adam Rybakowicz;
(-) Armand Kamil Ryfiński; (-) Paweł Sajak; (-) Marek Stolarski; (-) Halina Szymiec-Raczyńska; (-) Maciej Wydrzyński.

U S T A W A
z dnia
o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.1) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 182³ § 1 otrzymuje brzmienie:

„Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 8 tygodni, nie dłużej jednak niż:

1) do ukończenia przez dziecko 2 roku życia albo

2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.”

2) w art. 182³ dodaje się § 4 w brzmieniu:

„Urlop ojcowski w wymiarze określonym w art. 182³ § 1 może zostać przez pracownika-ojca podzielony na dwie części, przy czym jedna z części nie może być krótsza niż 2 tygodnie.”

3) w art. 182³ dodaje się § 5 w brzmieniu:

„Urlop ojcowski w wymiarze określonym w art. 182³ § 1 nie może zostać przez pracownika - ojca wykorzystany w tym samym czasie, co urlop macierzyński.”

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2013 r.

UZASADNIENIE

Od dnia 1 stycznia 2010 r. na mocy nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 6 grudnia 2008 r. wprowadzone zostało nowe uprawnienie w postaci urlopu ojcowskiego. W 2010 r. i 2011 r. jego wymiar wynosił tydzień. Od 2012 r. wymiar urlopu ojcowskiego wynosi dwa tygodnie, tj. czternaście dni kalendarzowych. Do urlopu wliczone są zatem soboty, niedziele oraz przypadające w tym czasie inne dni wolne od pracy. Wedle obowiązujących obecnie przepisów urlopu ojcowskiego w obowiązującym wymiarze dwóch tygodni nie można dzielić na części. Liczba pojedynczych urlopów ojcowskich jest niezależna od urodzenia przez kobietę większej liczby dzieci przy jednym porodzie.

Według danych ZUS, w pierwszym kwartale 2010 r. urlop ojcowski wykorzystało nieco ponad trzy tysiące ojców, ale już dwa lata później – siedem tysięcy. Jednocześnie najnowsze badania wykazują, że ponad połowa Polaków uważa, że urlop ojcowski powinien zostać wydłużony, zaś obecna niechęć do brania urlopów ojcowskich bierze się z obyczajowego konserwatyizmu i tradycyjnego podziału ról społecznych, według którego to wyłącznie kobieta zajmuje się dzieckiem, ale także wynika z niechęci pracodawców do udzielania takiego urlopu. Mimo to zdecydowana większość społeczeństwa opowiada się za wydłużeniem urlopu ojcowskiego, który zdaniem badanych poprawi stosunki ojca z dzieckiem, a także pozytywnie wpłynie na relacje w małżeństwie. Stworzenie odpowiednich ram prawnych w tym zakresie stanowi odpowiedź na postulaty stawiane przez społeczeństwo.

Nowa sytuacja prawna niewątpliwie przyczyni się do pozytywnych zmian w relacjach partnerskich dotyczących pogodzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Wydłużenie urlopu ojcowskiego pozwoli na nawiązanie bliskich więzi emocjonalnych z dzieckiem. Wzmocnienie tych więzi wpłynie pozytywnie na stosunki zarówno ojca z dzieckiem, jak i wzajemne relacje rodziców dziecka, a także umożliwi przełamanie nierównego podziału obowiązków w rodzinie. Wdrożenie projektowanego rozwiązania stanowi swego rodzaju zachętę systemową dla pracodawców i pracowników do wzmocnienia przekonania, że bycie ojcem i opiekowanie się przez niego dzieckiem jest tak samo ważne, jak wychowywanie dziecka przez matkę. Jednocześnie przebywanie ojca z dzieckiem pozwala kobiecie wrócić do aktywności zawodowej, co stanowi istotny krok naprzód w eliminowaniu barier stawianych

często przez pracodawców, którzy niechętnie akceptują zamierzenia dotyczące planowania potomstwa.

