

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel regulacji

Wprowadzenie rozwiązań przewidzianych w niniejszym projekcie ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw będzie stanowiło częściową realizację reformy A.4.4 „Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności - kamień milowy A65G "Wejście w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej na stałe pracę zdalną do Kodeksu pracy oraz elastycznych form organizacji czasu pracy". Termin realizacji kamienia milowego to III kwartał 2022 r.

Przedmiotowy projekt ustawy ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego:

- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186 z 11.07.2019, s. 105), zwanej dalej „dyrektywą 2019/1152” oraz

- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019 r., str.79), zwanej dalej „dyrektywą 2019/1158”.

W myśl art. 21 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie są zobowiązane podjąć środki niezbędne do wykonania dyrektywy w terminie do dnia 1 sierpnia 2022 r. Z tym też dniem, zgodnie z art. 24 dyrektywy, traci moc dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy („dyrektywa w sprawie pisemnego oświadczenia”).

Ocena dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia przeprowadzona przez Komisję w ramach programu sprawności i wydajności regulacyjnej (REFIT ang. *Regulatory Fitness and Performance Program*) ujawniła, że obowiązujące przepisy nie odpowiadają obecnej sytuacji na rynku pracy. Problem stanowi niewystarczająca ochrona pracowników, także pracowników objętych nowymi i niestandardowymi formami zatrudnienia, w kontekście koniecznych zdolności adaptacji rynku pracy. W szczególności wskazano, że:

- 1) niektórzy pracownicy nie otrzymują pisemnego oświadczenia w sprawie warunków stosowanych do umowy lub stosunku pracy;
- 2) informacje przekazywane przez pracodawców mogą być niewystarczające lub mogą być dostarczone za późno;

- 3) zwiększa się brak przewidywalności;
- 4) dostęp do obowiązkowych szkoleń jest niedostateczny;
- 5) poziom ochrony różni się w zależności od państwa członkowskiego, co łączy się z mniejszą przejrzystością na rynku pracy.

Istnienie rozbieżności między obecnym dorobkiem unijnym w zakresie praw socjalnych a zmianami zachodzącymi na rynku pracy stwierdzono również w toku prac w sprawie Europejskiego filaru spraw socjalnych. W związku z tym Parlament Europejski w rezolucji w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych ze stycznia 2017 r. wezwał do rozszerzenia dotychczasowych norm minimalnych na nowe rodzaje stosunków pracy, poprawy egzekwowania prawa Unii Europejskiej (UE), zwiększenia pewności prawa na całym jednolitym rynku, zapobiegania dyskryminacji przez uzupełnienie dotychczasowych przepisów UE i zapewnienie każdemu pracownikowi podstawowego zestawu możliwych do wyegzekwowania praw, niezależnie od typu umowy i stosunku pracy. Dyrektywa ma się przyczynić do realizacji zasad określonych w filarze, w szczególności zasady „Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie” oraz zasady „Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień”.

W uzasadnieniu wniosku dyrektywy z dnia 21 grudnia 2017 r. wraz z towarzyszącym temu dokumentowi streszczeniem oceny skutków, Komisja Europejska wskazała, że dyrektywa ma zapewnić przejrzystość co do warunków pracy wszystkich pracowników oraz określić nowe prawa podmiotowe. Cel ogólny dyrektywy, którym jest promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacji rynku pracy i poprawa warunków życia i pracy, ma być realizowany przez cele szczegółowe. W uzasadnieniu wniosku Komisja Europejska wskazała cztery szczegółowe cele dyrektywy, mianowicie:

- 1) poprawa dostępu pracowników do informacji dotyczących ich warunków pracy;
- 2) poprawa warunków pracy dla wszystkich pracowników, zwłaszcza w nowych i niestandardowych formach zatrudnienia, a równocześnie zachowanie zdolności adaptacji i innowacyjności rynku pracy;
- 3) poprawa zgodności z normami w zakresie warunków pracy przez lepsze egzekwowanie przepisów oraz
- 4) poprawa przejrzystości na rynku pracy.

Środki realizacji tych celów zaproponowane przez Komisję są następujące:

- 1) rozszerzenie zakresu stosowania dyrektywy, tak aby objąć nią wszystkich pracowników UE;
- 2) rozszerzenie prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji;

- 3) skrócenie terminu uzyskania przez pracownika informacji o warunkach zatrudnienia;
- 4) wprowadzenie nowych minimalnych praw dla wszystkich pracowników, w tym: prawa do większej przewidywalności dla pracowników, których harmonogram czasu pracy jest głównie zmienny (prawo do wcześniejszego określania dni i godzin odniesienia oraz prawo do rozsądnego wcześniejszego powiadomienia przed przydzieleniem tego zadania), prawa do równoległego zatrudnienia, prawa do zwrócenia się o inną formę zatrudnienia oraz do otrzymania odpowiedzi na piśmie, prawa do maksymalnego czasu trwania okresu próbnego oraz prawa do nieodpłatnego szkolenia, zgodnie z przepisami unijnymi, krajowymi lub układami zbiorowymi;
- 5) poprawa egzekwowania przepisów.

Przepisy dyrektywy 2019/1152 regulujące powyższy obowiązkowy zakres warunków zatrudnienia nie stanowią jednocześnie przeszkody dla stosowania korzystniejszych dla pracowników warunków zatrudnienia. Dyrektywa opiera się na minimalnym stopniu harmonizacji systemów państw członkowskich, w poszanowaniu kompetencji państw członkowskich do ustalania wyższych standardów, oraz zapewnienia partnerom społecznym możliwości tworzenia materialnych praw i obowiązków w drodze układów zbiorowych (art. 20 ust. 2 dyrektywy 2019/1152).

Wdrożenie dyrektywy 2019/1152 do prawa polskiego wymaga dokonania zmian przede wszystkim w obowiązujących przepisach Kodeksu pracy oraz ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Niniejszy projekt ustawy ma na celu również wdrożenie do polskiego porządku prawnego, w tym do przepisów *ustawy z dnia 26 czerwca 1976 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, ze zm.)*, zwanej dalej „Kodeksem pracy”, postanowień dyrektywy 2019/1158.

Dyrektywa 2019/1158 ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z rodzinnym. W tym celu dyrektywa 2019/1158 przewiduje indywidualne prawa związane z:

- 1) urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym;
- 2) elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami.

Dyrektywa 2019/1158 ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę obowiązującą

w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.

Polityki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinny przyczyniać się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety oraz zmniejszania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. W politykach tych powinno uwzględniać się zmiany demograficzne, w tym skutki starzenia się społeczeństwa. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż jednak jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, w szczególności z uwagi na coraz większą powszechność wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet.

Znaczącym czynnikiem wpływającym na niedostateczną reprezentację kobiet na rynku pracy jest trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Kobiety, które mają dzieci, zwykle poświęcają mniej godzin na pracę zarobkową, a więcej czasu na wypełnianie nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych. Fakt posiadania chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i powoduje, że niektóre z nich zupełnie wycofują się z rynku pracy.

Obecne unijne ramy prawne zapewniają ograniczone środki zachęcające mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi. Ta nierówność między kobietami i mężczyznami, jeżeli chodzi o politykę w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pogłębia różnice między kobietami i mężczyznami w dziedzinie pracy i opieki. Korzystanie przez ojców z regulacji w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, takich jak urlopy lub elastyczna organizacja pracy, będzie miało pozytywny wpływ na ograniczenie ilości nieodpłatnej pracy w rodzinie wykonywanej przez kobiety i pozostawi im więcej czasu na pracę za wynagrodzeniem.

W dyrektywie 2019/1158 określa się zatem minimalne wymagania dotyczące urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunów.

Aby zachęcić do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi między kobietami i mężczyznami, a także umożliwić wczesne tworzenie więzi między ojcami i dziećmi, zgodnie z dyrektywą 2019/1158 należy przyznać ojcom prawo do urlopu ojcowskiego. Taki urlop ojcowski powinien być wykorzystywany w okresie narodzin dziecka i wyraźnie wiązać się z tym wydarzeniem, a jego celem powinno być sprawowanie opieki.

Z uwagi na to, że obecnie większość ojców nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część uprawnień do swojego urlopu matkom – aby

zachęcić ojców do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a jednocześnie utrzymać prawo każdego z rodziców do co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego, jak przewidziano w dyrektywie 2010/18/UE, dyrektywa przedłuża z jednego do dwóch miesięcy minimalny okres urlopu rodzicielskiego, który nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica. Wprowadzenie tego rozwiązania ma na celu zachęcenie ojców do korzystania z przysługującego im prawa do takiego urlopu. Rozwiązanie to również promuje i ułatwia powrót matek na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

W dyrektywie zwrócono także uwagę, że aby zapewnić mężczyznom i kobietom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy, każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku. Pracownicy powinni mieć także prawo do czasu wolnego od pracy, bez uszczerbku dla nabytych lub nabywanych praw pracowniczych, z powodu działania siły wyższej w pilnych i niespodziewanych sprawach rodzinnych.

Korzystanie z uprawnień pracowniczych związanych z wypełnianiem funkcji rodzicielskiej i opiekuńczej nie powinno mieć negatywnego wpływu na status pracownika oraz traktowanie w zatrudnieniu.

Zgodnie z art. 20 ust.1 dyrektywy 2019/1158, państwa członkowskie są obowiązane do dnia 2 sierpnia 2022 r. przyjąć i opublikować przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania.

Ponadto projektowana ustawa ma na celu wprowadzenie zmian zapewniających pełną zgodność przepisów dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas określony z *dyrektywą Rady 1999/70/WE z dnia 29 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)*, zwanej dalej „dyrektywą 99/70/WE” - w związku z wystąpieniem Komisji Europejskiej dotyczącym nieuzasadnionego nierównego traktowania w zakresie warunków wypowiedzania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony. Zadeklarowano Komisji Europejskiej dostosowanie przepisów w tym zakresie do wymagań ww. dyrektywy Rady 1999/70/WE przy okazji prac nad transpozycją dyrektywy 2019/1152.

Komisja Europejska wskazała na występujące w przepisach Kodeksu pracy trzy aspekty nierówności umów na czas określony w stosunku do umów na czas nieokreślony:

- 1) brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony;
- 2) brak obowiązku konsultacji związkowej;

3) brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

II. Obecny stan prawny

Umowa o pracę na okres próbny

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy w stosunku do umów o pracę na okres próbny określają, że umowę tę zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy. Ponowne zawarcie takiej umowy z tym samym pracownikiem jest możliwe w dwóch przypadkach:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Obowiązujące przepisy nie uzależniają okresu trwania umowy o pracę na okres próbny od przewidywanego okresu, na jaki ma być zawarta umowa o pracę na czas określony. Nie przewidują też możliwości przedłużenia umowy o pracę na okres próbny.

Jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą

Zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa.

Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają wprost wyrażonego braku możliwości zakazywania przez pracodawcę pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w innym stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy. Prawo to wynika pośrednio z art. 10 Kodeksu pracy, według którego każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Prawo to uzupełnia swoboda nawiązania stosunku pracy, która po stronie pracownika oznacza swobodę wyboru zawodu, miejsca pracy, pracodawcy (zasada wolności pracy – art. 11 Kodeksu pracy). Ograniczenia tej swobody (wolności pracy) mogą być wprowadzone jedynie w drodze ustawowej.

Obowiązki informacyjne

Art. 29 § 1 Kodeksu pracy określa elementy, które powinna zawierać umowa o pracę. Są to: strony umowy, rodzaj umowy, data jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Ponadto pracodawca musi poinformować pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę;
- 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego;
- 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
- 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty.

Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, przekazuje pracownikowi dodatkowo informacje o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 29 § 3 Kodeksu pracy).

Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika na piśmie również o zmianie jego warunków zatrudnienia, o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy, a także o zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałyby nastąpić przed upływem tego terminu – nie później niż do dnia rozwiązania umowy (art. 29 § 3² Kodeksu pracy).

Dodatkowo, zgodnie z art. 29¹ § 1 Kodeksu pracy, umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, powinna określać:

- 1) czas wykonywania pracy za granicą;
- 2) walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą.

Ponadto pracodawca przed skierowaniem takiego pracownika do pracy informuje go na piśmie również o:

- 1) świadczeniach przysługujących z tytułu skierowania do pracy poza granicami kraju, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie zakwaterowania;
- 2) warunkach powrotu pracownika do kraju (art. 29¹ § 2 Kodeksu pracy).

Pracodawca informuje takiego pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia (art. 29¹ § 4 Kodeksu pracy).

Obowiązujące przepisy, wśród ogólnych obowiązków pracodawcy określanych powszechnie jako podstawowe, nie zawierają obowiązku informowania pracowników o warunkach pracy i płacy. Takie niepoinformowanie pracowników nie jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika.

Obecnie *ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140)* co do zasady nie zawiera przepisów dotyczących obowiązków pracodawcy delegującego pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy

Przepisy Kodeksu pracy w art. 29² § 2 stanowią, że pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Umowa o pracę na czas określony

W obecnym stanie prawnym w stosunku do umów o pracę na czas określony nie ma obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia takiej umowy, brak jest obowiązku konsultacji związkowej, brak jest również możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy. Natomiast wszystkie te elementy występują w przypadku zawierania umów o pracę na czas nieokreślony.

Urlop rodzicielski

W obecnym stanie prawnym pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego, który jest fakultatywnym uprawnieniem mającym na celu kontynuowanie płatnej opieki nad dzieckiem, co do zasady, w pierwszym roku życia dziecka.

Zgodnie z art. 182^{1a} Kodeksu pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) do 32 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (albo przyjęcia na wychowanie jednego dziecka) albo
- 2) do 34 tygodni – w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie lub przyjęcia na wychowanie jednorazowo więcej niż jednego dziecka.

Urlop w powyższym wymiarze przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym wyżej mowa.

Ponadto, w okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. Także w tym przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym wyżej mowa.

Ponadto, zgodnie z art. 182^{1c} Kodeksu pracy urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Oznacza to, że prawo do urlopu rodzicielskiego jest obecnie uzależnione od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu. Brak jest także nieprzenoszalnej części płatnego urlopu rodzicielskiego.

Część urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni może być udzielona w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- 1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
 - a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
 - b) przyjęcia przez pracownika na wychowanie dziecka w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;
- 2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Zasilek macierzyński

Urlop macierzyński i urlop rodzicielski są urloпами płatnymi w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku (w przypadku korzystania z urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego na podstawie tzw. długiego wniosku – zgodnie z art. 179¹ Kodeksu pracy) albo w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego oraz za pierwsze 6 tygodni urlopu rodzicielskiego i 60% podstawy wymiaru zasiłku za pozostałą część urlopu rodzicielskiego (w przypadku korzystania z tego urlopu na podstawie tzw. odrębnego wniosku – zgodnie z art. 182^{1d} Kodeksu pracy).

Urlop ojcowski

W obecnym stanie prawnym pracownik ma prawo do urlopu ojcowskiego, który jest fakultatywnym i płatnym uprawnieniem przysługującym pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko. Pracownik może skorzystać z urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia albo do upływu 24. miesiący 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). Za okres urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Urlop opiekuńczy

Obowiązujące przepisy prawa pracy nie przewidują urlopu opiekuńczego. Zgodnie z przepisami art. 32 ust. 1 pkt 2 i 3 *ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 1133, z późn. zm.)*, zwanej dalej „ustawą zasiłkową”, ubezpieczonemu (w tym pracownikowi) zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki przysługuje zasiłek opiekuńczy na chorego członka rodziny, tj. 60 dni w roku kalendarzowym na dziecko do 14 lat, w tym 14 dni na chorego członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym.

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

W prawie pracy nie funkcjonuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. Natomiast zgodnie z § 1 *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632)* przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone

przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. W związku z tym nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca już obecnie usprawiedliwił pracownikowi jego nieobecność w pracy spowodowaną działaniem siły wyższej oraz uznał ją za płatną bądź nie (zależy to od woli pracodawcy). Pracodawca może również udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy na część dnia pracy z zachowaniem lub bez zachowania prawa do wynagrodzenia, przy czym decyzja w tym zakresie także należy do pracodawcy.

Niezależnie od powyższego na wniosek pracownika może być udzielone zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw osobistych. Pracownik musi wówczas odpracować takie zwolnienie od pracy, a czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych – zgodnie z art. 151 § 2¹ Kodeksu pracy (wyjątek stanowią pracownicy niepełnosprawni, którzy mają sztywno ustaloną dobową normę czasu pracy).

Elastyczna organizacja pracy

Obecnie w przepisach przewiduje się już szereg rozwiązań w zakresie elastycznej organizacji pracy, które są dostępne dla wszystkich pracowników, w tym pracujących rodziców.

W zakresie czasu pracy obecnie funkcjonują następujące rozwiązania:

- 1) indywidualny rozkład czasu pracy (art. 142 Kodeksu pracy) – na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy, w ramach systemu pracy, którym pracownik jest objęty;
- 2) tzw. ruchomy czas pracy (art. 140¹ Kodeksu pracy) – na pisemny wniosek pracownika może być stosowany rozkład czasu pracy przewidujący różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy lub przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy (ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi w tym przypadku pracy w godzinach nadliczbowych);
- 3) system zadaniowego czasu pracy (art. 140 Kodeksu pracy) – może być stosowany w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Wówczas pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 Kodeksu pracy (8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie

rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy). Istotą tego systemu czasu pracy jest swoboda pracownika w zakresie organizacji jego rozkładu czasu pracy.

Ponadto, zgodnie z przepisami zawartymi w rozdziale IIb działu drugiego Kodeksu pracy, przewiduje się możliwość wykonywania pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). Warunki telepracy określa pracodawca w porozumieniu z działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi, a gdy nie ma związków – po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Nowelizacją przepisów Kodeksu pracy z 2018 r. wprowadzono także możliwość wykonywania pracy w formie telepracy na wniosek każdego pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, niezależnie od zawarcia porozumienia określającego warunki stosowania telepracy u danego pracodawcy albo określenia tych warunków w regulaminie (art. 67⁶ § 5 Kodeksu pracy); zatem pracownik zainteresowany telepracą może wystąpić do pracodawcy z niewiążącym wnioskiem w tej sprawie. Taka forma zatrudnienia sprzyja łączeniu pracy z obowiązkami rodzicielskimi.

Niezależnie od powyższego przepisy prawa pracy przewidują specjalne uprawnienia dla rodziców wychowujących dzieci z niepełnosprawnością wprowadzone do Kodeksu pracy w ramach realizacji Programu kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem”. Regulacje te przewidują:

- 1) prawo do wykonywania pracy w formie telepracy na wiążący wniosek pracownika (art. 67⁶ § 6 i 7 Kodeksu pracy). Uprawnienie to przysługuje:
 - a) pracownikowi – rodzicowi dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu,
 - b) pracownikowi – rodzicowi dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności (określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych),
 - c) pracownikowi – rodzicowi dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno – wychowawczych (określonych w Prawie oświatowym);
- 2) możliwość korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy (pracy w przerywanym czasie pracy lub indywidualnym rozkładzie czasu pracy albo w ruchomym czasie pracy – art. 142¹ Kodeksu pracy) na wiążący wniosek pracownika. Uprawnienie to

przysługuje: pracownikom wymienionym w pkt 1 i dodatkowo pracownikowi – małżonkowi albo pracownikowi – rodzicowi dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej.

Pracodawca może odmówić uwzględnienia ww. wniosków, gdy ich uwzględnienie jest niemożliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Z uprawnień mogą skorzystać, także pracownicy opiekujący się dorosłymi dziećmi, tj. powyżej 18 roku życia.

Obecnie procedowany jest projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UD 318) dotyczący wprowadzenia do Kodeksu pracy na stałe pracy zdalnej. Z uwagi na to, że zgodnie z projektem ustawy praca zdalna ma zastąpić obecnie funkcjonującą telepracę – do projektu przeniesiono także możliwość występowania przez pracownika wychowującego niepełnosprawne dziecko z wiążącym wnioskiem o pracę zdalną.