Projektowana nowelizacja ma na celu przede wszystkim wydłużenie wymiaru urlopu ojcowskiego z obowiązujących obecnie dwóch do ośmiu tygodni. Zwiększenie wymiaru urlopu ojcowskiego pociąga za sobą potrzebę zobligowania pracodawcy do udzielenia urlopu także ojcu dziecka. Istotną różnicą pomiędzy projektowaną regulacją a obowiązującym stanem prawnym jest to, że wykorzystanie urlopu ojcowskiego nie może odbyć się w tym samym czasie, co urlopu macierzyńskiego. Rozwiązanie takie ma na celu umożliwienie matce dziecka powrót do pracy i stanowi faktyczne umożliwienie połączenia aktywności zawodowej z wychowywaniem dzieci. Rodzice bowiem mieliby możliwość dzielenia między sobą urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego, co pozwala na pracę jednego z rodziców z jednoczesnym wychowywaniem dziecka w najbardziej wymagającym okresie jego życia przez drugiego rodzica. Jednocześnie zagwarantowałyby, że to właśnie ojciec zajmowałby się dzieckiem, a nie matka, co prawdopodobnie miałyby miejsce, gdyby oboje rodzice byli w domu w tym samym czasie.

Zmiana w zakresie urlopu ojcowskiego wydaje się być konieczna wobec opracowanych przez GUS prognoz demograficznych wskazujących na tendencję spadkową w zakresie liczby urodzeń w Polsce, a zatem wydłużenie tego urlopu mogłoby powstrzymać dalszy spadek liczby urodzeń. Istniejąca sytuacja prowadzi bowiem do istotnych zmian w strukturze ludności Polski, czego przejawem jest również niedawne uchwalenie podniesienia wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn.

Według prognozy demograficznej GUS liczba mieszkańców Polski będzie maleć, a ponadto kobiety coraz później decydują się na macierzyństwo. Spowodowane jest to m.in. tym, że kobiety nie chcą rezygnować z kariery zawodowej, a macierzyństwo bardzo często wiąże się z wycofaniem się z rynku pracy w pierwszych latach życia dziecka, zaś powrót do aktywności zawodowej następuje dopiero z chwilą osiągnięcia przez dziecko wieku przedszkolnego. Dlatego też istnieje potrzeba takiej zmiany istniejących uregulowań prawnych, które pozwolą kobietom szybciej wrócić do pracy, a tym samym umożliwić im kontynuację kariery zawodowej. Jedną z głównych przyczyn odkładania decyzji o macierzyństwie, czy wręcz rezygnacji z posiadania dzieci są trudności w pogodzeniu życia rodzinnego z zawodowym, a także obawa przed utratą pracy w związku z wykonywaniem obowiązków związanych z

rodzicielstwem. Celem projektowanej nowelizacji jest doprowadzenie do zmiany tej niekorzystnej tendencji poprzez bardziej wyrównany podział obowiązków rodzinnych pomiędzy oboje rodziców.

Nowelizacja ma za zadanie sprzyjać łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Wprowadzenie wydłużonego urlopu ojcowskiego ma ułatwić matce dziecka wcześniejszy powrót do pracy przy jednoczesnym umacnianiu więzi rodzicielskich dziecka z drugim rodzicem. Służyć ma również temu zaproponowany w projekcie ustawy zakaz dzielenia urlopu ojcowskiego na mniejsze części. Możliwe jest bowiem skorzystanie z urlopu ojcowskiego w wymiarze nie krótszym niż dwa tygodnie (czternaście dni kalendarzowych niezależnie od przypadających w tym czasie innych dni wolnych od pracy i świąt).

Zgodnie z projektowaną nowelizacją prawo do urlopu ojcowskiego przysługuje również ojcom przysposabiającym dziecko, o ile nie ukończyło ono siódmego roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie dziesiątego roku życia. Przy czym projekt ustawy przewiduje, poza wymogami określonymi w zdaniu poprzednim, wydłużenie możliwości skorzystania z przysługującego urlopu ojcowskiego do upływu dwudziestu czterech miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie. Zmiana ta ma również na celu nawiązanie więzi ojcowskich z adoptowanym dzieckiem w czasie, kiedy matka dziecka nie korzysta z urlopu macierzyńskiego.

W tym przypadku urlop ojcowski również nie jest obowiązkowy, ale musi zostać wykorzystany w ciągu dwóch lat od uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie. Ma to na celu zapewnienie rodzicom zarówno biologicznym, jak i prawnym identyczny zakres ochrony w czasie pełnienia funkcji rodzicielskich. Procedura sądowa związana z uzyskaniem prawomocnego postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka jest bardzo często procesem długotrwałym. Stąd też wydłużenie okresu, w którym adopcyjny ojciec mógłby skorzystać z urlopu ojcowskiego jest warunkiem zachowania zasady równości między rodzicami biologicznymi i adopcyjnymi, a biorąc pod uwagę fakt, iż urlop macierzyński nie może być wykorzystany w tym samym, co urlop ojcowski, zasadnym jest wydłużenie również czasu (z dwunastu do dwudziestu czterech miesięcy od uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie), w którym adopcyjny ojciec może skorzystać z przysługującego mu uprawnienia.

We wszystkich przypadkach wykorzystywania przez ojca urlopu ojcowskiego przysługują mu podobne przywileje, jak przebywającej na urlopie macierzyńskim matce dziecka. Podobnie jak matka, ojciec również jest prawnie chroniony przed wypowiedzeniem, bądź rozwiązaniem stosunku pracy podczas swojej nieobecności spowodowaniem korzystaniem z urlopu ojcowskiego, jak i po powrocie. Bez zmian pozostają też przepisy dotyczące złożenia wniosku dotyczącego urlopu ojcowskiego. Decydując się na wykorzystanie tego uprawnienia, ojciec musi złożyć u swojego pracodawcy pisemny wniosek, najpóźniej na siedem dni przed rozpoczęciem planowanego urlopu. Urlop ojcowski wiąże się także z możliwością pobierania zasiłku macierzyńskiego. Bez zmian pozostają również uprawnienia związane z urlopem ojcowskim przysługujące ojcu dziecka, który nie musi być mężem matki. Nie ma znaczenia, w jakim stosunku prawnym pozostaje on z matką dziecka, a zatem rodzice nie muszą być małżeństwem.

Zaproponowane nowelizacją zmiany mają na celu doprowadzenie do maksymalnie możliwego zrównania sytuacji prawnej poszczególnych pracowników wypełniających funkcje rodzicielskie, tj. korzystających z urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego. Sam fakt wydłużenia urlopu ojcowskiego z dwóch do ośmiu tygodni niewątpliwie stanowi ważny krok na drodze eliminacji dyskryminacji kobiet - matek na rynku pracy, pragnących łączyć aktywność zawodową z życiem rodzinnym. Istniejące bowiem dotychczas rozwiązania prawne w żaden sposób nie eliminowały dyskryminującego nastawienia pracodawców wobec pracownic z uwagi na aktualne, bądź planowane funkcje rodzicielskie. Często też pracodawcy nie chcą zatrudniać młodych kobiet z obawy o ich zamierzenia w zakresie planowania rodziny. Tym samym niejednokrotnie są one poddawane nieformalnym naciskom ze strony pracodawców do rezygnacji z macierzyństwa, jak również powrót po urlopie macierzyńskim do pracy wiązał się z potencjalnym ryzykiem zwolnienia z pracy ze względu na dłuższą nieobecność.

Projektowana regulacja ma na celu zmianę panującego obecnie przekonania, aby urlop związany z urodzeniem dziecka nie kojarzył się jedynie z dłuższą nieobecnością w pracy matki dziecka. Jest to istotna zmiana mająca za zadanie wyrównać szanse na rynku pracy kobiet planujących rodzinę i zaznaczenie, że w podobnym stopniu rodzicielstwo dotyczy matki i ojca. Większe zaangażowanie ojca w wychowywanie dziecka, oprócz niekwestionowanych korzyści wychowawczych dla potomstwa i rodziny, stanowi niezbędny

element właściwego rozwoju aktywności zawodowej kobiety, która dzięki urlopowi ojcowskiemu nie będzie zmuszona do zredukowania swoich aspiracji zawodowych, bądź całkowitej rezygnacji z dalszej kariery zawodowej po urodzeniu dziecka.

Projektowana zmiana ma wejść w życie z dniem 1 stycznia 2013 r. W praktyce więc normy odnoszące się do pracowników korzystających z urlopu ojcowskiego będą miały zastosowanie poczynając od dnia 1 stycznia 2013 r. Pozwoli to na łatwiejsze zaplanowanie i wyliczenie przysługującego urlopu.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje akt prawny

Projektowana ustawa oddziałuje na: (i) pracowników i pracownice objętych przepisami o urlopach na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu ojcowskiego, oraz (ii) pracodawców zatrudniających ww. pracowników i pracownice.