Zakaz dyskryminacji

Nakaz równego traktowania pracowników (art. 11² Kodeksu pracy), jak również zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ Kodeksu pracy) należą do podstawowych zasad prawa pracy. Konkretyzacja tych zasad następuje w dalszych przepisach Kodeksu, w szczególności w dziale pierwszym w rozdziale IIa. „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 18^{3a}–18^{3e} Kodeksu pracy). Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Pracodawca jest także zobowiązany do udostępniania pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

We wspomnianym wyżej art. 11³ Kodeksu pracy ustanawia się zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji bez względu na jakąkolwiek przyczynę. Podobnie przepis art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy wprowadzający nakaz równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, także posługuje się otwartym, przykładowym katalogiem przesłanek dyskryminacji wymieniając wśród nich: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kodeks pracy zawiera definicje równego traktowania, dyskryminowania bezpośredniego, dyskryminowania pośredniego, a także molestowania oraz molestowania seksualnego. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z jakiejkolwiek przyczyny. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przejawem dyskryminowania jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) molestowanie, czyli niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej lub uwłaczającej atmosfery.

Kodeks pracy określa także wyjątki od zakazu dyskryminacji. Zgodnie z art. 18^{3b} Kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z pewnymi wyjątkami, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

– chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na zasadę przeniesienia ciężaru dowodu z pracownika na pracodawcę w sprawach o dyskryminację, co znaczenie ułatwia pracownikom dochodzenie swoich praw przed sądami pracy.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają natomiast działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające m.in. na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność.

Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

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 niedotyczących 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 niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969)*, zwanej dalej „ustawą o grupowych zwolnieniach”.

Niezależnie od powyższego pracownicy korzystający z uprawnień rodzicielskich mają szereg uprawnień, w tym prawo do:

- 1) 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 lub na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom pracownika za wynagrodzeniem, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu (a w przypadku bezpłatnego urlopu wychowawczego za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem) – art. 183² i art. 186⁴ Kodeksu pracy;
- 2) skorzystania ze zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – w przypadku wychowywania dziecka w wieku do 14 lat (art. 188 Kodeksu pracy);
- 3) zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy lub delegowanie poza stałe miejsce pracy – w przypadku opieki nad dzieckiem

dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia – tylko za zgodą pracownika (art. 178 § 2 Kodeksu pracy).

Sankcje

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy stanowią, że kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza m.in. przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem – podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł (art. 281 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy).

III. Zgodność z Krajowym Planem Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO)

Wprowadzenie rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw będzie stanowiło częściową realizację reformy A.4.4 „Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności - kamień milowy A65G "Wejście w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej na stałe pracę zdalną do Kodeksu pracy oraz elastycznych form organizacji czasu pracy". Termin realizacji kamienia milowego to III kwartał 2022 r. Elementem kamienia milowego w tym projekcie ustawy jest proponowany przepis art. 188¹ Kodeksu pracy. Umożliwi on szersze stosowanie elastycznej organizacji pracy w celu zwiększenia uprawnień polegających na dostosowywaniu przez pracownika jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, w tym poprzez:

- 1) telepracę/pracę zdalną;
- 2) elastyczne rozkłady czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny czas pracy, weekendowy system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy i przerywany czas pracy);
- 3) pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Możliwość szerszego skorzystania z elastycznej organizacji pracy będzie przysługiwała:

- 1) rodzicom opiekującym się dzieckiem do 8 lat oraz
- 2) opiekunom, tj. pracownikom zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

Odrzucenie wniosku o elastyczną organizację pracy będzie wymagało przedstawienia przez pracodawcę pisemnego uzasadnienia;

IV. Szczegółowy opis proponowanych zmian Kodeksu pracy

1) Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych.

Art. 1 pkt 2 (zmiana art. 18^{3e} Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę art. 18^{3e} Kodeksu pracy, zgodnie z którą skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (§ 1). Powyższa zasada będzie miała odpowiednie zastosowanie do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu (§ 2).

Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostaną naruszone przez pracodawcę, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (§ 3).

Projektowany przepis będzie miał szeroki zakres, bowiem będzie dotyczył ochrony pracownika przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami, zwłaszcza wypowiedzeniem stosunku pracy lub jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia przez pracodawcę, w przypadku korzystania ze wszystkich uprawnień przysługujących na podstawie przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania, a także przepisów wprowadzanych w związku z wdrożeniem dyrektywy 2019/1152 i dyrektywy 2019/1158. Ochrona ta będzie obejmowała także pracownika, który udzielił takiemu pracownikowi wsparcia w jakiegokolwiek formie.

Projektowane regulacje zawarte w art. 18^{3e} Kodeksu pracy wdrażają postanowienia art. 11 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którymi państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, rodzicielski, opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej lub skorzystania z takiego czasu lub z powodu skorzystania przez nich z elastycznej organizacji pracy. Ponadto, zgodnie z motywem 40 dyrektywy

2019/1158, pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w tej dyrektywie, powinni być chronieni przed dyskryminacją lub wszelkim niekorzystnym traktowaniem z tego powodu.

Zmieniany art. 18^{3e} Kodeksu pracy wdraża także postanowienia art. 14 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którymi państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne w celu ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie.

2) Zmiana w zakresie umów o pracę na okres próbny

Art. 1 pkt 3 projektu (zmiana art. 25 Kodeksu pracy)

Proponuje się, przy okazji nowelizacji przepisu określającego umowy o pracę, dokonać modyfikacji także kolejności wyszczególnionych w art. 25 § 1 Kodeksu pracy rodzajów umów o pracę, zgodnie z kolejnością szczegółowych regulacji dotyczących tych rodzajów umów o pracę w dalszych przepisach Kodeksu pracy. W myśl zatem tej propozycji zmiany po umowie na okres próbny zostanie wymieniona umowa o pracę na czas określony, a potem umowa o pracę na czas nieokreślony (lit. a).

Projekt nie modyfikuje okresu na jaki może zostać zawarta umowa na okres próbny. Nadal nie może ona przekraczać 3 miesięcy (lit. a). Jest to zgodne z art. 8 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, w myśl którego w przypadku gdy stosunek pracy jest uzależniony od okresu próbnego określonego w prawie krajowym lub praktyce krajowej, państwa członkowskie zapewniają, aby okres ten nie przekraczał sześciu miesięcy.

Taka propozycja jest spójna z zakazem regresji (art. 20 dyrektywy 2019/1152), zgodnie z którym dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom w państwach członkowskich oraz nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie.

Projekt przewiduje wyjątek od 3 miesięcznego okresu umowy na okres próbny polegający na tym, iż strony będą mogły uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowa ta przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności (lit. b).

Proponowany przepis jest zgodny z art. 8 ust. 3 dyrektywy 2019/1152 (zdanie drugie), w myśl którego w przypadku gdy pracownik był nieobecny w pracy podczas okresu próbnego, państwa członkowskie mogą postanowić, że okres próbny może zostać przedłużony w zależności od długości tej nieobecności. Temu przepisowi odpowiada motyw 28 dyrektywy 2019/1152, w którym stwierdza się, że: „powinna również istnieć możliwość, aby okresy próbne mogły być odpowiednio przedłużane, w przypadku gdy pracownik był nieobecny podczas okresu próbnego, np. z powodu choroby lub urlopu, tak aby pracodawca miał możliwość sprawdzenia, czy pracownik nadaje się do wykonywania danego zadania” oraz który stanowi, iż „w przypadku stosunków pracy na czas określony krótszy niż 12 miesięcy państwa członkowskie powinny zapewnić, by długość okresu próbnego była odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru prac”.

Ponieważ dyrektywa 2019/1152 w art. 8 ust. 2 zdanie pierwsze nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby w przypadku stosunków pracy na czas określony długość takiego okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy, koniecznym było wprowadzenie dodatkowej regulacji zawartej w projektowanym art. 25 § 2². Zgodnie z propozycją umowę o pracę na okres próbny będzie zawierało się na okres nieprzekraczający:

- 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie podawany okres, na który strony będą miały zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy.

Dodatkowo strony będą mogły wydłużyć w umowie okresy, o których mowa w § 2², nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy (projektowany art. 25 § 2³).

Art. 8 ust. 2 (zdanie drugie) dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż w przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego. W celu dostosowania brzmienia obowiązujących przepisów do tej regulacji zmianie musi ulec brzmienie obowiązującego art. 25 § 3 Kodeksu pracy, który przewiduje także możliwość ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.

W tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny. Stosownie do projektowanej zmiany ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie dopuszczalne tylko, jeżeli pracownik będzie miał być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy (lit. c).

3) Zmiana redakcyjna dotycząca określenia dnia nawiązania stosunku pracy

Art. 1 pkt 4 projektu (zmiana art. 26 Kodeksu pracy)

W celu doprecyzowania przepisu, zgodnie z proponowanym brzmieniem tego artykułu, stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy. W stosunku do obecnego brzmienia art. 26 Kodeksu pracy zmiana polega na zastąpieniu zwrotu „termin określony w umowie” zwrotem „dzień określony w umowie”. Przepis ten koresponduje ze zmienianym art. 29 § 1 Kodeksu pracy, który określając, co zawiera umowa o pracę, wskazuje m.in. dzień rozpoczęcia pracy. Ponadto w tym przepisie zrezygnowano ze sformułowania „a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy”. Zgodnie z projektowanym art. 29 § 1 Kodeksu pracy określenie dnia rozpoczęcia pracy mieści się w zawartym w tym przepisie katalogu minimum treści, które muszą być zawarte w umowie o pracę (projektowany art. 29 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy). Zatem nie jest możliwe, żeby dzień rozpoczęcia pracy nie został określony w umowie o pracę.

4) Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie

Art. 1 pkt 5 projektu (dodanie art. 26¹ Kodeksu pracy)

Przepis art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby pracodawca nie zabraniał pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców, poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani nie poddawał pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu. Jednocześnie przepis ten w ust. 2 dopuszcza możliwość ustanowienia warunków stosowania przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktu interesów.

Według przepisów Kodeksu pracy każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu (art. 10 Kodeksu pracy). Prawo to uzupełnia swoboda nawiązania stosunku pracy, która po stronie pracownika oznacza swobodę wyboru zawodu, miejsca pracy, pracodawcy (zasada wolności pracy – art. 11 Kodeksu pracy). Ograniczenia tej swobody (wolności pracy) mogą być wprowadzone jedynie w drodze ustawowej.

Niemniej jednak powyższe przepisy nie zawierają wyrażonego wprost zakazu, o którym mowa w powołanym art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, co mogłoby w przyszłości skutkować zarzutem Komisji Europejskiej braku właściwej implementacji tej dyrektywy. W związku z tym niezbędne jest istnienie w przepisach krajowych wyrażonej podstawy prawnej, na którą mógłby powołać się pracownik.

Projektodawca zdecydował się zatem na wprowadzenie dodatkowej regulacji, bezpośrednio wdrażającej ww. przepis dyrektywy, zgodnie z którą pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu tego nie będzie stosowało się w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a także jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej. Dodatkowo, zgodnie z projektowanym art. 29⁴ § 1 Kodeksu pracy, m.in. jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów, nie będzie mogło być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie będzie mogło powodować wobec niego negatywnych konsekwencji, zwłaszcza stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

Jednocześnie ww. zakaz, którego adresatem jest pracodawca, nie może znaleźć odzwierciedlenia w treści umowy o pracę. W umowie o pracę zamieszcza się warunki pracy i płacy uzgodnione przez strony umowy. Natomiast projektowany art. 26¹ Kodeksu pracy zabrania pracodawcy zakazywania jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą.

5) Rozszerzenie zakresu informowania o stosunku pracy

Art. 1 pkt 6 projektu (zmiana art. 29 Kodeksu pracy)

a) treść umowy o pracę

Proponuje się, aby umowa o pracę określała strony umowy, siedzibę pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy;

- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) dzień rozpoczęcia pracy;
- 6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny:
 - a) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o możliwości przedłużenia umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,
 - b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy, lub postanowienie o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy;
- 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Powyższy przepis stanowi wdrożenie art. 4 ust. 2 lit a–d, g, k dyrektywy 2019/1152. Zgodnie z tymi przepisami informacje o zasadniczych aspektach stosunku pracy obejmują:

- a) tożsamość stron stosunku pracy;
- b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz siedzibę pracodawcy lub, w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy;
- c) jeden lub obydwa poniższe elementy:
 - (i) tytuł, stopień, charakter lub kategorię pracy, do wykonywania której pracownik jest zatrudniony; lub
 - (ii) krótką charakterystykę lub opis pracy;
- d) datę rozpoczęcia stosunku pracy;
- g) czas trwania i warunki ewentualnego okresu próbnego;
- k) wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony.

Poinformowanie o powyższych zasadniczych aspektach stosunku pracy nastąpi zatem w ramach zawierania samej umowy o pracę, co jednocześnie pozostaje spójne z wymogiem określonym w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, który wymaga, aby wymienione powyżej informacje były przekazane w okresie rozpoczynającym się pierwszego dnia pracy, a kończącym nie później niż w siódmym dniu kalendarzowym.

Tożsamość stron stosunku pracy

Obecnie obowiązujące przepisy zawierają już wymóg określenia stron umowy (wprowadzenie do wyliczenia zawartego w art. 29 § 1 Kodeksu pracy). Proponuje się zatem rozwinięcie tego przepisu także o siedzibę pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania – w celu realizacji postanowień art. 4 ust. 2 lit. a i b dyrektywy 2019/1152.

Rodzaj pracy

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy już teraz do istotnych elementów umowy o pracę zaliczają rodzaj pracy. Przez „rodzaj pracy” rozumie się typ (zespół) czynności składających się na umówioną pracę. Rodzaj ten może być wskazany wprost przez określenie pracy wchodzącej w zakres danego zawodu (np. lekarza) czy specjalności (np. księgowego) lub pośrednio przez oznaczenie stanowiska roboczego. Rodzaj pracy może być określony w umowie przez wskazanie stanowiska, funkcji, zawodu, specjalności, charakteru pracy lub czynności, które mają być wykonywane przez pracownika. Stanowi to w opinii projektodawcy wypełnienie wymogu określonego w art. 4 ust. 2 lit. c, co oznacza, iż wdrożenie tego przepisu nie jest konieczne.

Miejsce pracy

Zgodnie z art. 4 ust. 2 lit. b dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy mieli obowiązek informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy. Informacje te obejmują m.in. miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy zasadę, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach lub że ma swobodę określenia swojego miejsca pracy, oraz siedzibę pracodawcy lub, w stosownych przypadkach, adres zamieszkania pracodawcy.

W Polsce nie ma możliwości nieokreślenia miejsca wykonywania pracy. W przypadku gdy miejsce wykonywania pracy nie może być określone ściśle, pracodawca w uzgodnieniu z pracownikiem określa miejsce wykonywania pracy jako konkretny obszar geograficzny. W świetle powyższego nie ma potrzeby wdrożenia regulacji stanowiącej, iż w określonych sytuacjach pracownik ma swobodę określania swojego miejsca pracy.

Wynagrodzenie

Podobnie obecne przepisy zawierają regulację, zgodnie z którą niezbędnym elementem umowy o pracę jest także wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Taka regulacja pozostaje zatem spójna

z wymogiem dyrektywy 2019/1152, aby informacja o zasadniczych aspektach stosunku pracy zawierała wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie.

Wskazywane tu będą te składniki wynagrodzenia, które zostały ustalone w drodze negocjacji między pracownikiem a pracodawcą przy zawieraniu umowy o pracę.

Dzień rozpoczęcia pracy

Proponuje się zastąpienie wyrazu „termin” rozpoczęcia pracy, określeniem „dzień” rozpoczęcia pracy. Dzień stanowi jeden ze sposobów oznaczenia terminu. Termin nie musi oznaczać daty. Dzień oznacza konkretny dzień kalendarzowy.

W konsekwencji powyższego proponuje się także dokonać modyfikacji brzmienia art. 26 Kodeksu pracy (art. 1 pkt 4 projektu), zgodnie z którym stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.,

Warunki okresu próbnego

W przypadku zawierania umowy o pracę na okres próbny proponuje się rozwinięcie przepisu i dodanie do niezbędnych elementów takiej umowy obowiązku określenia czasu trwania lub dnia jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu tej umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. W przypadku umowy o pracę na okres próbny trwającej krócej niż 12 miesięcy, w umowie będzie podawano się również okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony.

Dodanie pkt 6 w art. 29 § 1 stanowi realizację wymogu art. 4 ust. 2 lit. g dyrektywy 2019/1152, który stanowi o obowiązku informowania pracownika o czasie trwania i warunkach okresu próbnego. Uwzględnia również sytuację, kiedy strony stosunku pracy postanowią o przedłużeniu okresu próbnego o czas urlopu, a także o czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub o wydłużeniu umowy o pracę na okres próbny nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Postanowienie takie powinno zostać zawarte w treści pisemnie sporządzonej umowy o pracę.

Zarówno ww. przepis dyrektywy, jak i motyw 3 dyrektywy 2019/1152 wyraża zasadę nr 7 Europejskiego filaru praw socjalnych stanowiącą, że pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego.

Komisja Europejska zwraca uwagę¹, że warunki okresu próbnego to te, które odnoszą się konkretnie do okresu próbnego (a nie do standardowego stosunku pracy). Takimi warunkami może być okres wypowiedzenia, w przypadku gdy pracodawca lub pracownik zamierza zakończyć stosunek pracy przed zakończeniem okresu próbnego, lub najpóźniej w którym momencie pracodawca powinien poinformować pracownika, jeżeli zamierza zakończyć stosunek pracy, gdy okres próbny się kończy.

Umowy o pracę na czas określony

Dyrektywa 2019/1152 w art. 4 ust. 2 lit. e wymaga, aby w przypadku stosunku pracy na czas określony, pracownik był informowany o spodziewanym czasie trwania stosunku pracy lub dacie jego zakończenia.

Termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony jest wskazywany w umowie o pracę w sposób bezpośredni lub pośredni. Określenie momentu, w którym nastąpi rozwiązanie umowy o pracę na czas określony w praktyce określa się przez wskazanie konkretnej daty kalendarzowej (sposób bezpośredni) lub wskazanie zdarzenia, którego zajście spowoduje rozwiązanie stosunku pracy (np. powrót do pracy pracownika, który był na urlopie wychowawczym i był w tym czasie zastępowany przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony). Istotą umowy tego rodzaju jest bowiem uzależnienie ustania stosunku pracy od zdarzenia przyszłego i pewnego (art. 116 § 2 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy). Zatem termin końcowy umowy o pracę na czas określony powinien być zawsze oznaczony w taki sposób, by był znany stronom przynajmniej w przybliżeniu. Niemniej jednak, w celu wdrożenia ww. przepisu dyrektywy projektodawca zaproponował wprowadzenie wprost tego elementu do treści umowy o pracę.

b) informacja dla pracownika

Proponuje się w art. 29 § 3 Kodeksu pracy, aby pracodawca informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- 2) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;
- 3) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
- 4) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;

¹ Wynika to z Raportu grupy ekspertów Komisji Europejskiej w odniesieniu do transpozycji dyrektywy: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=82&furtherNews=yes&newsId=10060>

- 5) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
- 6) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;
- 7) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy;
- 8) innych niż określone w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;
- 9) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania;
- 10) obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia;
- 11) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy;
- 12) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji;
- 13) w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Ponadto proponuje się, aby pracodawca informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego. Pracodawca będzie informował pracownika również o Pracowniczych Planach Kapitałowych.

Informacja o zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę, o której mowa w pkt 6, będzie podawana tylko w przypadku pracy zmianowej. Jeżeli taka praca nie będzie wykonywana, ww. informacja nie będzie przekazywana.

Informacja o składnikach wynagrodzenia, o której mowa w pkt 8, dotyczyć będzie składników wynagrodzenia wynikających z przepisów prawa pracy, postanowień regulaminów, czy układów zbiorowych pracy.

Informacja o zasadach ustalania i przyznawania płatnego urlopu, o której mowa w pkt 9, będzie dotyczyła m.in. ustalania długości urlopu wypoczynkowego, zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego w roku bieżącym i terminu wykorzystania urlopu zaległego, informacji o urlopie na żądanie.