2. Konsultacje społeczne

Projekt nie był poddawany konsultacjom społecznym.

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Projektowana ustawa ma wpływ na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa, Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Skutki finansowe realizacji ustawy związane są z wydłużeniem trwania urlopu ojcowskiego z dwóch do ośmiu tygodni. Z danych GUS wynika, że spośród 16 mln zatrudnionych mężczyzn, 12 mln jest zatrudnionych na umowę o pracę, a tylko takie osoby obejmuje projektowana regulacja. Urlopy ojcowskie funkcjonują od 2010 r., przy czym w wymiarze dwóch tygodni dopiero od 2012 r. W pierwszym kwartale 2012 r., według danych ZUS, z urlopów ojcowskich skorzystało siedem tysięcy pracowników.

Ze względu na brak odpowiednich badań trudno precyzyjnie przewidzieć, jaka będzie skala korzystania z możliwości fakultatywnego urlopu ojcowskiego w wydłużonym wymiarze ośmiu tygodni, a zatem trudno będzie też dokonać dokładnych szacunków, o ile zwiększą się wydatki ponoszone ze środków publicznych na koszty wprowadzenia wydłużonego urlopu ojcowskiego (co nastąpi w 2013 r., a więc rok po wprowadzeniu urlopu ojcowskiego w wymiarze dwóch tygodni). Niemniej jednak, biorąc pod uwagę dane statystyczne dotyczące niewielkiej liczby mężczyzn, którzy skorzystali do tej pory z urlopu ojcowskiego, jeszcze długo nie będą to znaczące kwoty stanowiące nadmiernie obciążenie dla budżetu państwa.

Z kolei pod względem obciążenia pracodawców, propozycja wydłużenia wymiaru urlopu ojcowskiego spowoduje koszty dla pracodawców jedynie w przypadku, gdy będą oni

postępować niezgodnie z przepisami prawa pracy, tj. rozwiązywać zawarte przez pracowników z naruszeniem prawa. Pracodawcy postępujący zgodnie z przepisami prawa pracy nie odczują skutków finansowych projektowanych zmian.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Propozycja wydłużenia urlopu ojcowskiego może spowodować, że pracodawcy przestaną niechętnie zatrudniać młode kobiety, które do tej pory ze względu na lęk przed utratą pracy zmuszone były do odkładania decyzji o macierzyństwie. Rozwiązaniem zdecydowanie pozytywnym jest brak możliwości skorzystania z urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego przez oboje rodziców w tym samym czasie. Pozwala to na szybszy powrót kobiet do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka, a jednocześnie wpływa na nawiązanie więzi ojca z dzieckiem, dzięki czemu zapewniając matkom wsparcie w pogodzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Projektowana regulacja zakłada, że urlop ojcowski jest jedynie uprawnieniem fakultatywnym, a nie urlopem obowiązkowym (co byłoby rozwiązaniem optymalnym, do którego należałoby dążyć w dalszej perspektywie), co ma na celu zachęcenie pracodawców do pozytywnego przyjęcia takiego rozwiązania i wypracowanie przyjaznego nastawienia w zakładach pracy do kwestii realizacji przysługujących uprawnień rodzicielskich.

Mimo to projektowana regulacja może zwiększyć stabilność zatrudnienia młodych rodziców u przedsiębiorców, a także poprawić jakość pracy takich pracowników, którzy dzięki podzielonemu urlopowi macierzyńskiemu i ojcowskiemu, mogą lepiej i efektywniej zaangażować się w pracę zawodową.

5. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Projektowana regulacja może mieć wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Celem nowelizacji jest bowiem doprowadzenie do zmiany niekorzystnych stereotypów głównie wśród pracodawców, którzy w ten sposób przyzwyczajają się, że ryzyko utraty pracownika na kilka tygodni w związku z urodzeniem dziecka nie jest związane z płcią, gdyż dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Badania pokazują, że pracownice po urodzeniu dziecka są bardziej zorganizowane i potrafią bardziej efektywnie wykorzystać czas spędzony w pracy. Tak więc zarówno urlop ojcowski, jak i macierzyński będzie opłacalny dla pracodawców,

którzy zyskają zdyscyplinowanych, dobrze zorganizowanych pracowników, a przede wszystkim lojalnych wobec zakładu pracy przyjaznego dla rodziny.

6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionów

Proponowana nowelizacja nie będzie miała wpływu na sytuację i rozwój regionów.

7. Wskazanie źródeł finansowania

Projektowane zmiany zostaną sfinansowane z budżetu państwa. Możliwe będzie powstanie w dłuższej perspektywie nadwyżki finansowej wynikającej z poprawy sytuacji na rynku pracy wobec ustabilizowania sytuacji związanej z aktywnością zawodową w odniesieniu do młodych rodziców, a także umożliwienia szybszego i łatwiejszego powrotu do pracy matkom po urodzeniu dziecka.

8. Zgodność z prawem Unii Europejskiej

Projektowana ustawa jest zgodna z regulacjami prawa Unii Europejskiej. W szczególności nowelizacja jest zgodna z dyrektywami unijnymi odnoszącymi się do wprowadzenia zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w kwestii do zatrudnienia, szkolenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, poprzez wyeliminowanie stereotypów dyskryminujących kobiety korzystające z urlopu macierzyńskiego.

Warszawa, 29 czerwca 2012 r.

BAS-WAPEiM-1659/12

Pani Ewa Kopacz
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia prawna w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej
poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy
(przedstawiciel wnioskodawców: poseł Armand Kamil Ryfiński)**

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 2012 r. poz. 32) sporządza się następującą opinię:

I. Przedmiot projektu ustawy

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy przewiduje zmiany w zakresie urlopu ojcowskiego. Proponowane zmiany dotyczą wydłużenia urlopu, wydłużenia okresu, w którym można skorzystać z urlopu, wprowadzenia możliwości dzielenia urlopu, wprowadzenia zakazu wykorzystywania urlopu ojcowskiego w tym samym czasie co urlop macierzyński.

Ustawa ma wejść w życie 1 stycznia 2013 r.

II. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem

Ze względu na przedmiot projektu ustawy należy zwrócić uwagę na art. 16 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z 26.7.2006 r., s. 23).

III. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej

Przywołany przepis dyrektywy 2006/54/WE zostawia do uznania państw członkowskich ustanowienie urlopu ojcowskiego lub adopcyjnego. Dyrektywa nie określa szczegółów dotyczących takich urlopów (np. czasu trwania, czy możliwości dzielenia na części). Dyrektywa nakazuje natomiast państwom

członkowskim, których prawo przewiduje urlop ojcowski lub adopcyjny, zapewnienie by pracownicy byli objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy z powodu korzystania z tych urlopów, by po zakończeniu takiego urlopu byli uprawnieni do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych oraz by korzystali z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni w trakcie swojej nieobecności.

Proponowane zmiany w ustawie – Kodeks pracy nie są sprzeczne z art. 16 dyrektywy 2006/54/WE.

IV. Konkluzje

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Dyrektor
Biura Analiz Sejmowych

Zbigniew Wrona

Warszawa, 29 czerwca 2012 r.

BAS-WAPEiM-1660/12

Pani Ewa Kopacz
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna w sprawie stwierdzenia, czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Armand Kamil Ryfiński) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy przewiduje zmiany w zakresie urlopu ojcowskiego. Proponowane zmiany dotyczą wydłużenia urlopu, wydłużenia okresu, w którym można skorzystać z urlopu, wprowadzenia możliwości dzielenia urlopu, wprowadzenia zakazu wykorzystywania urlopu ojcowskiego w tym samym czasie co urlop macierzyński.

Projekt zawiera przepisy objęte zakresem prawa Unii Europejskiej. Projekt nie ma jednak na celu wykonania żadnego przepisu prawa Unii Europejskiej.

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu.

Dyrektor
Biura Analiz Sejmowych

Zbigniew Wrona



RZECZPOSPOLITA POLSKA
PROKURATOR GENERALNY

PG VII G 025/252/12

Warszawa, dnia 1.08. 2012 r.

SEKRETARIAT SZEFA KS

Ldz.

Data wpływu 02.08.2012

Pan

Lech Czapla

Szef Kancelarii Sejmu

Nawiązując do pisma z dnia 18 lipca 2012 r. nr GMS-WP-173-207/12, przy którym przekazano poselski *projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy*, uprzejmie informuję o braku uwag do w/w *projektu* w zakresie odnoszącym się do obszaru działania prokuratury.