Informacje, o których mowa w tym przepisie, są przekazywane przez pracodawcę nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy. Informacje te mogą być przekazywane wcześniej, przed nawiązaniem stosunku pracy. Dotyczy to

w szczególności informacji w zakresie przerw w pracy, zasad dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę, czy przyjętego sposobu potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy – w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy. Informacje te dotyczą czasu pracy, a dopuszczając pracownika do pracy bez poinformowania go we wskazanym wyżej zakresie, pracodawca będzie musiał wziąć na siebie ryzyko niezastosowania się pracownika do zasad obowiązujących u danego pracodawcy, a pracownik nie będzie mógł ponosić z tego tytułu negatywnych konsekwencji.

Długość okresu wypowiedzenia zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, natomiast długość urlopu wypoczynkowego – od ogólnego stażu pracy pracownika. W związku z tym, jeżeli nie będzie możliwe określenie wymiaru urlopu wypoczynkowego w dacie przekazywania pracownikowi informacji, o których mowa w tym przepisie, to pracodawca będzie informował o procedurach przyznawania i ustalania tego urlopu. Jeżeli zaś nie będzie możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi ww. informacji, pracodawca będzie informował o sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia.

Zgodnie z projektowanym art. 29 § 3 pkt 2 pracodawca będzie przekazywał informacje na temat zapewnianej przez niego ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym. W związku z tym, jeżeli pracodawca będzie zapewniał, np. dodatkowe ubezpieczenie emerytalne, to informacja taka będzie przekazywana pracownikowi.

Powyższy przepis stanowi wdrożenie art. 4 ust. 2 lit. h, i, j, k, l, n oraz o dyrektywy 2019/1152. Zgodnie z tymi przepisami informacje o zasadniczych aspektach stosunku pracy obejmują:

h) prawo do ewentualnych szkoleń zapewnianych przez pracodawcę;

- i) długość płatnego urlopu przysługującego pracownikowi lub, jeżeli nie może być ona określona przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu;
- j) procedurę obowiązującą pracodawcę i pracownika, w tym wymogi formalne i długość okresów wypowiedzenia, w razie rozwiązania stosunku pracy lub, jeżeli długość okresów wypowiedzenia nie może być określona przy udzielaniu informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia;
- k) wynagrodzenie, w tym początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, wszelkie inne mające zastosowanie elementy składowe wskazane oddzielnie oraz częstotliwość i sposób wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony;
- l) jeżeli system czasu pracy jest całkowicie lub w dużej mierze przewidywalny, długość standardowego dnia lub tygodnia pracy pracownika oraz ustalenia dotyczące godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za nie, a także w przypadku pracy zmianowej – ustalenia dotyczące informacji o przejściu ze zmiany na zmianę;
- n) umowy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika lub, w przypadku zawarcia umowy zbiorowej poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwę takich organów lub instytucji, w ramach których umowy zostały zawarte;
- o) w przypadku gdy jest to obowiązkiem pracodawcy, nazwę lub nazwy instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenie społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.

c) sposób przekazania informacji dla pracownika

Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, które zostały wymienione w projektowanym art. 29 § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, będzie mogło nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych (art. 29 § 3¹ Kodeksu pracy).

Powyższe odpowiada art. 4 ust. 3 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym ww. informacje mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub postanowień statutowych albo umów zbiorowych regulujących te litery.

d) informacja o zmianie warunków zatrudnienia

Proponuje się, aby pracodawca informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu swojej siedziby, a w przypadku pracodawcy będącego osobą

fizyczną nieposiadającego siedziby – adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu (art. 29 § 3² Kodeksu pracy).

Proponuje się ponadto modyfikację obecnego art. 29 § 3² Kodeksu pracy polegającą na dostosowaniu tego przepisu do rozszerzonego brzmienia § 3 tego artykułu, a także skróceniu dotychczasowego (maksymalnego) 1 miesięcznego terminu od dnia wejścia w życie zmian na poinformowania pracownika o zmianie warunków zatrudnienia na dzień, w którym taka zmiana wchodzi w życie. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

Taką modyfikację przepisu wymusza przede wszystkim art. 6 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, który zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia, aby zmiana w odniesieniu do aspektów stosunku pracy, o których mowa w art. 4 ust. 2, oraz wszelka zmiana dodatkowych informacji dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, o których mowa w art. 7, była przekazywana pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna. Dodatkowo ust. 2 stanowi, iż dokument ten nie dotyczy zmian, które jedynie odzwierciedlają zmianę w przepisach ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowieniach statutowych albo w umowach zbiorowych, wymienionych w dokumentach, o których mowa w art. 5 ust. 1 i, w stosownych przypadkach, w art. 7.

Zgodnie zatem z projektowanym art. 29 § 3³ Kodeksu pracy pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

e) przekazanie informacji w postaci elektronicznej

W projekcie proponuje się dodać art. 29 § 3⁴ Kodeksu pracy, który przewiduje możliwość przekazania pracownikowi informacji o warunkach jego zatrudnienia, jak również informacji o ich zmianie w postaci elektronicznej, jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

Taką możliwość przewiduje art. 3 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym pracodawca przekazuje każdemu pracownikowi na piśmie informacje wymagane zgodnie z niniejszą dyrektywą. Informacje te podaje się i przekazuje w formie papierowej lub – pod warunkiem że będą one dostępne dla pracownika, będą mogły być przechowywane i wydrukowane, a pracodawca zachowa dowód przekazania informacji lub otrzymania informacji przez pracownika – w formie elektronicznej.

6) Dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego

Art. 1 pkt 7 projektu (zmiana art. 29¹ Kodeksu pracy)

W odniesieniu do pracowników kierowanych do pracy do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub kraju trzeciego, dyrektywa 2019/1152 w art. 7 ust 1 przewiduje obowiązek przedstawiania dodatkowych informacji o: państwie lub państwach, w których ma być wykonywana praca za granicą oraz o przewidywanym czasie trwania tej pracy; walucie, w której zostanie wypłacone wynagrodzenie; w stosownych przypadkach świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych, związanych z wykonywaniem przydzielonej pracy; o tym czy jest zapewniony powrót pracownika do kraju, a jeżeli tak, to warunkach tego powrotu. KE wyjaśnia, że zwrot „w stosownych przypadkach” odnosi się do sytuacji, w których takie świadczenia (art. 7 ust. 1 lit. c), dodatki lub ustalenia dotyczące zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania (art. 7 ust. 2 lit. b) istnieją.

Dokumenty obejmujące wszystkie wymagane informacje muszą być dostarczone pracownikowi przed wyjazdem. O ile dane państwo członkowskie nie postanowi inaczej, wymagania dotyczące pracowników kierowanych za granicę, w tym pracowników podlegających przepisom o delegowaniu, nie będą miały zastosowania, jeżeli czas trwania każdego okresu pracy za granicą, tj. poza państwem, w którym pracownik zwykle wykonuje pracę, nie przekracza 4 kolejnych tygodni.

W celu wdrożenia powyższej regulacji dyrektywy proponuje się odpowiednią modyfikację art. 29¹ Kodeksu pracy, polegającą na uchyleniu obowiązującego § 1 i 5, zmianie § 2–4 i 6 oraz dodaniu § 5¹.

Zgodnie z projektowaną regulacją zawartą w § 2, przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca będzie zobowiązany przekazać pracownikowi niezależnie od wcześniej wymienionych informacji, informacje w postaci papierowej lub elektronicznej o:

- 1) państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane;
- 2) przewidywanym czasie trwania tej pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- 3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- 4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę;
- 5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;
- 6) warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

Poinformowanie pracownika o walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego, za granicą oraz o zmianie tego warunku, będzie mogło nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy (29¹ § 3 Kodeksu pracy). Taka możliwość wynika wprost z art. 7 ust. 3 dyrektywy 2019/1152. W związku z tym proponuje się uchylenie obecnie obowiązującego § 5 w art. 29¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów.

Podobnie jak w przypadku pracownika wykonującego pracę na terytorium RP, tak i w przypadku pracownika wysyłanego do pracy poza terytorium RP pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie ww. warunków zatrudnienia niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to będzie przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi (29¹ § 4 Kodeksu pracy).

Dodatkowo, podobnie jak w przypadku pracownika wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, informacje przekazywane pracownikom kierowanym do pracy do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub kraju trzeciego, pracodawca będzie mógł przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika (nowy § 5¹ w art. 29¹ Kodeksu pracy w związku z art. 3 dyrektywy 2019/1152).

Zmiana w art. 29¹ § 6 Kodeksu pracy jest zmianą redakcyjną i wynika z uchylenia § 1 i dodatnia § 5¹ w art. 29¹ Kodeksu pracy.

7) Przejście do innych form zatrudnienia

Art. 1 pkt 8 i 9 projektu (skreślenie oznaczenie § 1 uchylenie § 2 w art. 29² oraz dodanie art. 29³ Kodeksu pracy)

Proponuje się, aby pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy mógł raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie będzie to dotyczyło pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny (art. 29³ § 1 Kodeksu pracy). Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić taki wniosek pracownika (art. 29³ § 2 Kodeksu pracy). Pracodawca będzie udzielał pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na taki wniosek biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia jego otrzymania; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy (art. 29³ § 3 Kodeksu pracy). Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy będzie wliczał się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpi na podstawie art. 23¹ Kodeksu pracy, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Z uwagi na projektowany art. 29³ § 2 Kodeksu pracy, w celu wyeliminowania powielających się przepisów, proponuje się uchylenie § 2 w art. 29² Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Proponowany przepis art. 29³ Kodeksu pracy wynika z art. 12 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy, a który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. Państwa członkowskie mogą ograniczyć częstotliwość składania wniosków skutkujących obowiązkiem określonym w niniejszym artykule. Jednocześnie ust. 2 zdanie pierwsze ww. artykułu dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż państwa członkowskie zapewniają, by pracodawca udzielał pisemnej odpowiedzi wraz z uzasadnieniem, o której mowa w ust. 1, w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku.

Ww. przepisowi odpowiada motyw 36 dyrektywy 2019/1152. Z motywu tego wynika ponadto, że przejście do bezpieczniejszych form zatrudnienia oznacza przejście na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy lub na umowę na czas nieokreślony.

8) Ochrona pracownika przed zwolnieniem

Art. 1 pkt 9 projektu (dodanie art. 29⁴ Kodeksu pracy)

Proponuje się w dodawanym art. 29⁴ § 1 Kodeksu pracy, aby następujące sytuacje nie mogły stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę, chyba że pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami:

- wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy,
- jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów,
- dochodzenie udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia lub ich zmianie (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy),
- skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.

Będzie tu miał zastosowanie odwrócony ciężar dowodu, czyli pracodawca będzie udowadniał, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami, niż wyżej wskazane. Brzmienie tego przepisu jest analogiczne do obecnie obowiązującego art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy, który określa kwestię odwróconego ciężaru dowodu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W przypadku naruszenia tego przepisu pracownik będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Jeżeli pracownik będzie uważał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę było skorzystanie z ww. uprawnień, będzie mógł, w terminie 7

dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie albo zastosowanie działania (29⁴ § 2 Kodeksu pracy). W przypadku rozwiązania umowy o pracę na okres próbny bez wypowiedzenia, w oświadczeniu o takim rozwiązaniu powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca takie rozwiązanie, zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy.

Pracodawca będzie udzielał pracownikowi odpowiedzi na ten wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku (29⁴ § 3 Kodeksu pracy).

Konieczność wdrożenia powołanego wyżej przepisu wynika przede wszystkim z art. 18 ust. 1–3 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważników oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Natomiast pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.

Dodatkowo państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, o których mowa w ust. 2, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 1, należał do pracodawcy.

Wyjaśnienie dotyczące tego, co to są środki równoważne znajduje się w motywie 43 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym pracownicy korzystający z praw określonych w niniejszej dyrektywie powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy lub równoważnym uszczerbkiem takim jak - w przypadku pracownika na żądanie - nieprzydzielanie mu już pracy. Na gruncie polskim działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę będzie dotyczyło np. sytuacji, w której nie została zawarta ponowna umowa na czas określony, mimo wcześniejszych sugestii pracodawcy, że zatrudnienie pracownika będzie kontynuowane, a nie stało się tak, bo pracownik skorzystał z praw zapewnionych dyrektywą 2019/1152.

9) Zmiany w zakresie umów na czas określony

Art. 1 pkt 10–14 projektu (zmiana w art. 30 § 4, w art. 38 § 1, w art. 45, art. 47¹ oraz w art. 50 Kodeksu pracy)

Proponowane zmiany pozostają w związku z pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzania umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej i w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości UE (w sprawie C–38/13 Nierodzik). W związku z powyższym przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypowiedzania umów na czas określony stanowią wyraz dostosowania ich do wymagań prawa Unii Europejskiej.

Komisja Europejska wskazała na nieuzasadnione nierówne traktowanie w zakresie warunków wypowiedzania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony. Komisja Europejska wskazała na występujące w przepisach Kodeksu pracy trzy aspekty nierówności umów na czas określony w stosunku do umów na czas nieokreślony:

- brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony;
- brak obowiązku konsultacji związkowej;
- brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

Zgodnie z propozycją zawartą w projektowanych przepisach:

- w art. 30 § 4 Kodeksu pracy dodaje się, że również w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie,
- w art. 38 § 1 Kodeksu pracy dodaje się, że również o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
- w art. 45 § 1 Kodeksu pracy dodaje się, że również w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – będzie orzekał o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu,
- w art. 45 § 2 Kodeksu pracy dodaje się zdanie drugie zgodnie z którym, jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Jest to regulacja analogiczna do zawartej w art. 59 Kodeksu pracy, który

dotyczy rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia,

- zmiana w art. 45 § 3 Kodeksu pracy ma charakter dostosowawczy,
- w art. 47¹ Kodeksu pracy określono, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy. Przepis ten na nowo określa wysokość odszkodowania w związku z propozycją uchylecia art. 50 § 4 Kodeksu pracy,
- w art. 50 Kodeksu pracy zostanie skreślone oznaczenie § 1 i zostaną uchylone obowiązujące § 3–5, zgodnie z którymi w obecnym stanie prawnym, co do zasady, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy.

Powołane powyżej zmiany usuną zatem nierówności w Kodeksie pracy między umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę na czas nieokreślony, leżące u podstaw zarzutów Komisji.

10) Obowiązek pracodawcy informowania o warunkach pracy i płacy

Art. 1 pkt 15 projektu (dodanie pkt 1a w art. 94 Kodeksu pracy)

Proponuje się sformułowanie wśród ogólnych obowiązków pracodawcy określanych powszechnie jako podstawowe, obowiązku informowania pracowników o warunkach ich zatrudnienia (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy).

Podstawą ustanowienia powyższej zmiany jest art. 4 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, z którego wynika, że w regulacjach prawa pracy państw członkowskich obowiązek pracodawcy informowania pracowników o zasadniczych aspektach stosunku pracy powinien być wyraźnie wyartykułowany. Powyższe rozwiązanie wyraża istotę dyrektywy w zakresie przejrzystości i przewidywalności warunków pracy.

11) Obowiązek pracodawcy informowania o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu

Art. 1 pkt 16 projektu (zmiana art. 94² Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 94² Kodeksu pracy, zgodnie z którym do obecnej regulacji dodaje się dla pracodawcy obowiązek informowania wszystkich

pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy także o możliwości awansu oraz wolnych stanowiskach pracy.

Projektowany przepis wdraża motyw 25 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym ułatwianie utrzymywania dobrowolnych kontaktów z pracodawcą podczas urlopów, polega w szczególności na tym, że pracownicy powinni być informowani o procedurach awansu i wolnych stanowiskach pracy oraz powinni mieć możliwość uczestniczenia w takich procedurach i ubiegania się o wolne stanowiska pracy.

12) Szkolenia zapewniane przez pracodawcę

Art. 1 pkt 17 projektu (dodanie art. 94¹³ Kodeksu pracy)

Proponuje się dodać nowy przepis, zgodnie z którym w przypadku obowiązku pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników, niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, szkolenia takie będą odbywały się na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika będzie wliczał się do czasu pracy. Ten obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników będzie wynikał z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu, albo z przepisów prawa lub umowy o pracę. Dotyczyć to będzie również szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego.

Powyższy przepis stanowi wdrożenie art. 13 dyrektywy 2019/1152. Stosownie do jego brzmienia państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy.

Natomiast przyznanie pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku także w przypadku, gdy na mocy umowy o pracę pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, a także zapewnienie, że szkolenia takie będą nieodpłatne, będzie zaliczało się je do czasu pracy i będą odbywały się w miarę możliwości w godzinach pracy jest konieczna ze względu na zapewnienie spójności rozwiązań prawnych.

Jeżeli szkolenia takie będą spełniały wymogi szkolenia dotyczącego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, o których mowa w dziale czwartym Kodeksu pracy, rozdziale III. Kwalifikacje zawodowe pracowników, przepisy tego rozdziału będą dodatkowo stosowane.

13) Dodatkowe przerwy w pracy

Art. 1 pkt 18 projektu (zmiana art. 134 Kodeksu pracy)

W dniu 8 czerwca 2020 r. strona pracowników oraz strona pracodawców Rady Dialogu Społecznego zawarła Porozumienie na rzecz aktywnego starzenia (z inspiracji Autonomicznego porozumienia europejskich partnerów społecznych dotyczącego aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego z dnia 8 marca 2017 r.). W tym Porozumieniu partnerzy społeczni wspólnie uznali potrzebę wdrożenia rozwiązań na rzecz aktywnego starzenia się w Polsce, obejmujących m.in. działania na rzecz poprawy warunków zatrudnienia. W ramach tych działań partnerzy uznali potrzebę wprowadzenia w Kodeksie pracy dodatkowej przerwy od pracy wliczanej do czasu pracy. Strony Porozumienia wyraziły zgodę na wprowadzenie do Kodeksu pracy:

- drugiej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin pracy,
- trzeciej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin.

Realizacją tego Porozumienia jest proponowana zmiana art. 134 Kodeksu pracy, zgodnie z którą, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Przerwy te będą wlicza się do czasu pracy.

14) Przyznanie prawa do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej

Art. 1 pkt 19 (dodanie art. 148¹ Kodeksu pracy)

Proponuje się dodanie art. 148¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi będzie przysługiwało w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia (§ 1). Pracodawca będzie obowiązany udzielić tego zwolnienia na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, w terminie wskazanym przez pracownika. (§ 3).

Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny (§ 4).

Ze zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym będzie mógł skorzystać także pracownik, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin (§ 5), np. pracownik z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo pracownik zatrudniony w służbie zdrowia. Jest to rozwiązanie analogiczne jak w art. 154² § 3 Kodeksu pracy, który dotyczy zasad udzielania urlopu wypoczynkowego. Nie jest tu celowe zaokrąglanie czasu zwolnienia przy niepełnej godzinie.

Do pracownika korzystającego ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej odpowiednie zastosowanie będzie miał przepis art. 186⁴ Kodeksu pracy dotyczący obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy po urlopach związanych z urodzeniem dziecka (§ 6).

Za czas zwolnienia od pracy, o którym wyżej mowa, pracownik zachowa prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

Tak jak w przypadku urlopu na żądanie pracownik będzie składał wniosek w każdej dostępnej formie.

Rozumienie „siły wyższej” jest wyjaśniane w orzecznictwie. Zgodnie z nim za siłę wyższą uznaje się zdarzenie, które jest zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia i któremu nie można było zapobiec. Dyrektywa 2019/1158 nie definiuje ani nie doprecyzowuje tego pojęcia. Na gruncie prawa unijnego będzie ono weryfikowane w praktyce orzeczniczej.

Projektowana regulacja zawarta w dodawanym art. 148¹ Kodeksu pracy stanowi wdrożenie art. 7 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.

Podczas korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracownik nadal pozostaje w stosunku pracy i zachowuje swoje prawa pracownicze, przy czym jego wynagrodzenie za okres tego zwolnienia jest w wysokości 50%. W związku z tym projektowany przepis jest także zgodny z art. 10 ust. 1 i 3 dyrektywy 2019/1158.

Projektowany § 6 w art. 148¹ Kodeksu pracy stanowi wdrożenie art. 10 ust. 1 i 3 dyrektywy 2019/1158.

15) Przyznanie prawa do urlopu opiekuńczego

Art. 1 pkt 20 (dodanie rozdziału Ia. Urlopu opiekuńczy i art. 173¹ Kodeksu pracy)

Proponuje się dodanie w dziale siódmym Kodeksu pracy rozdziału Ia. Urlopu opiekuńczy i art. 173¹ Kodeksu pracy. Regulacja dotycząca urlopu opiekuńczego nie została umieszczona w rozdziale II w dziale siódmym Kodeksu pracy, który dotyczy urlopów bezpłatnych, ze względu na to, że inny jest cel urlopu opiekuńczego, ograniczony jego wymiar oraz odrębne zasady jego udzielania.

Zgodnie z proponowanym przepisem pracownikowi będzie przysługiwał w ciągu roku kalendarzowego urlopu opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, w wymiarze 5 dni. Urlopu ten będzie mógł być wykorzystany jednorazowo, albo w częściach.

Za członka rodziny będzie uważało się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka, zgodnie z definicją „krewnego” zawartą w dyrektywie 2019/1158. Urlopu będzie udzielny w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Urlopu będzie udzielany na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; we wniosku pracownik będzie wskazywał imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby. Adres zamieszkania będzie podawany w celu potwierdzenia, że osoba niebędąca członkiem rodziny zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym. We wniosku nie będą podawane szczegółowe informacje o stanie zdrowia osoby, której pracownik zapewnia osobistą opiekę, a jedynie przyczyna konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika. Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia. Jest to spójne z 80 Kodeksu pracy, zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Zgodnie z projektowanym art. 173² okres korzystania z urlopu opiekuńczego będzie wliczał się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Zgodnie z projektowanym art. 173³ do pracownika uprawnionego do urlopu opiekuńczego będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące ochrony stosunku pracy (art. 177 § 1, § 1¹ i § 4), powrotu do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem (art. 186⁴ oraz przepisy o elastycznej organizacji pracy (art. 188¹).

Pracodawca będzie udzielał urlopu opiekuńczego na podstawie wniosku pracownika. Nie należałoby opierać przesłanek do udzielenia tego świadczenia wyłącznie na zaświadczeniu wydawanym w systemie ochrony zdrowia. Obowiązek wydawania odnośnych zaświadczeń stanowiłby kolejne obciążenie biurokratyczne, co najpewniej w największym stopniu dotknęłoby lekarzy POZ. Każdorazowe zgłaszanie się do lekarza o wydanie takiego zaświadczenia skutkowałoby tworzeniem fikcji, że dana osoba (opiekun) będzie chciała skorzystać ze świadczeń opieki zdrowotnej, gdyż korzystałaby ona z tych samych kolejek oczekiwania na świadczenia jak regularni pacjenci.

Regulacje zwarte w projektowanym art. 173¹ Kodeksu pracy stanowią wdrożenie art. 6 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą określić dodatkowe szczegóły dotyczące zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od odpowiedniego uzasadnienia, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką. Państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek.

Projektowany przepis art. 173¹ Kodeksu pracy wdraża także postanowienia dyrektywy 2019/1158 zawarte w art. 3 lit. c, który definiuje pojęcie „urlopu opiekuńczego”; zgodnie z tym artykułem dyrektywy 2019/1158 urlop opiekuńczy oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie.

Projektowany przepis art. 173¹ Kodeksu pracy uwzględnia także motyw 27 dyrektywy 2019/1158, który w szczególności określa, że aby zapewnić mężczyznom i kobietom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy, każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że taki urlop może być wykorzystywany w częściach obejmujących od jednego do kilku dni roboczych na konkretny przypadek. Aby uwzględnić rozbieżne systemy krajowe, państwa członkowskie powinny mieć możliwość

przyznawania urlopu opiekuńczego w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia bądź na konkretny przypadek. Ze względu na starzenie się społeczeństwa i wynikające z niego upowszechnianie się ograniczeń związanych z wiekiem przewiduje się stały wzrost zapotrzebowania na opiekę. Państwa członkowskie powinny uwzględniać wzrost zapotrzebowania na opiekę przy opracowywaniu swojej polityki opiekuńczej, również w odniesieniu do urlopu opiekuńczego. Zachęca się państwa członkowskie do rozszerzania prawa do urlopu opiekuńczego na opiekę nad innymi krewnymi, takimi jak dziadkowie i rodzeństwo. Państwa członkowskie mogą wymagać uprzedniego przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o potrzebie zapewnienia znacznej opieki lub wsparcia z poważnych powodów medycznych.

Projektowany przepis art. 173¹ Kodeksu pracy zapewnia także wdrożenie art. 3 ust. 1 lit. e dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie.

Regulacje zawarte w projektowanym art. 173³ stanowią wdrożenie postanowień art. 12 dyrektywy 2019/1158, dotyczącego ochrony stosunku pracy pracownika korzystającego m.in. z urlopu opiekuńczego oraz zakazu prowadzenia w stosunku do takiego pracownika jakichkolwiek przygotowań do zwolnień.

Ponadto, projektowany art. 173³ poprzez odesłanie do odpowiedniego stosowania projektowanego nowego brzmienia art. 186⁴ Kodeksu pracy dotyczącego powrotu do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem stanowi także wdrożenie art. 10 ust. 2 dyrektywy 2019/1158.

16) Zmiany w przepisach dotyczących ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem

Art. 1 pkt 21 (zmiana art. 177 Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia § 1 w art. 177 Kodeksu pracy, zgodnie z którym 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, 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 wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy, albo pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się innymi powodami.

Będzie tu więc przeniesieniu ciężaru dowodu na pracodawcę, analogicznie jak w obecnie obowiązującym art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy, który określa kwestię odwróconego ciężaru dowodu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Natomiast zgodnie z projektowanym § 1¹ w art. 177 Kodeksu pracy w przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1, 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 urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 3) 7 dni przed rozpoczęciem urlopu ojcowskiego albo jego części.

Jednocześnie uchylony zostanie § 2 w art. 177 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca oraz § 5 w art. 177 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika – ojca wychowującego dziecko lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (ci pracownicy zostali już wprost ujęci w projektowanym § 1 w tym artykule).

Proponuje się nowe brzmienie § 4 w art. 177, zgodnie z którym rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego 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. Zmiana polega na enumeratywnym wymienieniu w tym przepisie pracowników, do których będzie miał on zastosowanie, co w konsekwencji spowoduje skreślenie w odpowiednich przepisach odesłań do art. 177 Kodeksu pracy.

Koncepcja przygotowań do zwolnienia pojawiła się w wyroku TSUE w sprawie C-460/06 Paquay na tle *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) (Dz. Urz. UE. L Nr 348, str. 1)* i zakazu zwolnienia z pracy od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego. W wyroku w motywie 33 Trybunał stwierdził, że „w świetle celów realizowanych przez dyrektywę 92/85, a w szczególności celów realizowanych przez jej art. 10, należy zwrócić uwagę, że zakaz zwolnienia kobiety w ciąży, kobiety, która niedawno rodziła, i kobiety karmiącej piersią w okresie ochronnym nie ogranicza się do doręczenia decyzji o zwolnieniu. Ochrona przyznana przez ten przepis wspomnianym wyżej pracownikom wyklucza zarówno powzięcie decyzji o zwolnieniu, jak i podjęcie działań przygotowawczych do zwolnienia, takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy z powodu jej ciąży lub narodzenia dziecka.”.

Projektowane regulacje stanowią wdrożenie art. 12 pkt 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie

z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania zwalniania oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.

Ponadto, zgodnie z art. 12 pkt 2 dyrektywy 2019/1158 pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub z powodu skorzystania przez nich z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. W przypadku zwolnienia pracownika, który wystąpił w wnioskiem o ww. urlopy lub skorzystał z takiego urlopu, pracodawca przedstawia uzasadnienie zwolnienia na piśmie.

Natomiast zgodnie z art. 12 ust. 3 dyrektywy 2019/1158 państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub urlop opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty, na podstawie których można domniemywać, że zostali zwolnieni z takiego powodu, udowodnienie, że zwolnienie nastąpiło z innych powodów, spoczywa na pracodawcy.

Ponadto, zgodnie z motywem 41 dyrektywy 2019/1158 pracownicy korzystający z prawa do urlopu lub prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, przewidzianych w niniejszej dyrektywie, powinni być objęci ochroną przed zwolnieniem z pracy i wszelkimi przygotowaniem do możliwego zwolnienia z pracy z powodu wystąpienia o urlop, skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, w tym zgodnie z wyrokiem w sprawie C-460/06. Pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni z powodu skorzystania z takich praw, powinni mieć możliwość zwrócenia się do pracodawcy z prośbą o przedstawienie należytego uzasadnienia tego zwolnienia. Jeżeli pracownik złożył wniosek o urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub urlop opiekuńczy, o których mowa w niniejszej dyrektywie, bądź jeżeli skorzystał z któregoś z nich, pracodawca powinien przedstawić pisemne uzasadnienie zwolnienia takiego pracownika.

17) Wydłużenie okresu, w którym pracownik wychowujący dziecko do 4. roku życia może wyrazić zgodę m.in. na pracę nadliczbową

Art. 1 pkt 22 (zmiana art. 178 § 2 Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę w § 2 w art. 178 Kodeksu pracy polegającą na tym, że wyrazy „opiekującego się dzieckiem” zastępuje się wyrazami „wychowującego dziecko” oraz wyrazy „4. roku życia” zastępuje się wyrazami „8. roku życia”. W obecnym stanie prawnym pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy. Proponowana zmiana ma na celu wydłużenie wieku dziecka z 4. do 8. roku życia i tym samym wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie będzie można bez jego zgody polecać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy. W obowiązującym stanie prawnym wiek dziecka został już tak określony w przypadku korzystania z takiego uprawnienia np. przez członków korpusu służby cywilnej.

Ponadto zmiana ma na celu dostosowanie tego przepisu do sformułowań występujących w art. 188 § 1 Kodeksu pracy.

Proponowane zmiany są zgodne z art. 1 dyrektywy 2019/1158 i mają na celu ułatwienie pracownikom godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

18) Uchylenie przepisów dotyczących składania tzw. długiego wniosku o urlop rodzicielski

Art. 1 pkt 23 (uchylenie art. 179¹ Kodeksu pracy)

Proponuje się uchylenie art. 179¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz do 34 tygodni w przypadku porodu mnogiego).

Zgodnie z powyższym przepisem pracownica może dzielić się z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym – ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu.

Obecnie prawo pracownika – ojca wychowującego dziecko do urlopu rodzicielskiego (oraz ubezpieczonego – ojca dziecka prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu) jest uzależnione od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu. Natomiast zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158 prawo do urlopu rodzicielskiego ma być prawem indywidualnym każdego z rodziców.

Uchylenie obowiązywania art. 179¹ Kodeksu pracy jest jednym z działań koniecznych ze względu na wdrożenie art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158.

19) Zmiana postaci wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego

Art. 1 pkt 24 (zmiany w art. 180 § 8–9 i 16 Kodeksu pracy)

Projektowana zmiana w art. 180 § 8, 9 i 16 Kodeksu pracy wprowadza możliwość składania w postaci papierowej lub elektronicznej wniosków w sprawie:

- 1) rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę (§ 8),
- 2) udzielania części urlopu macierzyńskiego pracownikowi – ojcu albo prawnikowi innemu członkowi najbliższej rodziny (§ 9).

Obecnie takie wnioski muszą być składane w formie pisemnej. Zmiana ta ma na celu ułatwienie składania takich wniosków i odformalizowanie formy ich składania.

Analogiczne zmiany przewiduje się w projektowanych zmianach w przepisach dotyczących składania wniosków o urlop rodzicielski (art. 1 pkt 27 projektu), urlop ojcowski (art. 1 pkt 31 lit. b projektu), urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 1 pkt 33 lit. c projektu) oraz zwolnienia od pracy dla pracowników wychowujących dziecko do 14 lat (art. 1 pkt 38 lit. a projektu).

20) Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie nieprzenoszalnej jego części dla każdego z pracujących rodziców

Art. 1 pkt 25 (zmiana art. 182^{1a} Kodeksu pracy)

Proponuje się nowe brzmienie art. 182^{1a} Kodeksu pracy.

Zgodnie z nowym brzmieniem § 1 w art. 182^{1a} Kodeksu pracy pracownicy – rodzice dziecka będą mieli prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie);
- 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5 (w przypadku porodu mnogiego).

Natomiast zgodnie z proponowanym § 2 tego artykułu pracownicy – rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.

Proponowane zmiany mają na celu stworzenie możliwości pracownikom – rodzicom dziecka posiadającego ww. zaświadczenie prawa do korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze do 24 tygodni.

Dzieci z niepełnosprawnościami związanymi z ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniem albo nieuleczalną chorobą zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, oraz ich rodzice (opiekunowie) znajdują się w szczególnej sytuacji wymagającej wsparcia ze strony państwa. Choroba dziecka (niepełnosprawność) dotyka także członków rodziny, stąd też działania pomocowe państwa powinny być skierowane również do nich.

Projektowana regulacja stanowi jeden z aspektów realizacji zadań państwa w zakresie wsparcia osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin. Zgodnie z art. 68 ust. 3 Konstytucji RP, władze publiczne są obowiązane do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej m.in. dzieciom, kobietom ciężarnym, osobom niepełnosprawnym.

Urlop rodzicielski w nowym, wyższym niż obecnie, wymiarze nadal będzie przysługiwał łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka (§ 3).

Zgodnie z nową regulacją zawartą w § 4 art. 182^{1a} Kodeksu pracy każdemu z pracowników – rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wyżej określonego wymiaru urlopu; prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka (będzie to nieprzenoszalna część urlopu).

Jednocześnie w nowej regulacji zawartej w § 5 w tym artykule wskazano, że skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni będzie oznaczało wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka nieprzenoszalnej części urlopu.

Proponowany art. 182^{1a} § 6 i 7 Kodeksu pracy jest powtórzeniem brzmienia obecnego art. 182^{1a} § 3 i 4 Kodeksu pracy, dostosowanym do projektowanych wcześniejszych paragrafów w tym artykule.

Powyższe regulacje mają na celu wdrożenie art. 5 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określony przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu (czyli zgodnie z roboczymi wyjaśnieniami Komisji Europejskiej po 9 tygodni dla każdego z rodziców). Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu i szczegółowych regulacji dotyczących stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnościami oraz rodziców dzieci z niepełnosprawnościami oraz cierpiących na choroby przewlekłe.

Ponadto, jak wynika z motywu 20 dyrektywy 2019/1158 z uwagi na to, że większość ojców nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część uprawnień do swojego urlopu matkom – aby zachęcić ojców do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, a jednocześnie utrzymać prawo każdego z rodziców do co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego, jak przewidziano w dyrektywie 2010/18/UE, niniejsza dyrektywa przedłuża z jednego do dwóch miesięcy minimalny okres urlopu rodzicielskiego, który nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica. Celem zapewnienia, aby co najmniej dwa miesiące urlopu rodzicielskiego były dostępne dla każdego rodzica wyłącznie i aby nie mogły one zostać przeniesione na drugiego z nich, jest zachęcenie ojców do korzystania z przysługującego im prawa do takiego urlopu. Rozwiązanie to również promuje i ułatwia powrót matek na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Natomiast zgodnie z motywem 24 dyrektywy 2019/1158 okres, w którym pracownikom powinno przysługiwać prawo do urlopu rodzicielskiego, powinien być powiązany z wiekiem dziecka. Wiek ten należy ustalić tak, aby umożliwić obojgu rodzicom skuteczne skorzystanie z pełnego prawa do urlopu rodzicielskiego przysługującego im na mocy niniejszej dyrektywy 2019/1158.

21) Zmiana zasad wykorzystywania urlopu rodzicielskiego

Art. 1 pkt 26 projektu (zmiana art. 182^{1c} Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 182^{1c} Kodeksu pracy, zgodnie z którym urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Zniesione zostaną zatem przepisy dotyczące możliwości wykorzystywania maksymalnie 16 tygodniowej części urlopu w późniejszym terminie, co jest związane z uniezależnieniem urlopu rodzicielskiego od prawa do urlopu macierzyńskiego oraz zostaną zniesione przepisy dotyczące minimalnej części urlopu rodzicielskiego. Po zmianach przepisów pracownicy będą mogli zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.

22) Zmiana postaci wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego

Art. 1 pkt 27 projektu (zmiana art. 182^{1d} Kodeksu pracy)

Zgodnie z projektowaną zmianą w § 1 art. 182^{1d} Kodeksu pracy urlop rodzicielski będzie udzielany na wniosek pracownika – rodzica dziecka składany w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu; obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

23) Zmiany w przepisach dotyczących wnioskowania o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy

Art. 1 pkt 28 (zmiana art. 182^{1e} § 2 Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia § 2 w art. 182^{1e} Kodeksu pracy. Po pierwsze zmiana ta umożliwi składanie w postaci papierowej lub elektronicznej wniosków o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu. Obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

Po drugie proponuje się skreślenie obecnej regulacji zawartej w zdaniu drugim w obowiązującym brzmieniu § 2 w art. 182^{1e} Kodeksu pracy, która wskazuje, że do wniosku o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} (tj. *rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków – Dz. U. poz. 2243*).

Zmiana ma charakter porządkowy, bowiem oprócz wniosku o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy nie składa się obecnie innych dokumentów, zatem przepis ten jest bezprzedmiotowy.

Po trzecie o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracownika o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Obecnie o przyczynie odmowy pracodawca informuje pracownika na piśmie i nie ma wskazanego terminu przekazania tej informacji. Jest to zmiana porządkowa i likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

24) Zmiany w przepisach dotyczących korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy

Art. 1 pkt 29 (zmiana art. 182^{1f} § 1 i 3 oraz dodanie § 1¹ Kodeksu pracy)

Proponuje się nowe brzmienie § 1 w art. 182^{1f} Kodeksu pracy, zgodnie z którym w przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego będzie ulegał wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 82 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie);
- 2) 86 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5 (w przypadku porodu mnogiego).

Natomiast zgodnie z projektowanym 182^{1f} § 1¹ Kodeksu pracy w przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 130 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1 (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie);
- 2) 134 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5 (w przypadku porodu mnogiego).

Projektowana zmiana jest konsekwencją wprowadzenia nowych wymiarów urlopu rodzicielskiego i określa maksymalne wymiary urlopu, do których może nastąpić proporcjonalne wydłużenie. Natomiast nie ulegną zmianie dotychczasowe zasady łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

Zmiana w projektowanym 182^{1f} § 3 Kodeksu pracy ma charakter dostosowawczy.

25) Skreślenie odesłań w przepisie dotyczącym urlopu rodzicielskiego.

Art. 1 pkt 30 projektu (zmiana w art. 182^{1g} Kodeksu pracy)

Proponuje się skreślenie w art. 182^{1g} Kodeksu pracy odesłań do odpowiedniego stosowania do urlopu rodzicielskiego przepisów: art. 50 § 5, który ma zostać uchylony (zgodnie z art. 1 pkt 14 projektu) oraz art. 177, w którym urlop rodzicielski będzie wprost wymieniony (art. 1 pkt 21 projektu).

26) Skrócenie okresu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego

Art. 1 pkt 31 projektu (zmiany w art. 182³ Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę § 1 w art. 182³ Kodeksu pracy polegającą na skróceniu okresu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego do 12 miesięcy (obecnie są to 24 miesiące) od dnia urodzenia dziecka.

Projektowana zmiana ww. przepisu wdraża art. 4 pkt 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym ojcowie w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe będą mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika.

Z motywu 19 dyrektywy 2019/1158 wynika m.in., że urlop ojcowski powinien być wykorzystywany w okresie narodzin dziecka i wyraźnie wiązać się z tym wydarzeniem, a jego celem powinno być sprawowanie opieki.