Andrzej Seremet



Warszawa, dnia 07 sierpnia 2012 r.

UNP: 2012-19327
991100/0220-165/2012/SK

SEKRETARIAT SZEFA KS

Ldz.

Data wpływu 08.08.2012

Pan
Lech Czapla
Szef Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze

W związku z otrzymanym do opinii, przy piśmie z dnia 18 lipca 2012 r., znak: GMS-WP-173-207/12, poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, uprzejmie informuję, że z punktu widzenia wykonawcy, nie zgłaszam uwag do przedłożonego projektu.

Z poważaniem

Zbigniew Derdziuk

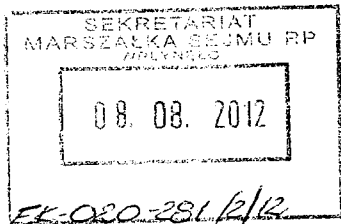
Zbigniew Derdziuk



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

SPK/31873/1350/12

Gdańsk, 8 sierpnia 2012 r.



Szanowna Pani

Ewa Kopacz

Marszałek Sejmu RP

W załączeniu przesyłam decyzję Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 137/12 ws. opinii o poselskim (KP Ruch Palikota) projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy przyjętą w dniu 7 sierpnia 2012 r. z prośbą o uwzględnienie jej podczas dalszych prac nad projektem.

Z poważaniem

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”
E. Zydorek
Ewa Zydorek

Decyzja
Prezydium KK
nr 137/12

ws. opinii o poselskim (KP Ruch Palikota) *projekcie ustawy o zmianie ustawy*
– *Kodeks pracy*

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje poselski (KP Ruch Palikota) *projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.*

Projektowana nowelizacja ma na celu wydłużenie wymiaru urlopu ojcowskiego z obowiązujących obecnie dwóch do ośmiu tygodni. Wydłużenie urlopu ojcowskiego pozwoli na nawiązanie bliskich więzi emocjonalnych z dzieckiem. Wzmocnienie tych więzi wpłynie pozytywnie na stosunki zarówno ojca z dzieckiem, jak i wzajemne relacje rodziców dziecka oraz przyczyni się do lepszej równowagi obowiązków związanych z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego.

Gdańsk, 7 sierpnia 2012 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”
Ewa Zydorek
Ewa Zydorek



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Iwona Hickiewicz

Warszawa, 1 sierpnia 2012 r.

SEKRETARIAT SZEFA KS

L.dz.

Data wpływu 06. 08. 2012

GNP-364/316 - 070-6-1/12

Pan

Lech Czapla

Szef Kancelarii Sejmu

Sauomy Paucie Ministre,

Odpowiadając na pismo z dnia 18 lipca 2012 r. znak:GMS-WP-173-207/12, uprzejmie przedstawiam uwagi do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.


1. Proponowane brzmienie przepisu art. 182³ § 5 k.p. wprowadza ograniczenie w zakresie terminu dysponowania urlopem ojcowskim. Zakaz łączenia urlopu ojcowskiego z urlopem macierzyńskim przysługującym matce dziecka w praktyce pozbawi ojca dziecka możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem w pierwszych miesiącach jego życia. Należy zauważyć, iż w wielu sytuacjach - szczególnie w braku innych członków rodziny - matce dziecka po porodzie niezbędna będzie pomoc ojca dziecka. Wydaje się, iż nietrafiony jest również argument, o którym mowa w uzasadnieniu projektu ustawy, zgodnie z którym zakaz korzystania z urlopu ojcowskiego w tym samym czasie co z urlopu macierzyńskiego miałby umożliwić matce dziecka powrót do pracy i połączenie aktywności zawodowej z wychowywaniem dzieci. Warto zauważyć, iż aktualnie Kodeks pracy przewiduje możliwość dzielenia urlopu macierzyńskiego między oboje rodziców (art. 180 § 5 k.p.); ponadto zarówno matka jak i ojciec dziecka mogą skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z możliwością połączenia go z wykonywaniem pracy (art. 182¹, 182² k.p.). Naszym zdaniem możliwość wykorzystania urlopu ojcowskiego – w okresie urlopu macierzyńskiego matki lub też po tym okresie – powinna pozostać wyłącznie w gestii pracownika-ojca dziecka.