Ponadto projektowana zmiana w art. 182³ § 2 Kodeksu pracy umożliwi składanie w postaci papierowej lub elektronicznej wniosków o udzielenie urlopu ojcowskiego albo jego części. Jest to zmiana likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

Proponuje się także skreślenie w art. 182³ § 3 Kodeksu pracy odesłań do odpowiedniego stosowania do urlopu ojcowskiego przepisów: art. 50 § 5, który ma zostać uchylony (zgodnie z art. 1 pkt 14 projektu) oraz art. 177, w którym urlop ojcowski będzie wprost wymieniony (art. 1 pkt 21 projektu).

27) Uchylenie przepisu dotyczącego składania tzw. długiego wniosku o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

Art. 1 pkt 32 (art. 182⁴ Kodeksu pracy)

Projektowane uchylenie art. 182⁴ Kodeksu pracy (dotyczącego możliwości występowania przez pracownika, nie później niż 21 dni 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 pisemnym wnioskiem o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze) jest konsekwencją uchylenia art. 179¹ Kodeksu pracy, który przewiduje obecnie analogiczne uprawnienie dla biologicznych rodziców.

Uchylenie obowiązywania art. 182⁴ Kodeksu pracy jest zatem jednym z działań koniecznych ze względu na wdrożenie art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158.

28) Ustalenie nowych wymiarów urlopu rodzicielskiego dla pracowników występujących o adopcję dziecka

Art. 1 pkt 33 (zmiana art. 183 Kodeksu pracy)

Proponuje się skreślenie w art. 183 § 2 Kodeksu pracy odesłań do odpowiedniego stosowania do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisów: art. 50 § 5, który ma zostać uchylony (zgodnie z art. 1 pkt 14 projektu) oraz art. 177, w którym urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie wprost wymieniony (art. 1 pkt 21 projektu).

Ponadto zmiana w art. 183 § 4 Kodeksu pracy polega na ustaleniu nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego, tj. do:

- 1) 41 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
- 2) 43 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka;
- 3) 38 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Natomiast zgodnie z projektowanym art. 183 § 4¹ Kodeksu pracy pracownicy występujący o adopcję dziecka, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;

2) 67 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka;

3) 62 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Zgodnie z projektowaną zmianą § 5 w tym artykule, w którym odsyła się do przepisów, które będą miały zastosowanie w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego przez pracowników, którzy przyjęli na wychowanie dzieci, powołanie w tym przepisie odpowiedniego stosowania przepisów art. 182^{1a} § 3–7 Kodeksu pracy zapewni takim pracownikom nieprzenoszalną część urlopu rodzicielskiego.

Powyższa zmiana ma na celu wdrożenie, na analogicznych zasadach jak dla pracowników – rodziców biologicznych dzieci – art. 5 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy (czyli łącznie 36 tygodni) do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, który zostanie określany przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych. Państwa członkowskie zapewniają, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu (czyli po 9 tygodni dla każdego z rodziców).

Ponadto zgodnie z projektowanym nowym brzmieniem § 6 w art. 183 Kodeksu pracy wnioski o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie można składać w postaci papierowej lub elektronicznej. Jest to zmiana likwidująca obciążenia biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

29) Zmiana w przepisie dotyczącym dopuszczenia pracownika do pracy po urloпах związanych z rodzicielstwem

Art. 1 pkt 34 (uchylenie art. 183² Kodeksu pracy)

Uchylenie obowiązywania przepisu art. 183² Kodeksu pracy stanowi konsekwencję ustalenia zasad powrotu do pracy pracowników po zakończeniu wszystkich urlopow związanych z rodzicielstwem (płatnych i bezpłatnego urlopu wychowawczego) w projektowanym art. 186⁴ Kodeksu pracy (art. 1 pkt 36 projektu).

30) Zmiana postaci wnioskowania o urlop wychowawczy albo jego część

Art. 1 pkt 35 (zmiana w art. 186 § 7 Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę § 7 w art. 186 Kodeksu pracy, zgodnie z którą urlop wychowawczy będzie udzielany na wniosek pracownika składany w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana zmniejszająca obciążania biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

31) Zmiana w przepisie dotyczącym dopuszczenia pracownika do pracy po urlopie wychowawczym

Art. 1 pkt 36 (zmiana w art. 186⁴ Kodeksu pracy)

Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 186⁴ Kodeksu pracy, w myśl którego pracodawca będzie zobowiązany do dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, 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 nie korzystał z urlopu, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu oraz zagwarantowaniu pracownikowi powracającemu z urlopu prawa do wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłby on uprawniony, gdyby z takiego urlopu nie korzystał.

Zmiana polega na uzupełnieniu dotychczasowego brzmienia tego przepisu o wszystkie urlopy związane z rodzicielstwem i ma na celu ujednoczenie zasad powracania do pracy pracowników po zakończeniu wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem (płatnych i bezpłatnego urlopu wychowawczego).

Projektowane rozwiązanie jest zgodne z art. 10 pkt 2 dyrektywy 2019/1158, który stanowi, że państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6, tj. urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu opiekuńczego pracownicy byli uprawnieni do powrotu na swoje stanowisko lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu.

Projektowana regulacja stanowi wdrożenie art. 10 pkt 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym prawa nabyte lub nabywane przez pracowników w dniu, w którym rozpoczął się urlop ojcowski, urlop rodzicielski i urlop opiekuńczy lub czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej zostają zachowane do zakończenia tego urlopu lub czasu wolnego od pracy. Po zakończeniu takiego urlopu lub czasu wolnego od pracy prawa te mają zastosowanie, wraz ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

Ponadto, zgodnie z motywem 38 dyrektywy 2019/1158 regulacje dotyczące urlopów mają wspierać pracowników będących rodzicami i opiekunów w konkretnym okresie, a ich

celem jest utrzymanie i wspieranie nieprzerwanej więzi pracowników z rynkiem pracy. Należy zatem wprowadzić wyraźny przepis chroniący prawa pracownicze pracowników korzystających z urlopów objętych dyrektywą 2019/1158.

Powyższy przepis stanowi także wdrożenie art. 10 ust. 3 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie określają status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu opiekuńczego lub czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, wraz ze składkami emerytalnymi, a jednocześnie zapewniają utrzymanie stosunku pracy w tym okresie.

Ponadto z motywu 39 dyrektywy 2019/1158 wynika, że jak stanowi dyrektywa 2010/18/UE, od państw członkowskich wymaga się określenia statusu umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości stosunek pracy między pracownikiem a pracodawcą pozostaje utrzymany w czasie urlopu, a w konsekwencji osoba korzystająca z takiego urlopu pozostaje w tym okresie pracownikiem w rozumieniu prawa Unii. Określając status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopów objętych dyrektywą 2019/1158, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, by stosunek pracy został utrzymany.

32) Doprecyzowanie przepisu dotyczącego korzystania z urlopu wychowawczego i obniżonego wymiaru czasu pracy

Art. 1 pkt 37 (zmiana w § 1 i dodanie § 3 i § 4 w art. 186⁷ Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę w § 1 w art. 186⁷ Kodeksu pracy polegającą na tym, że pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego będzie mógł złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu – w postaci papierowej lub elektronicznej. Obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana zmniejszająca obciążania biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

Ponadto, proponuje się dodanie do art. 186⁷ § 3 i 4 Kodeksu pracy, zgodnie z którymi z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1 w tym artykule, pracownik będzie mógł korzystać przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Przepis ten ma na celu umożliwienie pracownikowi korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy przez okres,

w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie będzie obniżało wymiaru urlopu wychowawczego.

Zmiana jest związana z pojawiającymi się licznymi wątpliwościami dotyczącymi okresu, w którym pracownik może korzystać z urlopu wychowawczego, jeżeli okres ten był poprzedzony korzystaniem z prawa do wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy na podstawie art. 186⁷ § 1 Kodeksu pracy. Zmiana ta ma charakter doprecyzowujący i nie wprowadza merytorycznej zmiany.

33) Zmiany w przepisach dotyczących korzystania z tzw. opieki nad dzieckiem

Art. 1 pkt 38 (zmiana w § 2 i dodanie § 4 w art. 188 Kodeksu pracy)

Proponuje się zmianę w § 2 w art. 188 Kodeksu pracy polegającą na tym, że o sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy dla pracownika wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, o którym mowa w § 1 w tym przepisie, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym – w postaci papierowej lub elektronicznej. Obecnie może być złożony tylko pisemny wniosek. Jest to zmiana zmniejszająca obciążania biurokratyczne, wykraczająca poza wdrożenie dyrektywy 2019/1158.

Ponadto, proponuje się dodanie § 4 w art. 188 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przepisy § 1 i 3 w tym artykule dotyczące udzielania zwolnienia od pracy w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Zmiana ta ma charakter doprecyzowujący i nie wprowadza merytorycznej zmiany.

34) Nowe przepisy dotyczące elastycznej organizacji pracy

Art. 1 pkt 39 (dodanie art. 188¹ Kodeksu pracy)

W dodawanym art. 188¹ w § 1 Kodeksu pracy proponuje się, aby pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia mógł złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek będzie składany się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Zgodnie z projektowanym § 2 w tym artykule za elastyczną organizację pracy w rozumieniu § 1 uważa się w telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Ponadto, w dodawanym § 3 w tym przepisie proponuje się, aby we wniosku o elastyczną organizację pracy wskazywało się:

- 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy
- 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

Zgodnie z projektowanym § 4 w tym artykule pracodawca będzie rozpatrywał wniosek o elastyczną organizację pracy uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Zgodnie z projektowanym § 5 w omawianym artykule po rozpatrzeniu wniosku o elastyczną organizację pracy pracodawca poinformuje pracownika o jego uwzględnieniu albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku – w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Natomiast w § 6 proponuje się, aby pracownik wnoszący o elastyczną organizację pracy mógł w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu rozpoczęcia i zakończenia elastycznej organizacji pracy wskazanym we wniosku, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem takich okoliczności, poinformuje pracownika o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Zgodnie z projektowanym § 7 tego artykułu złożenie przez pracownika wniosku, o elastyczną organizację pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Przesłanką ubiegania się o elastyczną organizację pracy jest jedynie wiek dziecka, zgodnie z art. 9 ust. 1 dyrektywy 2019/1158, dlatego w projektowanym § 1 tego artykułu nie ma przyczyny konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy. Przyczyna ta będzie natomiast podawana we wniosku o elastyczną organizację pracy, zgodnie z projektowanym § 2 tego artykułu, ze względu na to, że jak wynika z projektowanego art. 9 ust. 2 dyrektywy

2019/1158, pracodawcy odpowiadają na wnioski pracowników uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy jak i pracownika.

Projektowany przepis art. 188¹ Kodeksu pracy stanowi częściową realizację reformy A.4.4. „Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej”, zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO).

Pojęcie „elastycznej organizacji pracy” zostało zdefiniowane w postanowieniach dyrektywy 2019/1158. Zgodnie z art. 3 lit. f dyrektywy 2019/1158 „elastyczna organizacja pracy” oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy; w tym zakresie projektowany § 2 w art. 188¹ jest zgodny z dyrektywą 2019/1158.

Projektowane regulacje stanowią wdrożenie art. 9 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony. Pracodawcy w rozsądnym terminie rozpatrują wnioski o elastyczną organizację pracy i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawcy przedstawiają uzasadnienie odmowy udzielenia zgody na taki wniosek lub odroczenia takiej organizacji pracy. W przypadku gdy elastyczna organizacja pracy, jest ograniczona w czasie, pracownik ma prawo powrotu do poprzedniej organizacji pracy po zakończeniu uzgodnionego okresu. Pracownik ma również prawo do wystąpienia z wnioskiem o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed końcem uzgodnionego okresu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności. Pracodawca rozpatruje wnioski o wcześniejszy powrót do poprzedniej organizacji pracy i odpowiada na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć sześciu miesięcy. W przypadku kolejnych umów na czas określony w rozumieniu dyrektywy 1999/70/WE, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia wspomnianego okresu pracy lub stażu pracy uwzględnia się sumę tych umów.

Jednocześnie, zgodnie z motywem 34 dyrektywy 2019/1158, aby zachęcić pracowników będących rodzicami i opiekunów do pozostania na rynku pracy, pracownikom tym należy dać możliwość dostosowania ich rozkładów pracy do osobistych potrzeb i preferencji. W tym celu i z myślą o potrzebach pracowników powinni oni mieć prawo do

wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu dostosowania swojej organizacji pracy, w tym – tam gdzie jest to możliwe – przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy, tak aby umożliwić im sprawowanie opieki.

Zgodnie z motywem 35 dyrektywy 2019/1158 w celu uwzględnienia potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawców, państwa członkowskie powinny mieć możliwość ograniczenia czasu trwania elastycznej organizacji pracy, w tym wszelkiego zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub pracy zdalnej. Choć zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy okazało się przydatne, umożliwiając niektórym kobietom pozostanie na rynku pracy po urodzeniu dziecka lub podczas opieki nad krewnymi wymagającymi opieki lub wsparcia, to długie okresy zmniejszonego wymiaru czasu pracy mogą skutkować niższymi składkami na zabezpieczenie społeczne, a zatem ograniczonymi uprawnieniami emerytalno – rentowymi lub ich całkowitym brakiem.

Zgodnie z motywem 37 dyrektywy 2019/1158 niezależnie od wymogu dokonania oceny, czy warunki dostępu do urlopu rodzicielskiego i szczegółowe regulacje dotyczące takiego urlopu powinny być dostosowane do szczególnych potrzeb rodziców znajdujących się w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji, zachęca się państwa członkowskie do oceny, czy warunki dostępu do urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego i elastycznej organizacji pracy oraz szczegółowe regulacje dotyczące korzystania z tych praw należy dostosować do konkretnych potrzeb, takich jak potrzeby rodziców samotnie wychowujących dzieci, rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnością, rodziców dzieci z niepełnosprawnością lub przewlekle chorych lub rodziców znajdujących się w szczególnej sytuacji, na przykład związanej z porodami mnogimi i przedwczesnymi.

35) Sankcje za nieinformowanie pracownika o warunkach jego zatrudnienia i za nieudzielenie pracownikowi odpowiedzi na wniosek

Art. 1 pkt 40 projektu (dodanie pkt 2a i 2b oraz pkt 5a–5d w art. 281 § 1 Kodeksu pracy)

W przepisie art. 281 § 1 Kodeksu pracy proponuje się zmianę polegającą na objęciu odpowiedzialnością za wykroczenia przeciwko prawom pracownika naruszenia polegającego na nie informowaniu pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy, naruszając w sposób rażący przepisy dotyczące informowania o warunkach zatrudnienia – dodawany pkt 2a), a także na nie udzieleniu pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy w tym polegającymi na zmianie rodzaju pracy, zmianie rodzaju umowy o pracę na umowę na

czas nieokreślony lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy lub nie informowaniu o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku (dodawany pkt 2b). Sankcjonowane będzie więc również nie przekazanie kompletnych informacji o warunkach zatrudnienia pracownika lub przekazanie błędnych informacji, naruszając w sposób rażący przepisy dotyczące informowania o warunkach zatrudnienia. Regulacja ta jest spójna z art. 19 dyrektywy 2019/1152, z którego należy wywodzić, że sankcje dla pracodawcy za naruszenie obowiązków informacyjnych, o których mowa w 29 § 3 i 3² Kodeksu pracy lub w art. 29¹ § 2 i 4 Kodeksu pracy oraz za nie udzielenie pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek, o której mowa w art. art. 29³ § 4 Kodeksu pracy muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.

W RP o ustaleniu wykroczenia, jego ciężkości, a także o wysokości kary decydują odpowiednie organy: Państwowa Inspekcja Pracy, a w stosownych przypadkach sąd.

Ponadto proponuje się uzupełnienie katalogu wykroczeń, zawartego w art. 281 Kodeksu pracy, o działania pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu polegające na:

- naruszaniu przepisów o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ (dodawany pkt 5a),
- naruszaniu przepisów o urlopie opiekuńczym (dodawany pkt 5b),
- naruszeniu przepisów dotyczących uwzględniania wniosku pracownika - małżonka albo pracownika - rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej lub pracownika - rodzica dziecka niepełnosprawnego lub ze szczególnymi potrzebami, o których mowa w art. 142¹ Kodeksu pracy, o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, rozkładu ruchomego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy oraz wniosku pracownika - rodzica dziecka niepełnosprawnego lub ze szczególnymi potrzebami o telepracę (dodawany pkt 5c),
- naruszeniu przepisów dotyczących pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94¹³ (dodawany pkt 5d).

Sankcjonowane będzie również naruszanie przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, na mocy art. 281 § 1 pkt 5, który dotyczy wykroczeń związanych z naruszeniem przepisów o czasie pracy. Ponadto na podstawie tego artykułu oraz art. 282 § 1 pkt 1 (wykroczenia związane z nie wypłacaniem lub bezpodstawnym obniżaniem wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia) odpowiedzialnością za wykroczenia objęte będzie również naruszenie związane z odbywaniem szkoleń, o których mowa w proponowanym art. 94¹³ Kodeksu pracy, poza godzinami pracy pracownika i nie wliczaniem czasu tych szkoleń do czasu pracy.

Dodanie pkt 5a-5d w art. 281 § 1 Kodeksu pracy mają na celu wdrożenie art. 13 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji mających zastosowanie w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy 2019/1158 i podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania. Ustanowione sankcje muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

36) Art. 2 (zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela – Dz. U. z 2021 r. poz. 1762)

Proponuje się:

- 1) dodanie art. 68a i art. 68b, zgodnie z którymi nauczyciel będzie miał prawo do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia. Zgodnie z przepisami ustawy – Karta Nauczyciela rejestracji i rozliczeniu podlegają wyłącznie godziny tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć (tzw. pensum), natomiast w ramach tygodniowego czasu pracy (do 40 godzin) nauczyciel jest zobowiązany do realizacji także zadań statutowych, doskonalenia się oraz przygotowania do zajęć. W związku z powyższym, w celu uniknięcia negatywnych skutków dla realizowanego przez nauczyciela procesu dydaktyczno-wychowawczego, proponuje się odrębne uregulowanie dla nauczycieli w ustawie – Karta Nauczyciela kwestii zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem. Zwolnienie to będzie przysługiwało nauczycielom w wymiarze 2 dni, bez możliwości wykorzystania go w wymiarze godzinowym;
- 2) dodanie art. 68b, zgodnie z którym nauczycielowi będzie przysługiwał bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.
Przy udzielaniu tego urlopu będą miały zastosowanie odpowiednie zapisy w rozdziale I a w dziale siódmym Kodeksu pracy.”.

37) Art. 3 (zmiana w ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich – Dz. U. z 2020 r. poz. 627 oraz z 2021 r. poz. 696)

Proponuje się dodanie w pkt 1 art. 17b ustawy, że zakres działania Rzecznika Praw Obywatelskich, dotyczącego realizacji zasady równego traktowania, obejmuje również promowanie równego traktowania wszystkich osób.

Powyższy zmiana ma na celu pełne wdrożenie art. 15 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów egzekwujących prawa pracownicze, w tym partnerów społecznych, państwa członkowskie zapewniają, aby organ lub organy wyznaczone na podstawie art. 20 dyrektywy 2006/54/WE do celów propagowania, analizy, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób, bez dyskryminacji ze względu na płeć, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.

38) Art. 4 (zmiany w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji – Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.)

W odniesieniu do kwestii implementacji dyrektywy 2019/1152 kierunkowo należy wyłączyć z regulacji ww. dyrektywy służb mundurowych, w tym Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Ochrony Państwa, z zastrzeżeniem konieczności implementacji rozdziałów II i IV dyrektywy, których wyłączenie nie jest dopuszczalne. Kwestie informacji o różnych aspektach przebiegu służby są już regulowane w służbach resortu spraw wewnętrznych i administracji, głównie na poziomie rozporządzeń i co do zasady ich doszczegółowienie zgodnie z wymogami dyrektywy będzie wymagać najprawdopodobniej jedynie niewielkich zmian legislacyjnych.