Ponadto z uzasadnienia projektu wynika, że przepis art. 182³ § 5 k.p. miałby również zastosowanie do rodziców, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie

przysposobienia. Należy zaznaczyć, iż w takim przypadku matka dziecka nie korzysta z urlopu macierzyńskiego lecz z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

2. Zgodnie z art. 2 projektu nowe przepisy miałyby wejść w życie 1 stycznia 2013 r. Z uzasadnienia wynika, że nowe regulacje odnoszące się do pracowników korzystających z urlopu ojcowskiego będą miały zastosowanie poczynając od dnia 1 stycznia 2013 r. Projekt nie zawiera jednak przepisów przejściowych. Nie jest więc jasne, jakie przepisy – nowe, czy dotychczasowe, miałyby zastosowanie do pracowników korzystających z urlopu ojcowskiego w dniu wejścia w życie ustawy. Kwestia ta powinna zostać jednoznacznie uregulowana w przepisach przejściowych.

Z poważaniem





CML/0518/08.12/GB/WŻ

Warszawa, 14 sierpnia 2012 r.

SEKRETARIAT SZEFA KS

L.dz.

Data wpływu 27. 08. 2012

Pan
Lech Czapla
Szef Kancelarii Sejmu

honorowy pan Lech Czapla,

W odpowiedzi na pismo z dnia 18 lipca 2012 r., nr GMS-WP-173-207/12, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, przedstawiają swoje stanowisko wobec poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.

Z wyrazami szacunku

Prezydent
Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej

Andrzej Malinowski
Andrzej Malinowski

Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej wobec poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy

I. Ogólna ocena projektu

Pracodawcy RP negatywnie oceniają przedłożony projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy. Naszym zdaniem zaproponowany przez posłów 8-tygodniowy wymiar urlopu ojcowskiego jest zbyt długi, co po pierwsze – spowoduje zwiększenie wydatków po stronie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, po drugie – w polskich warunkach może okazać się nieskutecznym instrumentem polityki prorodzinnej.

II. Uwagi szczegółowe

1. Uważamy, że zwiększając czterokrotnie wymiar urlopu ojcowskiego, trzeba mieć na uwadze sytuację finansową Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS). Z prognoz przygotowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) wynika, iż deficyt Funduszu w 2014 r. może wynieść od 51,05 mld zł do 67,35 mld zł. Naszym zdaniem w sytuacji, gdy dla ratowania wypłacalności FUS podnoszony jest wiek emerytalny, a rząd wprowadza dyscyplinę finansową, należy bardziej racjonalnie wydatkować środki publiczne. Pracodawcy RP w pełni popierają działania wspierające politykę prorodzinną, pod warunkiem że są one przemyślane oraz dają gwarancję skuteczności, a w dłuższej perspektywie wpłyną pozytywnie na rynek pracy. Niestety przygotowane przez posłów rozwiązania budzą pod tym względem nasze wątpliwości. Autorzy projektu nie wskazali nawet szacunkowych kosztów proponowanej nowelizacji i jej skutków dla sektora finansów publicznych. Zakładają oni jedynie, że niewiele osób skorzysta z tego instrumentu, a zatem obciążenie budżetu państwa nie będzie nadmierne. W naszej ocenie nie jest to wystarczające uzasadnienie. Ponadto skoro zdaniem wnioskodawców 8-tygodniowe urlopy ojcowskie nie będą powszechnie stosowane zastanawia nas zasadność wprowadzania regulacji w takim kształcie. Może się bowiem okazać ona sprzeczna z zasadą racjonalności prawodawcy.

2. Jak wynika z danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w pierwszym kwartale 2010 r. tylko 3% uprawnionych mężczyzn skorzystało z urlopu ojcowskiego. W całym roku było to 14,5 tys. pracowników małych firm oraz 15 tys. pracowników dużych przedsiębiorstw, co łącznie dało ok. 30 tys. z grupy prawie 0,5 mln uprawnionych (czyli 6%). Z kolei w 2011 r. (od stycznia do listopada) liczba ojców przebywających na dodatkowym wolnym wyniosła 12,4 tys. Trzeba pamiętać, że są to jednak tylko osoby, których wypłaty z tytułu urlopu realizowane były przez ZUS w ramach wypłat własnych, a więc dane te nie obejmują pracowników, którym zasiłki wypłacają płatnicy składek, czyli zakłady pracy zatrudniające powyżej 20 osób. Szacuje się natomiast, że w pierwszym kwartale 2012 r. z takiego urlopu skorzystało już 7% uprawnionych. W pierwszych czterech miesiącach tego roku przebywało na nich 9,3 tys. mężczyzn, a w całym roku ich liczba może dojść nawet do 40 tys.
3. Biorąc pod uwagę dotychczasowe statystyki, należy stwierdzić, że w Polsce ojcowie stosunkowo rzadko korzystają z dłuższego urlopu w związku z narodzinami dziecka. Często wynika to oczywiście z wciąż pokutującego w naszej mentalności stereotypu rodziny, w ramach którego to wyłącznie kobieta opiekuje się potomstwem. Daleko nam jeszcze do państw skandynawskich, gdzie ok. 80% pracowników-ojców decyduje się na taki urlop. Trzeba jednak pamiętać, że urlop ojcowski funkcjonuje tam o wiele dłużej niż w Polsce (przykładowo w Norwegii – od 1977 r.). Należy zaznaczyć, że w naszym porządku prawnym jest to nowe rozwiązanie i obowiązuje dopiero od 2010 r. Cieszy zatem fakt, iż liczba zainteresowanych systematycznie wzrasta. Można przypuszczać, że za kilka lat większość uprawnionych będzie korzystać z przewidzianych przez obowiązujące prawo 2-tygodniowych urlopów ojcowskich.
4. Zgodnie z art. 182³ § 2 k.p. pracodawca nie może odmówić pracownikowi urlopu ojcowskiego. Identyczne rozwiązanie miałoby funkcjonować w odniesieniu do projektowanej regulacji przewidującej 8-tygodniowe urlopy. Uważamy, że ten element może stanowić barierę w korzystaniu przez pracowników z przysługującego im uprawnienia. W naszej ocenie, gdyby regulacja ta została zmodyfikowana poprzez zastosowanie formuły

porozumienia stron, wówczas można by rozważać wprowadzenie dłuższych urlopów ojcowskich (oczywiście w racjonalnym wymiarze w zależności od stanu finansów publicznych).

5. Zdaniem Pracodawców RP zaproponowany w projekcie tak długi czas trwania urlopu może być problematyczny zarówno dla jednej, jak i drugiej strony stosunku pracy. Pracodawca będzie bowiem musiał liczyć się z koniecznością zorganizowania zastępstwa nawet na okres dwóch miesięcy. Poniesie więc dodatkowe koszty, których wnioskodawcy najwidoczniej nie uwzględnili. Podobnie sami pracownicy, decydując się na urlop, muszą mieć świadomość tego, iż ich długa nieobecność może dezorganizować pracę w firmie. Rozważając wszystkie argumenty, mogą w ogóle zrezygnować z tego uprawnienia. Istnieje zatem duże prawdopodobieństwo, że projektowana regulacja nie zwiększy zainteresowania pracowników urlopami ojcowskimi. Można przypuszczać, że wprowadzenie 8-tygodniowego wymiaru urlopu spowoduje nawet zahamowanie pozytywnego trendu, jakim jest korzystanie przez coraz większą liczbę pracowników z tego uprawnienia.
6. W ocenie Pracodawców RP ważniejsze od urlopów macierzyńskich czy ojcowskich, które czasowo wyłączają pracowników z życia zawodowego i nierzadko powodują dezaktualizację ich kompetencji, są żłobki. Niestety w naszym kraju wciąż ich brakuje. W Polsce odsetek dzieci do lat 3 korzystających ze żłobków lub innych form opieki instytucjonalnej wynosi 8,6% i jest jednym z najniższych w Europie. Trzeba również podkreślić, że standardem w krajach Unii Europejskiej według strategii lizbońskiej powinno być objęcie opieką instytucjonalną 33% dzieci do lat 3. Dlatego też należy dążyć do rozbudowania infrastruktury wsparcia rodziny oraz wprowadzenia regulacji ułatwiających zakładanie żłobków, w szczególności tych przyzakładowych. Tego rodzaju formy faktycznie umożliwiają łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi oraz mogą pozytywnie wpłynąć na poziom dietności społeczeństwa.