Proponuje się:

- 1) dodanie art. 86a, zgodnie z którym policjantowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;
- 2) dodanie art. 86b, zgodnie z którym policjant będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 121 ust.1. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹

Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;

- 3) zmianę art. 121a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

Co do zasady, miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że policjant – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo policjant nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej policjantowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

W przypadku złożenia przez policjanta, w tym policjanta – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1. Jednocześnie na wniosek policjanta zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w *ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 615)*, kwotę uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na

podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

Z uwagi na specyfikę służby niemożliwe jest stosowanie wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji czasu pracy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym stosunek służbowy policjanta nie jest stosunkiem pracy, w którym strony mogą kształtować i modyfikować jego określone elementy (np. stanowisko, uposażenie, miejsce i czas pracy, zakres podporządkowania, dyspozycyjności) na zasadzie ich woli, a więc zasadzie równości podmiotów (pracownika i pracodawcy) - służba w Policji ma charakter stosunku administracyjnego, a więc takiego, w którym organ jednostronnie i władczo kształtuje sytuację prawną funkcjonariusza.

39) Art. 5 (zmiany w ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej – Dz. U. z 2021 r. poz. 1486, z późn. zm.)

Proponuje się:

- 1) dodanie art. 89h, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;
- 2) dodanie art. 89i, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 125 ust.1. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 3) zmianę art. 125a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w *ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych* (Dz. U. z 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

40) Art. 6 (zmiana w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników – Dz. U. z 2021 r. poz. 266, z późn. zm.)

Proponuje się zmianę w art. 35a polegającą na przyznaniu ubezpieczonemu ojcu dziecka zasiłku macierzyński przez okres 9 tygodni, jeżeli nie przysługuje mu prawo do zasiłku macierzyńskiego z powodu zaistnienia okoliczności, o których mowa w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Ponadto proponuje się dodanie w art. 35 b ust. 3a, zgodnie z którym w przypadku przyznaniu ubezpieczonemu ojcu dziecka zasiłku macierzyński przez okres 9 tygodni, termin 3 miesięcy na złożenie wniosku o ustalenie prawa do zasiłku macierzyńskiego, o którym mowa w ust. 2, liczony jest od dnia zaprzestania pobierania zasiłku macierzyńskiego.

Zmiany te są konsekwencją wprowadzenia do przepisów Kodeksu pracy nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego związanego z wdrożeniem dyrektywy 2019/1158.

41) Art. 7 (zmiany w ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej – Dz. U. z 2021 r poz. 1940)

Proponuje się:

- 1) dodanie art. 71i, zgodnie z którym strażakowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;
- 2) dodanie art. 71j, zgodnie z którym strażak będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 105 ust. 1. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 3) zmiany w art. 105a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

Co do zasady, miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że strażak – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo strażak nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej strażakowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

W przypadku złożenia przez strażaka, w tym strażaka – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1. Jednocześnie na wniosek strażaka zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w *ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615)*, kwotę uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

42) Art. 8 (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 – Dz. U. z 2020 r. poz. 723, z późn. zm.)

Proponuje się zmianę w art. 5, zgodnie z którą przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej nie uwzględnia się zmniejszenia wysokości uposażenia, o którym mowa w ust. 1 i 1a, także w związku z przebywaniem na urlopie opiekuńczym i urlopie ojcowskim.

43) Art. 9 (zmiany w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej – Dz. U. z 2018 r. poz. 1872)

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

44) Art. 10 (zmiany w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – Dz. U. z 2021 r. poz. 1133, z późn. zm.)

W zmienianej ustawie przewidziane są sytuacje, w których zasiłki nie przysługują. Są to sytuacje, w których niezdolność do pracy przypada na okres, w którym ubezpieczony nie otrzymuje wynagrodzenia, a więc nie traci go za okres niezdolności do pracy (np. urlop bezpłatny, wychowawczy lub okres nieobecności w pracy przypadający w okresie od dnia śmierci pracodawcy do dnia zawarcia porozumienia o kontynuacji stosunku pracy albo wygaśnięcia umowy o pracę - art. 63² § 8 Kodeksu pracy). Analogiczne rozwiązanie proponuje się wprowadzić do tej ustawy odnośnie urlopu opiekuńczego, gdyż za okres tego urlopu pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (art. 12 ust. 2 pkt 5 ustawy).

Proponuje się ponadto zmiany w art. 30a i art. 31, zgodnie z którymi, co do zasady, miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Jednocześnie proponuje się, aby pracownica miała możliwość wyboru wysokości zasiłku macierzyńskiego, który będzie pobierany w okresie urlopu rodzicielskiego. I tak proponuje się, aby:

- a) kobieta otrzymywała 100% zasiłek za cały okres korzystania z urlopu macierzyńskiego, natomiast za okres korzystania z urlopu rodzicielskiego oboje rodzice mieliby prawo do 70% zasiłku albo
- b) kobieta w ciągu 21 dni miałaby prawo złożyć do pracodawcy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o wypłacanie jej 81,5% zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, przy czym za okres 9 tygodniowej nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca dziecka przysługiwałby zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku; w przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego – na wniosek pracownika/ubezpieczonego następowałoby wyrównanie zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego do 100% podstawy zasiłku macierzyńskiego, a zasiłek macierzyński za urlop rodzicielski wykorzystywany w kolejnych latach życia dziecka byłby płatny na poziomie 70% dla obojga rodziców.

Zmiana wysokości zasiłku rodzicielskiego wynika z tego, że wysokość tego świadczenia musi zostać ustalona w taki sposób, aby ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców (art. 8 ust. 3 dyrektywy 2019/1158). Także z motywu 29 tej dyrektywy wynika, że aby zwiększyć zachęty dla pracowników będących rodzicami do korzystania z urlopów m.in. z urlopu rodzicielskiego należy przyznać pracownikom uprawnienie do odpowiedniego świadczenia pieniężnego podczas urlopu.

45) Art. 11 (zmiany w ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu – Dz. U. z 2022 r. poz. 557)

Implementacja przepisów dyrektywy 2019/1152 w stosunku do Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego powinna nastąpić poprzez nowelizację *rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 2 lipca 2003 r. w sprawie przebiegu służby funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (Dz. U. z 2013 r. poz. 862 oraz z 2019 r. poz. 2245)*, zwanego dalej „rozporządzeniem”. Rozporządzenie to reguluje szczegółowe zasady i tryb załatwiania spraw, w tym spraw osobowych funkcjonariuszy, nawiązania, rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku służbowego, mianowania, przenoszenia, odwoływania i zwalniania ze stanowisk służbowych, a także sposób usprawiedliwiania nieobecności w służbie oraz rodzaje informacji, których ze względu na przebieg służby funkcjonariusza jest on obowiązany udzielić. Taką możliwość, tj. odzwierciedlenie przepisów w ww. rozporządzeniu, przewiduje art. 4 ust. 3 dyrektywy 2019/1152.

W przepisach rozporządzenia szczegółowo określono elementy rozkazów personalnych funkcjonariuszy ABW, na podstawie których powstaje lub jest modyfikowany stosunek służbowy tych funkcjonariuszy. Powyższe elementy odzwierciedlają w zasadniczej części wymogi informacyjne, o których mowa w rozdziale II „Informowanie o stosunku pracy” dyrektywy 2019/1152. Niemniej, w celu pełnej implementacji przepisów dyrektywy, proponuje się nowelizację przepisów rozporządzenia w przedmiotowym zakresie o informację dotyczącą siedziby ABW oraz miejsca pełnienia służby przez funkcjonariusza ABW.

Wobec powyższego, zaproponowane zmiany dotyczyłyby następujących przepisów rozporządzenia:

- 1) „w § 4 w ust. 2 pkt 1 powinien otrzymać brzmienie:
„1) oznaczenie organu wydającego rozkaz personalny wraz ze wskazaniem jego siedziby”,
- 2) następnie pkt 6 powinien otrzymać brzmienie:
„6) stanowisko, jednostkę organizacyjną oraz miejsce pełnienia służby;”
- 3) w § 7 pkt 1 powinien otrzymać brzmienie:

„1) oznaczenie organu wydającego rozkaz personalny wraz ze wskazaniem jego siedziby”;

4) w dalszej kolejności pkt 5 powinien otrzymać brzmienie:

„5) nazwę jednostki organizacyjnej oraz miejsce pełnienia służby;”;

5) w § 19 w ust. 2 pkt 1 powinien otrzymać brzmienie:

„1) oznaczenie organu wydającego rozkaz personalny wraz ze wskazaniem jego siedziby”;

6) natomiast pkt 6 powinien otrzymać brzmienie:

„6) ostatnio zajmowane stanowisko, jednostkę organizacyjną, z zastrzeżeniem § 20, oraz miejsce pełnienia służby;”

W przypadku informowania, o którym mowa w art. 4 dyrektywy 2019/1152, przepis ten jest obecnie realizowany przez § 4 ust. 3 i § 5 rozporządzenia, które wskazują na zapoznanie funkcjonariusza z przepisami regulującymi prawa i obowiązki wynikające ze stosunku służbowego, przez co rozumie się informacje obejmujące elementy wskazane w art. 4 dyrektywy 2019/1152 i nie ma konieczności wprowadzania dodatkowych zmian w przepisach wykonawczych.

W zakresie przepisu art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, wskazać należy, iż norma ta jest realizowana przez § 5 ust. 1 rozporządzenia, zgodnie z którym funkcjonariusza przyjętego do służby bezpośrednio przełożony niezwłocznie zapoznaje z przepisami regulującymi prawa i obowiązki wynikające ze stosunku służbowego. Wyraz „niezwłocznie” oznacza tak szybko, jak jest to możliwe, bez zbędnej zwłoki, termin realny, mający na względzie okoliczności miejsca i czasu. Kwestie doręczania rozkazów personalnych, jako decyzji administracyjnych, kompleksowo regulują przepisy *ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 735, z późn. zm.)*. W związku z powyższym w ocenie ABW nie ma konieczności implementacji przepisu art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 w odniesieniu do funkcjonariuszy ABW.

Z uwagi na fakultatywny charakter art. 5 ust 2 dyrektywy 2019/1152 w zakresie opracowania formularzy i wzorów dokumentów przepis ten nie wymaga implementacji.

Art 5 ust. 3 dyrektywy 2019/1152 również nie wymaga wdrożenia ze względu na powszechny, bezpłatny i ogólnodostępny charakter obowiązujących w ABW przepisów dotyczących pragmatyki służbowej. Wskazać bowiem należy, że kwestie wynikające ze stosunku służbowego funkcjonariuszy ABW są szczegółowo uregulowane w ustawie o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, zwanej dalej „ustawą o ABW oraz AW”, i w rozporządzeniach wydanych na podstawie tej ustawy. Są to akty

prawa powszechnie obowiązującego, publikowane w Dzienniku Ustaw, do których każdy funkcjonariusz ma nieograniczony dostęp.

W ocenie ABW przepis art. 6 dyrektywy 2019/1152 jest obecnie realizowany, ponieważ wszelkie informacje dotyczące zmiany stosunku służbowego, przenoszenia, odwoływania i zwalniania ze stanowisk służbowych funkcjonariusza są przekazywane w drodze rozkazu personalnego, o którym mowa w rozporządzeniu, do którego stosuje się obowiązki informacyjne, o których mowa w przepisie § 6 w zw. z § 4 ust. 3 rozporządzenia o zapoznaniu z funkcjonariusza z rozkazem personalnym.

W odniesieniu do kwestii dotyczących kierowania funkcjonariuszy ABW do realizacji zadań należy wskazać, że ABW jest służbą powołaną co do zasady do działania na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. Możliwość działania ABW poza granicami państwa jest ściśle reglamentowana brzmieniem art 5 ust. 2 i art. 8 ustawy o ABW oraz AW. Ewentualne skierowanie funkcjonariusza do realizacji stałych zadań poza granicami państwa następowałyby w formule oddelegowania przy uwzględnieniu rozwiązań określonych w art. 56 ust 2 ww. ustawy oraz *rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2004 r. w sprawie warunków i trybu oddelegowania funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego do wykonywania zadań poza Agencją (Dz. U. poz. 296)*. Wynika z nich, że to kierownik podmiotu oddelegowania wyznacza funkcjonariuszowi ABW stanowisko służbowe, przez co wyznacza mu zakres zadań. Ponadto, funkcjonariusz przed oddelegowaniem wyraża zgodę na warunki oddelegowania, w których precyzyjnie określone są m. in. zadania przewidziane do realizacji przez funkcjonariusza ABW oraz miejsce ich realizacji. W związku z tym norma z art. 7 dyrektywy 2019/1152 w stosunku do funkcjonariuszy ABW winna być realizowana przez podmioty oddelegowania, tym samym nie wymaga ona implementacji do przepisów pragmatycznych ABW.

W przypadku wdrożenia przepisów rozdziału IV „Postanowienia horyzontalne” dyrektywy 2019/1152, wskazać należy, iż art. 15 i 16, odnoszące się do rozstrzygania sporów i prawa dochodzenia roszczeń są już realizowane, bowiem zgodnie z art 50 ustawy o ABW oraz AW sprawy osobowe w zakresie przyjmowania do służby w Agencji, mianowania funkcjonariuszy na stanowiska służbowe oraz ich przenoszenia, delegowania, oddelegowania, zwalniania i odwoływania ze stanowisk służbowych, zawieszania i uchylania zawieszenia w czynnościach służbowych, zwalniania ze służby oraz stwierdzania wygaśnięcia stosunku służbowego, są załatwiane przez wydanie rozkazu personalnego, który podlega zaskarżeniu na podstawie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego.

Dodatkowo podkreślić należy, że w § 4 ust 2 pkt 9, § 19 ust. 2 pkt 10 rozporządzenia wprost uregulowana jest kwestia odnosząca się do środka odwoławczego, co wskazuje na

możliwość dochodzenia przez funkcjonariusza swoich roszczeń ze stosunku służbowego na drodze sądowej.

W świetle ww. prawa do zaskarżania rozkazów personalnych oraz biorąc pod uwagę charakter administracyjno-prawny stosunku służbowego funkcjonariuszy ABW, przepis art. 17 dyrektywy 2019/1152 także nie będzie wymagał wdrożenia.

W zakresie art. 18 i 19 dyrektywy 2019/1152 dotyczących ochrony przed zwolnieniem z uwagi na skorzystanie z uprawnień wskazanych w tej dyrektywie, wskazać należy, iż przepisy te są już realizowane przez art. 60 ustawy o ABW oraz AW, który w sposób enumeratywny wymienia przesłanki obligatoryjne i fakultatywne zwolnienia funkcjonariusza ze służby. Wobec powyższego funkcjonariusz nie może być zwolniony ze służby w innych przypadkach niż ściśle określone ww. regulacji.

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 48 polegającą na dodaniu w tym artykule ust. 2a i 2b, które wymieniają elementy rozkazu personalnego oraz wymóg zapoznania się z nim przez funkcjonariusza. Przepisy te stanowiłyby wdrożenie art. 4 ust. 2 lit. a–d, g i k dyrektywy 2019/1152, dotyczącego informacji o zasadniczych aspektach stosunku pracy. Poinformowanie o powyższych zasadniczych aspektach stosunku służbowego następowałoby zatem w momencie zapoznawania się przez funkcjonariusza z rozkazem personalnym, na podstawie którego następuje nawiązanie stosunku służbowego, co jednocześnie pozostawałoby spójne z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, który wymaga, aby wymienione powyżej informacje były przekazane w okresie rozpoczynającym się pierwszego dnia pracy, a kończącym się nie później niż w siódmym dniu kalendarzowym. Należy przy tym zauważyć, iż analogiczne przepisy znajdują się już w *rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 28 listopada 2003 r. w sprawie przebiegu służby funkcjonariuszy Agencji Wywiadu* (vide § 4 ust. 2 oraz § 3 ust. 2 i 3);
- 2) dodanie w art. 48 ust. 2c, który przewiduje informowanie funkcjonariusza Agencji Wywiadu przez właściwego przełożonego upoważnionego przez Szefa tej Agencji o zasadniczych aspektach jego stosunku służbowego. Powyższy przepis stanowiłby wdrożenie art. 4 ust. 2 lit. h, i, j oraz k dyrektywy 2019/1152.
- 3) dodanie w art. 48 ust. 2d i 2e nakładających na właściwych przełożonych funkcjonariuszy AW obowiązku informowania tych funkcjonariuszy o zmianie warunków służby określonych w ust. 2c w art. 48. Informowanie będzie następowało na piśmie, niezwłocznie, nie później niż w dniu, w którym taka zmiana będzie miała zastosowanie do tych funkcjonariuszy. Dopuszcza się przy tym, aby ww. informacje były przekazywane przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa. Przedmiotowe

informacje mogłyby być przekazywane także w formie elektronicznej. Ww. przepisy stanowiłyby implementację art. 6 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, który zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia, aby zmiana w odniesieniu do aspektów stosunku pracy, o których mowa w art. 4 ust. 2 była przekazywana pracownikowi przez pracodawcę w formie dokumentu w najwcześniejszym możliwym terminie, a najpóźniej w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna. Dodatkowo ust. 2d stanowiłby, iż dokument ten nie dotyczy zmian, które jedynie odzwierciedlają zmianę m.in. w przepisach ustawowych i wykonawczych. Zgodnie z nowoprojektowanym art. 48 ust. 2d zdanie trzecie poinformowanie funkcjonariusza AW o jego warunkach służby, o których mowa w ust. 2c, oraz o ich zmianie będzie mogło nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa. Powyższe odpowiada art. 4 ust. 3 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym ww. informacje mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do m.in. przepisów ustawowych i wykonawczych. W myśl art. 48 ust. 2e informacje, o których mowa w ust. 2c i 2d właściwy przełożony upoważniony przez Szefa Agencji Wywiadu będzie mógł przekazać funkcjonariuszowi tej Agencji w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla tego funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a właściwy przełożony zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza. Taką możliwość przewiduje art. 3 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym pracodawca przekazuje każdemu pracownikowi ww. informacje w formie papierowej lub – pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika, będą mogły być przechowywane i wydrukowane, a pracodawca zachowa dowód przekazania informacji lub otrzymania informacji przez pracownika – w formie elektronicznej;

- 4) dodanie art. 48a, w którym proponuje się, aby dochodzenie przez funkcjonariusza udzielenia informacji, o których mowa w art. 48 ust. 2c i 2d, nie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku służbowego tego funkcjonariusza albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania stosunku służbowego. W takim przypadku będzie miał zastosowanie odwrócony ciężar dowodu, czyli Szef Agencji Wywiadu będzie obowiązany udowodnić, że przy rozwiązaniu stosunku służbowego kierował się obiektywnymi powodami. Funkcjonariusz będzie miał możliwość złożenia do Szefa Agencji Wywiadu wniosku o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania. Powyższy przepis stanowiłby wdrożenie art. 18 ust. 1–3 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub jego równoważników z powodu skorzystania przez pracowników z praw

przewidzianych w ww. dyrektywie. Natomiast pracownicy, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub zostali objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w ww. dyrektywie, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub równoważnych środków. Dodatkowo państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy pracownicy przedstawili przed sądem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub podjęcia równoważnych środków, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z przyczyn innych, niż w art. 18 ust. 1 ww. dyrektywy, należał do pracodawcy;

- 5) zmianę w art. 93 polegającą na wyłączeniu możliwości stosowania wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ Kodeksu pracy;
- 6) dodanie art. 100a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu miałyby zastosowanie odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy. Powyższa regulacja stanowiłaby wdrożenie art. 6 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze do 5 dni roboczych w roku;
- 7) dodanie art. 100b, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwało zwolnienie od służby w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność funkcjonariusza. Szef Agencji Wywiadu będzie, co do zasady, obowiązany udzielić tego zwolnienia na żądanie i w terminie wskazanym przez funkcjonariusza, zgłoszonego najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Przy udzielaniu ww. zwolnienia miałyby zastosowanie odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy. Projektowana regulacja zawarta w dodawanym art. 100b ustawy dotycząca zwolnienia z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność funkcjonariusza, stanowiłaby wdrożenie art. 7 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika;

- 8) dodanie art. 100c, który będzie dotyczył ochrony funkcjonariusza przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami w przypadku skorzystania ze wszystkich uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy o ABW oraz AW. Projektowana regulacja wdrażałaby postanowienia art. 11 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którymi państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, rodzicielski, opiekuńczy lub skorzystania z takiego urlopu lub wystąpienia przez nich z wnioskiem o czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej lub skorzystania z takiego czasu. Przepis ten wdrażałby także postanowienia art. 14 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którymi państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne w celu ochrony pracowników przed jakimkolwiek negatywnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej wewnątrz przedsiębiorstwa lub postępowań sądowych w celu wyegzekwowania zgodności z wymogami przewidzianymi w tej dyrektywie;
- 9) zmianę w art. 136a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 136. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w *ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych* (Dz. U. z 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

46) Art. 12 (zmiany w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – Dz. U. z 2018 r. poz. 1969)

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 w okresie urlopu opiekuńczego.

Ponadto proponuje się dodanie ust. 6a w art. 5 ustawy, zgodnie z którym w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, pracownikiem w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach 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 (przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę). Brzmienie tego przepisu jest analogiczne do obecnie obowiązującego art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy, który określa kwestię odwróconego ciężaru dowodu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Zmiana w art. 7 ustawy jest zmianą dostosowawczą.

Powyższe przepisy stanowią wdrożenie art. 12 dyrektywy 2019/1158.

47) Art. 13 (zmiany w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563)

Proponuje się zmianę w art. 9 ust. 2 ustawy, zgodnie z którą pracodawca użytkownik będzie informował agencję pracy tymczasowej również o:

- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
- w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;
- innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych.

Zmiana ta spowoduje, że agencja pracy tymczasowej będzie posiadała pełne informacje dotyczące warunków zatrudnienia pracownika, aby mogła wypełnić obowiązek informacyjny wobec pracownika.

Ponadto proponuje się zmianę art. 21 ustawy. Z uwagi na charakter pracy tymczasowej i ograniczony katalog umów, wskazany w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, na podstawie których pracownik tymczasowy może zostać zatrudniony (brak możliwości zatrudniania pracowników tymczasowych w oparciu o umowy na czas nieokreślony), do pracowników tymczasowych nie będą miały zastosowania przepisy dotyczące obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, obowiązku konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

48) Art. 14 (zmiany w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2022 r. poz. 1328)

Stosownie do art. 1 ust. 6 dyrektywy 2019/1152 proponuje się odstąpieniem od stosowania przepisów rozdziału III ww. dyrektywy do funkcjonariuszy, żołnierzy i pracowników Służby Wywiadu Wojskowego. Uzasadnione jest to specyfiką służby i pracy w służbie specjalnej, którą jest Służba Wywiadu Wojskowego, oraz koniecznością podporządkowania się określonym rygorom (ograniczeniom) z tym związanym, a także celem nadrzędnym przyświecającym istnieniu służby i realizacji przez nią określonych zadań, to jest bezpieczeństwem zewnętrznym Państwa.

W odniesieniu do przepisów rozdziału IV dyrektywy 2019/1152 – stosunek służbowy, w oparciu o który służbę pełni funkcjonariusz albo żołnierz zawodowy jest stosunkiem administracyjnoprawnym podczas, gdy stosunek pracy łączący pracownika i pracodawcę jest

stosunkiem cywilnoprawnym. W konsekwencji nie ma prostej możliwości przełożenia przepisów ww. dyrektywy na polski system prawny, w zakresie odnoszącym się do funkcjonariuszy i żołnierzy. W szczególności dotyczy to na przykład prawa do dochodzenia roszczeń z tytułu służby. Poza określonymi wyraźnie w przepisach prawa przypadkami, funkcjonariusz albo żołnierz zawodowy może dochodzić roszczeń przed sądami administracyjnymi (nie zaś przed sądami cywilnymi czy sądami pracy), które co do zasady nie badają meritum sporu, a wyłącznie prawidłowość formalno-prawną rozstrzygnięcia wydanego w postaci decyzji administracyjnej.

Proponuje się:

- 1) dodanie w art. 7 ust. 5, zgodnie z którym osobę przyjętą do służby w SKW albo SWW będzie informowało się o podstawowych zasadach pełnienia służby odpowiednio w SKW albo SWW, przy czym będzie stosowało się przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązku informowania o zasadniczych aspektach stosunku pracy;
- 2) zmianę brzmienia art. 11a ust. 1, która ma charakter dostosowawczy;
- 3) zmianę w art. 53 polegającą na wyłączeniu uprawnienia funkcjonariuszy do wnioskowania o zastosowanie, w ramach elastycznej organizacji czasu służby, świadczenia jej w formie telepracy. Funkcjonariusze SKW i SWW, opiekujący się dziećmi do ukończenia przez nie 8 roku życia, na podstawie dotychczasowych przepisów (art. 53 ustawy o służbie funkcjonariuszy SKW i SWW) uzyskają prawo do występowania do odpowiednio Szefa SKW albo Szefa SWW o zastosowanie wobec nich elastycznej organizacji pracy. Elastyczna organizacja pracy umożliwi dostosowanie funkcjonariuszowi organizacji jego służby (w tym przez wykorzystanie elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy), w sposób umożliwiający pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym. Wyłączenie uprawnienia funkcjonariuszy SKW i SWW do wnioskowania o zastosowanie, w ramach elastycznej organizacji czasu służby, świadczenia jej w formie telepracy wynika to z charakteru zadań ustawowych służb, w tym związanych z dostępem i przetwarzaniem informacji niejawnych;
- 4) dodanie art. 60a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;

- 5) dodanie art. 60b, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 96. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 6) zmiany w art. 96a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 96.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 96. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 96.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 96. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 96.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w *ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615)*, kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

49) Art. 15 (zmiany w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2022 r. poz. 1328)

Proponuje się dodanie w art. 49 ust. 1a, zgodnie z którym żołnierza zawodowego wyznaczonego na stanowisko służbowe w SKW albo SWW będzie informowało się o podstawowych zasadach pełnienia służby odpowiednio w SKW albo SWW, przy czym będzie stosowało się przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązku informowania o zasadniczych aspektach stosunku pracy.

50) Art. 16 (zmiany w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1671)

Dyrektywa 2019/1152 daje możliwość rozsądnego ograniczania konieczności wdrożenia na gruncie pragmatyki służbowej elastycznego czasu służby (odpowiednik projektowanego art. 188¹ Kodeksu pracy). Zgodnie z § 5 ust. 3 *rozporządzenia w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego (Dz. U. poz. 1496)* funkcjonariusz może wystąpić w wnioskiem o zmianę godzin rozpoczęcia i zakończenia służby. Zważywszy na specyfikę funkcjonowania służby szersze niż wynikające z przytoczonego przepisu rozporządzenia wdrożenie art. 9 dyrektywy 2019/1158 nie jest możliwe.

Proponuje się:

- 1) dodanie w art. 52 ust. 2a–2c, zgodnie z którymi funkcjonariusz przyjęty do służby jest informowany na piśmie o warunkach służby oraz w trakcie służby o zmianach jej warunków, które nie wynikają z przepisów powszechnie obowiązujących;
- 2) zmianę w art. 82 polegającą na wyłączeniu możliwości stosowania wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ Kodeksu pracy;
- 3) dodanie art. 85a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym

gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;

- 4) dodanie art. 85b, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 102. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 5) zmiany w art. 102a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 102.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – matka dziecka, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 102.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – matkę dziecka wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym

roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 102. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 102.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w *ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615)*, kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

- 6) dodanie art. 105a, zgodnie z którym skorzystanie przez funkcjonariusza z uprawnień przysługujących na podstawie ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza. Przepis ten stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza lub pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia funkcjonariuszowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ww. ustawy.

51) Art. 17 (zmiany w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064, z późn. zm.)

Proponuje się:

- 1) zmiany w art. 60a, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w *ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych* (Dz. U. z 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego;

- 2) dodanie art. 134b, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 60. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 3) dodanie art. 147a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały

odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;

52) Art. 18 (zmiana w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania – Dz. U. z 2020 r. poz. 2156)

Proponuje się zmianę w ust. 1 w art. 12 ustawy polegającą na przyznaniu osobom fizycznym roszczenia, o którym mowa w art. 13 w przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, także w stosunku do osoby fizycznej w związku z urlopem opiekuńczym, zwolnieniem od pracy z powodu działania siły wyższej i elastyczną organizacją pracy.

Przepis ten stanowi wdrożenie art. 13 dyrektywy 2019/1158 stanowiącego o sankcjach za naruszenia przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednich obowiązujących już przepisów dotyczących praw wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.

53) Art. 19 projektu (zmiany w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług – Dz. U. z 2021 r. poz. 1140)

W art. 7 ust. 2 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie zostały zobowiązane, aby pracownik delegowany objęty dyrektywą 96/71/WE został dodatkowo poinformowany o:

- a) przysługującym mu wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego,
- b) w stosownych przypadkach o dodatkach związanych z delegowaniem oraz o ustaleniach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania,
- c) linku do jednej oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie zgodnie z art. 5 ust. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE.

Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2 lit. a), mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do szczegółowych przepisów aktów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowień statutowych albo do umów zbiorowych regulujących te informacje. O ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej, ust. 1 i 2 nie mają zastosowania, w przypadkach gdy czas trwania każdego okresu pracy poza państwem członkowskim, w którym pracownik zazwyczaj wykonuje pracę, nie przekracza czterech kolejnych tygodni.

W celu wdrożenia ww. przepisu dyrektywy jest konieczne znowelizowanie *ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140)*. Proponuje się po rozdziale 5a ww. ustawy dodać nowy rozdział 5b w brzmieniu „Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP”, w którym zostaną wprowadzone art. 25c-25f (art. 18 pkt 1 projektu).

Zgodnie z projektowanym art. 25c ust. 1 ustawy pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim będzie odpowiednio aktualizował informacje o warunkach jego zatrudnienia, oraz dodatkowo informował takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o:

- 1) wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany;
- 2) dodatku z tytułu delegowania lub regulacjach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, w przypadku gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych lub należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową;
- 3) linku do oficjalnej strony internetowej, prowadzonej przez państwo członkowskie, na terytorium którego pracownik został delegowany, zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.

Pracodawca będzie aktualizował informacje o warunkach zatrudnienia, jeżeli wystąpi potrzeba takiej aktualizacji.

Zgodnie z art. 7 ust. 3 dyrektywy 2019/1152 informacja o przysługującym pracownikowi wynagrodzeniu zgodnie z obowiązującym prawem przyjmującego państwa członkowskiego może, w razie potrzeby, być przekazana w formie odniesienia do szczegółowych przepisów aktów ustawowych, wykonawczych, administracyjnych lub postanowień statutowych albo do umów zbiorowych regulujących te informacje.

W związku z powyższym proponuje się ust. 2 w art. 25c ustawy, zgodnie z którym poinformowanie pracownika o wynagrodzeniu oraz jego zmianie będzie mogło nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich regulacji państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany.

Jednocześnie, podobnie jak w przypadku pracowników pracujących na terytorium RP oraz pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego w celu wykonywania pracy, także w przypadku pracownika delegowanego z terytorium RP pracodawca delegujący takiego pracownika na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie

będzie informował go niezwłocznie w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie ww. warunków zatrudnienia, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana będzie miała zastosowanie do pracownika. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych, jeżeli przepisy te lub postanowienia zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi (art. 25c ust. 3 ustawy).

Także w przypadku pracownika delegowanego z terytorium RP informację o warunkach jego zatrudnienia, jak również informację o zmianie jego warunków zatrudnienia pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP będzie mógł przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej pod warunkiem, że będą one dostępne dla takiego pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania (art. 25d ustawy).

Projektowany art. 25e ust. 1 ustawy przewiduje, że również w przypadku pracownika delegowanego z terytorium RP dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie nie będzie mogło być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania tego pracownika, a także nie będzie mogło powodować wobec niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę, chyba że pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami.

Będzie tu miał zastosowanie odwrócony ciężar dowodu, czyli pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP będzie udawadniał, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami, niż wyżej wskazany. Brzmienie tego przepisu jest analogiczne do obecnie obowiązującego art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy, który określa kwestię odwróconego ciężaru dowodu w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Przepis ten będzie stosowany odpowiednio do pracownika, który udzieli w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi, który będzie dochodził udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie (art. 25e ust. 4 ustawy).

Pracownik, który będzie uważał, że umowa o pracę została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu dochodzenia udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie, będzie mógł, w terminie 7 dni od złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania (art. 25e ust. 2 ustawy).

Pracodawca będzie udzielał pracownikowi odpowiedzi na ten wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku (art. 25e ust. 3 ustawy).

Pracownik delegowany z terytorium RP będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę w przypadku naruszenia jego uprawnienia do udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie (art. 25f ust. 1 ustawy).

Przepis ten będzie stosowany odpowiednio do pracownika, który udzieli w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi, który będzie dochodził udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie (art. 25f ust. 2 ustawy).

Ponadto w art. 27 ust. 1 ustawy proponuje się zmianę polegającą na objęciu odpowiedzialnością za wykroczenia przeciwko prawom pracownika naruszenia polegającego na nie informowaniu pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepis dotyczący informowania o warunkach zatrudnienia (art. 16 pkt 2 projektu).

54) Art. 20 (zmiany w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej – Dz. U. z 2022 r. poz. 813 i 835)

Proponuje się:

- 1) dodanie art. 153a jest związane z wykonaniem dyrektywy 2019/1152. Kierownik jednostki organizacyjnej będzie obowiązany poinformować funkcjonariusza przyjętego do służby w Służbie Celno-Skarbowej w zakresie obowiązków i uprawnień związanych ze służbą, tj. m. in. obowiązku składania oświadczeń o stanie majątkowym, obowiązku poinformowania o wystąpieniu stosunku podległości służbowej, zakazie publicznego manifestowania poglądów politycznych, zakazie wykonywania zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z obowiązkami służbowymi, uprawnienia do środków na zagospodarowanie w związku z mianowaniem ze służby przygotowawczej do służby

stałej. Funkcjonariusz zostanie także poinformowany o zasadach służby w Służbie Celno-Skarbowej, np. dotyczących przenoszenia funkcjonariuszy, ich opiniowania i oceniania, możliwości oddelegowania do pełnienia służby na terytorium innego państwa, zasadach wyróżniania funkcjonariuszy, awansowania w stopniu służbowym.

- 2) zmianę art. 214, która umożliwi odpowiednie stosowanie przepisów rozdziału IIa Kodeksu pracy dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w odniesieniu do funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej. Przepis ten będzie stanowił wykonanie rozwiązań dyrektywy 2019/1158 dotyczących zakazu dyskryminacji osób korzystających z praw wynikających z tej dyrektywy i ochrony przed negatywnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami. ;
- 3) dodanie art. 218a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Do tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego. Okres urlopu opiekuńczego będzie wliczany do okresu pełnienia służby. Zaproponowana definicja członka rodziny jest wzorowana na definicji członka rodziny określonej w art. 233 ust. 3 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, dotyczącej zwolnienia funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej od pełnienia służby z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny;
- 4) dodanie art. 218b, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej. Proponowane brzmienie przepisu jest zgodne z art. 7 dyrektywy 2019/1158;
- 5) zmianę w art. 231, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% miesięcznego uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5% wysokości miesięcznego uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w *ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615)*, kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

6) zmianę w art. 242 w ust. 4 w pkt 1 lit. a, zgodnie z którą po wyrazach „urlopu rodzicielskiego,” dodaje się wyrazy „urlopu opiekuńczego”. Mając na uwadze wprowadzenie prawa do urlopu opiekuńczego dla funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, zasadne jest dokonanie zmiany art. 242 ust. 4 pkt 1 lit. a ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej dotyczącego obliczania okresu służby warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej. Zasadne jest zatem, by do okresu służby, o którym mowa w art. 242 ust. 2, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej w danym roku

kalendaryzowym wliczało się także okresy urlopu opiekuńczego. Zasadne jest to zwłaszcza w sytuacji, gdy projekt zawiera w art. 9 propozycję zmiany art. 2 w ust. 3 w pkt 6 ustawy 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 urlopu opiekuńczego. Do okresu służby, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej wliczany będzie także okres zwolnienia funkcjonariusza od pełnienia służby, o którym mowa w dodawanym art. 218 b ustawy.

55) Art. 21 (zmiany w ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, z późn. zm.)

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 87 ust. 1 polegającą na wyłączeniu możliwości stosowania wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ Kodeksu pracy;
- 2) dodanie art. 158c, zgodnie z którym funkcjonariuszowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;
- 3) dodanie art. 158d, zgodnie z którym funkcjonariusz będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 4) zmiany w art. 193, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo funkcjonariusz nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5 % wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w *ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615)*, kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

56) Art. 22 (zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1940, z późn. zm.)

Obowiązujące przepisy ustawy o Straży Marszałkowskiej oraz akty wykonawcze wydane na jej podstawie, dotyczące w szczególności nawiązania stosunku służbowego z funkcjonariuszem Straży Marszałkowskiej, czasu służby, zasad zwalniania ze służby,

ustalania uposażenia, czy wymiaru urlopów już realizują postanowienia rozdziału II Informowanie o stosunku pracy dyrektywy 2019/1152.

Regulacje ww. ustawy dotyczące rozstrzygnięcia sporów ze stosunku służbowego, a w szczególności pisemna forma decyzji administracyjnej dla wszelkich spraw wynikających ze stosunku służbowego, zagwarantowanie prawa do złożenia odwołania od każdej decyzji, a także możliwość zaskarżenia decyzji do sądu administracyjnego nie wymagają dodatkowej implementacji przepisów rozdziału IV Postanowień horyzontalnych dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152.

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 32, zgodnie z którą funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej nie będzie można zwolnić ze służby w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej – kobieta będzie korzystała w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu. W przypadku złożenia przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej ww. wniosków wcześniej niż w terminach określonych przepisami Kodeksu pracy, zakaz zaczynie obowiązywać na:
 - 1) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części;
 - 2) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego;
 - 3) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części.
- 2) zmianę w art. 58 polegającą na wyłączeniu możliwości stosowania wobec funkcjonariuszy elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ Kodeksu pracy. Ze względu na organizację służby w Straży Marszałkowskiej oraz charakter wykonywanych zadań służbowych przez funkcjonariuszy, określonych w szczególności w art. 2 ust. 1 przedmiotowej ustawy, nie ma możliwości wprowadzenia pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu służby, czy zmniejszenia wymiaru czasu służby;
- 3) dodanie art. 62a, zgodnie z którym funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy udzielaniu tego urlopu będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy rozdziału Ia. w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczące urlopu opiekuńczego;

- 4) dodanie art. 62b, zgodnie z którym funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej będzie miał prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 85. Przy udzielaniu tego zwolnienia odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy, dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 5) zmiany w art. 86, który będzie określał zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego nadal będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

Co do zasady, miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85. Jednocześnie przewiduje się, że funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

W przypadku złożenia przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej, w tym funkcjonariusza – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85. Jednocześnie na wniosek funkcjonariusza zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

Bez zmian pozostanie regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w *ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych* (Dz. U. z 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

57) Art. 23 (zmiany w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców – Dz. U. z 2021 r. poz. 162, z późn. zm.)

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 urloпах opiekuńczych;
- 2) zmianę w art. 22 ust. 2, zgodnie z którą z uprawnienia do zwieszenia działalności gospodarczej będzie mógł skorzystać również 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, ale także pracowników przebywających na urloпах opiekuńczych.

58) Art. 24 (zmiany w ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 655 i 974)

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 284 ust. 1, zgodnie z którą żołnierzowi zawodowemu na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach Kodeksu pracy przysługuje także urlop opiekuńczy oraz zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej;
- 2) zmiany w art. 454 ust. 2–7, które będą określały zasady przyznawania uposażenia za czas korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, w szczególności za czas urlopu rodzicielskiego na analogicznych zasadach, na jakich przyznawany jest zasiłek macierzyński za okres tych urlopów.

Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego będzie wynosił 100% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.

Co do zasady, miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosiło 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1. Jednocześnie przewiduje się, że żołnierz zawodowy – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie albo żołnierz zawodowy nie później niż w ciągu 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, będą mogli złożyć pisemny wniosek o wypłacenie im uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca (drugiego rodzica), w wysokości 81,5% uposażenia; w tym przypadku uposażenie za okres odpowiadający nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego przysługującej żołnierzowi zawodowemu – ojcu dziecka będzie zawsze wynosiło 70% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.

W przypadku złożenia przez żołnierza zawodowego, w tym żołnierza zawodowego – kobietę wniosku o 81,5% wysokość uposażenia, o której wyżej mowa i niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia w tej wysokości za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwało w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1. Jednocześnie na wniosek żołnierza zawodowego zostanie wypłacone wyrównanie za okres urlopu macierzyńskiego do 100 % uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.

Bez zmian pozostaje regulacja, zgodnie z którą w przypadku gdy wysokość uposażenia żołnierza zawodowego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 2–5, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w *ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615)*, kwotę uposażenia żołnierza zawodowego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

Również bez zmian pozostaje regulacja, zgodnie z którą należności pieniężne określone w art. 441, art. 444, art. 458, art. 459 pkt 1–3 i art. 460–462, przysługujące żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1–5, art. 200 ust. 3 pkt 2, art. 286 oraz art. 451, albo członkom jego rodziny wypłaca się w ustalonej wysokości, z uwzględnieniem pełnej kwoty uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym należnego żołnierzowi na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym oraz zmian mających wpływ na prawo do uposażenia lub jego wysokość.

59) Kwestie związane z implementacją dyrektyw w stosunku do sędziów i innych grup pracowników sądownictwa, komorników sądowych, kuratorów sądowych, aplikantów kuratorskich i prokuratorów

Akt mianowania i wynikające z niego stosunki służbowe mają zasadniczo administracyjnoprawny charakter tylko w odniesieniu do służb mundurowych, podczas gdy akt mianowania i wynikające z niego stosunki służbowe osób podlegających innym pragmatykom zawodowym należy sytuować w sferze prawa pracy w oparciu o art. 76 Kodeksu pracy, stosując do nich w zakresie nieuregulowanym pragmatyką zawodową przepisy Kodeksu pracy – art. 5 Kodeksu pracy.

W odniesieniu do grupy zawodowej sędziów, należy wskazać, że zgodnie z art. 65 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – *Prawo o ustroju sądów powszechnych* (Dz. U. z 2020, poz. 2072), dalej: „u.s.p.”, stosunek służbowy sędziego nawiązuje się po doręczeniu mu aktu powołania. Po objęciu przez sędziego jego pierwszego stanowiska staje się on pracownikiem w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 65 § 3 u.s.p. w razie nieusprawiedliwionego nieobjęcia pierwszego stanowiska w terminie 14 dni od daty otrzymania aktu powołania traci ono moc, który to fakt stwierdza deklaracyjnym oświadczeniem Minister Sprawiedliwości.

Stosownie do art. 2 Kodeksu pracy pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Kodeks pracy zawiera tylko jeden przepis dotyczący stosunku pracy z mianowania. Jest nim art. 76, w świetle którego stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Takimi przepisami, w odniesieniu do sędziów, są regulacje zawarte w ustawie ustrojowej. Kodeks pracy pełni funkcję *lex generalis* w stosunku do tej pragmatyki. Zgodnie bowiem z art. 5 Kodeksu pracy w sytuacji, gdy stosunek pracy określonej kategorii pracowników jest normowany przez przepisy szczególne, regulacje kodeksowe stosuje się jedynie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Sędziowie pozostają więc w stosunku pracy, definiowanym jako stosunek prawny zachodzący pomiędzy dwoma podmiotami – pracownikiem i pracodawcą – mimo że elementy publicznoprawne są dominujące w stosunku służbowym sędziego.

Stosownie do art. 22 § 1 pkt 4 u.s.p. prezes sądu jest zwierzchnikiem służbowym sędziów danego sądu, a sędzia nie może, powołując się na zasadę niezawisłości sędziowskiej, uchylić się od wykonania poleceń w zakresie czynności administracyjnych, jeżeli z mocy przepisów ustawy należą do obowiązków sędziowskich, a także poleceń dotyczących sprawności postępowania sądowego; może jednak domagać się wydania

polecenia na piśmie (art. 79 u.s.p.). Ten zmodyfikowany zakres podporządkowania pracowniczego, pomijający sferę orzeczniczą pracy sędziego, nie oznacza, że nie pozostaje on w dyspozycji pracodawcy. Taki wniosek pozostawałby w sprzeczności z istotą stosunku pracy.

Oznacza to, że postanowienia dyrektywy, implementowane przez projektowane przepisy Kodeksu pracy, będą miały zastosowanie także do sędziów, bez potrzeby dokonywania zmian w ustawie ustrojowej.

Na zasadach opisanych w obowiązującym Kodeksie pracy sędziom udzielane są urlopy wypoczynkowe, dni wolne na opiekę nad dzieckiem, urlopy rodzicielski i macierzyński, sędzia ma również prawo do urlopu wychowawczego opisanego w Kodeksie pracy.

Do sędziów, w przypadkach innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, stosuje się wydane na podstawie art. 298² Kodeksu pracy *rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632)*.

Przyznanie pracownikom dodatkowych uprawnień opisanych w projektowanym art. 148¹ i art. 173¹ Kodeksu pracy oznacza, że regulacje te znajdą zastosowanie do także sędziów.

Czas pracy sędziów regulowany jest w art. 83 u.s.p. W odniesieniu do czasu pracy sędziego nie powinno budzić wątpliwości, że czas pracy sędziego jest określony wymiarem jego zadań. Oznacza to, że sędzia sam wyznacza sobie koniec i początek dnia pracy, a obowiązująca regulacja czasu pracy sędziów daje możliwość elastycznego jej organizowania zgodnie z indywidualnymi predyspozycjami. Charakter pracy sędziego powoduje, że z jednej strony czas pracy sędziego jest określony wymiarem zadań, co w praktyce oznacza, że sędzia nie ma obowiązku pracy w określonych godzinach i może wykonywać pracę w zasadzie w dowolnym czasie i nie tylko w budynku sądu, z drugiej zaś nałożone zadania wymuszają pracę w godzinach urzędowania sądu (zaplanowane czynności procesowe) i jednocześnie poza nimi (zapoznawanie się z aktami, sporządzanie uzasadnień) także w dni wolne od pracy. Sędziego rozlicza się z wykonania zadań, a więc znaczenie ma sprawność postępowania i terminowość podejmowania czynności, a nie czas poświęcony na pracę. Powszechnie przy tym przyjmuje się, że sędziów nie obowiązują normy czasu pracy wynikające z art. 140 Kodeksu pracy. Stąd też czasu pracy sędziów nie można określać jako zadaniowego. Ponieważ sędziego nie obowiązują normy czasu pracy, nie ustala się w odniesieniu do sędziego, odmiennie niż w zadaniowym czasie pracy, czy powierzone mu obowiązki sędzia może wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40

godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W konsekwencji sędzia nie może też domagać się ustalenia wynagrodzenia za pracę ponad normy czasu pracy – praca w nadgodzinach (vide: uchwała Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 2009 r., sygn. akt II PZP 2/09).

Z uwagi na powyższe, a przede wszystkim fakt, że czasu pracy sędziego nie regulują przepisy Kodeksu pracy dotyczące norm czasu pracy, brak jest podstaw do ewidencjonowania czasu pracy sędziów czy też godzin rozpoczęcia i zakończenia ich pracy. Tym samym charakterystyka czasu pracy sędziego wyklucza ustalenie wobec niego rozkładu czasu pracy, o jakim mowa w projektowanym art. 188¹ § 2 Kodeksu pracy, a jednocześnie sędzia samodzielnie organizuje sobie czas pracy, co nie wydaje się sprzeczne z założeniami wdrażanej dyrektywy.

Zatem na potrzeby wdrożenia przedmiotowych dyrektyw nie zachodzi potrzeba uzupełniania pragmatyk zawodowych sędziów i innych grup pracowników sądownictwa o szczególne regulacje.

W odniesieniu do komorników sądowych przepisy projektu odnoszące się do pracownika, będą mogły znaleźć przynajmniej częściowo (bezpośrednie lub odpowiednie) zastosowanie do komornika sądowego na podstawie odesłania zawartego m.in. w przepisie art. 41 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (Dz. U. 2022, poz. 1168).

W odniesieniu do zawodowych kuratorów sądowych oraz aplikantów kuratorskich – zgodnie z art. 105 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 167) w stosunku do zawodowych kuratorów sądowych oraz aplikantów kuratorskich w sprawach nieuregulowanych pragmatyką służbową stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Implementacja dyrektywy 2019/1152 oraz dyrektywy 2019/1158, której służyć ma przedmiotowy projekt ustawy nie wymaga dokonywania zmian w Prawie o prokuraturze. Zgodnie bowiem z art. 130 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze (Dz. U. z 2022 r., poz. 1247) przepisy Kodeksu pracy stosuje się także do prokuratorów, jeżeli dane kwestie nie są uregulowane w Prawie o prokuraturze i ustawie o pracownikach urzędów państwowych. Tym samym ujęte w projekcie przepisy Kodeksu pracy znajdują zastosowanie do prokuratorów w zakresie, w jakim regulować będą kwestie nieunormowane w przywołanych ustawach.

IV. Przepisy przejściowe i przepis końcowy

W przepisach przejściowych nie ma konieczności wprowadzenia regulacji dotyczących umów o pracę na okres próbny. Od dnia wejścia w życie projektowanych przepisów stosowane będą nowe regulacje prawne. Projektowany przepis art. 25 § 3 Kodeksu pracy określa, że ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe tylko, jeżeli pracownik będzie miał być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy. Przepis ten dotyczy zawierania umów o pracę na okres próbny, zatem umowy, które były zawarte przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy będą realizowane do dnia ich zakończenia. Od dnia wejścia w życie ustawy nie będzie możliwe ponowne zawieranie umów o pracę na okres próbny po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.

Nie ma również potrzeby wprowadzenia przepisu przejściowego w związku ze zmianą art. 178 § 2 Kodeksu pracy. Przepis ten wydłuża wiek dziecka (z 4. do 8. roku życia), powodujący wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie będzie można bez jego zgody polecać pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować go poza stałe miejsce pracy. Rodzice mający dzieci do 8 roku życia od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy będą korzystali z nowych przepisów.

W związku z przewidzianym w projekcie wydłużeniem wymiaru urlopu rodzicielskiego nie ma potrzeby uregulowania sytuacji pracowników, którzy wykorzystali urlop rodzicielski, a ich dziecko nadal jest w wieku uprawniającym do takiego urlopu (zgodnie z projektowanym art. 182^{1c} Kodeksu pracy urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia). Ze względu na to, że w dniu wejścia w życie projektowanych przepisów pracownicy ci nie mieli prawa do urlopu rodzicielskiego, nie będzie im też przysługiwał urlop rodzicielski w wymiarze stanowiącym różnicę między wykorzystanym i nowym wymiarem tego urlopu.

Art. 25

Proponuje się wprowadzić przepis przejściowy, zgodnie z którym w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie ustawy pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia informacje o warunkach jego zatrudnienia o dodatkowe informacje wprowadzane ustawą.

Artykuł 22 dyrektywy 2019/1152 stanowi, iż prawa i obowiązki ustanowione niniejszą dyrektywą mają zastosowanie do wszystkich stosunków pracy od dnia 1 sierpnia 2022 r.

Jednakże pracodawca przedstawia lub uzupełnia dokumenty, o których mowa w art. 5 ust. 1 oraz art. 6 i 7, jedynie na wniosek pracownika, który w tym dniu jest już zatrudniony. Brak takiego wniosku nie powoduje wyłączenia w stosunku do pracownika z minimalnych praw ustanowionych w art. 8-13.

Art. 26

W związku z art. 22 dyrektywy 2019/1152 proponuje się również przepis, zgodnie z którym w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika wysyłanego do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia przekazane informacje o warunkach jego zatrudnienia o dodatkowe informacje wprowadzane ustawą.

Art. 27

Zgodnie z projektowanym przepisem do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe. Oznacza to, że w przypadku umów o pracę na czas określony, które zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, nie będzie stosowało się obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę i konsultacji związkowych.

Art. 28

W myśl proponowanego przepisu do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. W związku z tym w przypadku postępowań dotyczących umowy o pracę na czas określony, które zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, pracownikowi będzie przysługiwało co do zasady wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpi z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy.

Art. 29

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części stosuje się przepisy art. 177 § 1 i § 1¹ ustawy zmienianej w

art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Oznacza to, że nowe przepisy art. 177 § 1 i § 1¹ Kodeksu pracy dotyczące ochrony stosunku pracy, będą miały zastosowanie także do pracowników, którzy wystąpili z ww. wnioskami przed wejściem w życie projektowanej ustawy.

Przepisy te będą stosowane również do pracowników, którzy wystąpili z wnioskiem o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części oraz do pracownicy w ciąży oraz pracownika korzystającego w dniu wejścia w życie ustawy z urlopu macierzyńskiego w okresie próbnym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Z dniem wejścia w życie ustawy nowe brzmienie przepisów będzie miało zastosowanie do wszystkich pracowników korzystających z urlopów, o których mowa w projektowanym art. 177 § 1.

Art. 30

Zgodnie z projektowanym przepisem pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego albo jego części, udzielonego na podstawie art. 179¹ albo art. 182⁴ ustawy zmienianej w art. 1, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym odpowiednio w art. 182^{1a} § 1 albo 2 albo w art. 183 ust. 4 albo 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych. Oznacza to, że do pracownika, który w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego udzielonego na podstawie tzw. długiego wniosku składanego nie później niż 21 dni po porodzie albo po przyjęciu na dziecko wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjęcia dziecka jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej) będą zastosowanie miały dotychczasowe zasady korzystania z urlopu rodzicielskiego (będzie on nadal korzystał z urlopu rodzicielskiego na zasadach właściwych dla tzw. długiego wniosku). Jednocześnie taki pracownik będzie uprawniony do nowego, wyższego wymiaru urlopu rodzicielskiego tj. zwiększonego o 9 tygodni w stosunku do obecnego stanu prawnego, a w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu – zwiększonego dodatkowo o 24 tygodnie.

Art. 31

Zgodnie z projektowanym przepisem pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego udzielonego zgodnie

z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4 ustawy zmienianej w art. 1, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym odpowiednio w art. 182^{1a} § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4 albo 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych. Oznacza to, że pracownik, który w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części udzielonego na podstawie tzw. odrębnego wniosku składanego w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu będzie korzystał z tego urlopu na dotychczasowych zasadach (będzie on nadal korzystał z urlopu rodzicielskiego na zasadach właściwych dla tzw. odrębnego wniosku). Jednocześnie taki pracownik będzie uprawniony do nowego, wyższego wymiaru urlopu rodzicielskiego tj. zwiększonego o 9 tygodni w stosunku do obecnego stanu prawnego, a w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu – zwiększonego dodatkowo o 24 tygodnie.

Art. 32

Zgodnie z projektowanym przepisem pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będą korzystali z urlopu rodzicielskiego albo jego części będą uprawnieni także do nieprzenoszalnej 9 tygodniowej części urlopu rodzicielskiego.

Art. 33

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył tzw. długi wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części (zgodnie z art. 179¹ lub art. 182⁴ Kodeksu pracy), ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, będą miały zastosowanie nowe przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego. Pracodawca niezwłocznie będzie zwracał pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostanie zachowany. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, będzie korzystał z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie ustawy.

Art. 34

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył tzw. odrębny wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części (zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4 Kodeksu pracy), ale nie

rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy będą miały zastosowania nowe przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego. Pracodawca niezwłocznie będzie zwracał pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostanie zachowany. Jeżeli pracownik niełoży ponownie wniosku, będzie korzystał z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie ustawy.

Art. 35

Zgodnie z projektowanym przepisem do pracownika – rodzica dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest uprawniony do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1c} § 3 ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy w dotychczasowym brzmieniu, lub korzysta z tego urlopu, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4 albo 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych. W praktyce oznacza to, że pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy będzie jeszcze uprawniony do wykorzystania w późniejszym terminie tj. do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat części urlopu rodzicielskiego w wymiarze maksymalnie 16 tygodni (udzielanej nie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim albo po poprzedniej części urlopu rodzicielskiego) także będzie uprawniony do tego nowego wyższego wymiaru urlopu i nieprzenoszalnej 9 tygodniowej jego części, a w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu – zwiększonego dodatkowo o 24 tygodnie.

Art. 36

Zgodnie z projektowanym przepisem pracownik – ojciec dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy wychowuje dziecko do ukończenia przez nie:

1) 24 miesiąca życia albo

2) wychowuje dziecko 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 i nie upłynęło 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka

– ma prawo do urlopu ojcowskiego na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

Oznacza to, że każdy pracownik, który w dniu wejścia w życie ustawy nie wykorzystał pełnego wymiaru urlopu ojcowskiego i wychowuje dziecko w wieku do 24.

miesiąca życia albo nie upłynęło jeszcze 24 miesiące od uprawomocnienia się postanowienia sądu o adopcji dziecka, które nie ukończyło jeszcze 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – 10. roku życia – może skorzystać z tego urlopu na dotychczasowych zasadach. Natomiast nowe zasady korzystania z urlopu ojcowskiego będą miały zastosowanie do pracowników, których dzieci urodziły się poczynając od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy.

Art. 37

W związku z art. 22 dyrektywy 2019/1152 proponuje się przepis, zgodnie z którym w przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku odpowiednio aktualizuje informacje o warunkach jego zatrudnienia oraz przekazuje dodatkowe informacje wprowadzane nowelizacją ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Art. 38

Zgodnie z projektowaną regulacją przepisy art. 28 – 35 niniejszej ustawy stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariuszy: Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Celno-Skarbowej i Straży Marszałkowskiej.

Art. 39

Zgodnie z projektowanym przepisem ojciec dziecka będzie miał prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 9 tygodni, jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy matce dziecka będzie przysługiwał zasiłek macierzyński z ubezpieczenia emerytalno-rentowego.

Art. 40

Zgodnie z projektowanym przepisem ubezpieczony, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości określonej w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, W tym celu ubezpieczony składa wniosek w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Zasiłek macierzyński w zmienionej wysokości przysługuje przez okres od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do końca okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego. Jeżeli ubezpieczony nie złoży ww. wniosku, korzysta z zasiłku macierzyńskiego na zasadach dotychczasowych.

Art. 41

Zgodnie z projektowanym przepisem do ubezpieczonego, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, ale nie rozpoczął pobierania tego zasiłku w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. W tym celu ubezpieczony składa ponownie wniosek w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Jeżeli ubezpieczony nie złoży ponownie ww. wniosku, korzysta z zasiłku macierzyńskiego zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 42

Zgodnie z tym przepisem w 2022 r. do 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 państwowego funduszu celowego niezwłocznie informuje się ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw rolnictwa.

Art. 43

Przepis ten zawiera propozycję, by projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 sierpnia 2022 r. Tym samym zachowana zostanie zgodność z art. 21 ust. 1 dyrektywy 2019/1152, który stanowi, iż państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do dnia 1 sierpnia 2022 r. oraz art. 20 ust. 1 dyrektywy 2019/1158, który określa, że państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawodawcze, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 2 sierpnia 2022 r.

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 ten przepisów, które nakładałyby na pracodawcę obowiązki, które muszą być spełnione natychmiast. Ponadto projekt ustawy zawiera przepisy przejściowe, które dają czas na dostosowanie się do niektórych nowych regulacji.

W związku z art. 66–68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – *Prawo przedsiębiorców* (Dz. U. z 2021 r. poz. 162, z późn. zm.) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa, nakładając nowe obowiązki na pracodawców oraz pracodawców delegujących pracowników z terytorium RP, będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Projektowana ustawa ogranicza się jednak tylko do nałożenia obowiązków niezbędnych do osiągnięcia celów implementowanych dyrektyw.

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.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.