

<p>Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Marlena Małąg – Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Małgorzata Podgórska – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 461 63 30, e-mail: Malgorzata.Podgorska@mriips.gov.pl, Agnieszka Bolesta – Naczelnik Wydziału Międzynarodowego Prawa Pracy w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 461 62 29, e-mail: Agnieszka.Bolesta@mriips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 30.06.2022 r.</p> <p>Źródło: Prawo UE (dyrektywa)</p> <p>Nr w wykazie prac UC118</p>
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw stanowi wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dwóch dyrektyw:

- 1) *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, str. 105).*

Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upływa **w dniu 1 sierpnia 2022 r.** Dyrektywa ustanawia minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii Europejskiej, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Celem dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, zapewniając równocześnie zdolność adaptacyjną rynku pracy.

- 2) *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, str. 79).*

Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upływa **w dniu 2 sierpnia 2022 r.** Dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy – poprzez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. W tym celu dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym, a także elastyczną organizację pracy dla pracowników będących rodzicami oraz opiekunami. Celem ww. dyrektywy jest zachęcenie do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Wprowadzenie rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy będzie także 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.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

- I. **Implementacja postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej** będzie polegała na wprowadzeniu zmian w obszarze zawierania umów o pracę na okres próbny, jak również zmian polegających na rozszerzeniu prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji o warunkach zatrudnienia oraz wprowadzeniu nowych minimalnych praw dla wszystkich pracowników. Najważniejsze rozwiązania w tym zakresie, przewidziane w projekcie ustawy, polegają na:
 - 1) **rozszerzeniu zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika**, która będzie obejmować dodatkowe elementy przewidziane ww. dyrektywą (np. informację o szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę, o długości

płatnego urlopu przysługującego pracownikowi). Rozszerzenie ww. informacji będzie dotyczyć także pracownika wysyłanego do pracy do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego oraz pracownika delegowanego;

2) **w zakresie umowy o pracę na okres próbny:**

- zapewnieniu, iż okres próbny będzie współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do rodzaju pracy,
 - umożliwieniu ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem tylko, gdy pracownik będzie zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy,
 - wprowadzeniu regulacji umożliwiającej uzgodnienie pomiędzy stronami stosunku pracy przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas trwania nieobecności pracownika w pracy, w przypadku gdy pracownik był z usprawiedliwionych przyczyn nieobecny w pracy w trakcie trwania takiej umowy;
- 3) **zapewnieniu prawa pracownika do równoległego zatrudnienia** poprzez wprowadzenie zakazu zabrania pracy pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą oraz zakazu poddawania pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego tytułu;
- 4) **zapewnieniu pracownikowi**, który wykonywał pracę co najmniej 6 miesięcy (w tym na podstawie umowy o pracę na okres próbny) prawa do wystąpienia (raz w roku kalendarzowym) o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania wniosku;
- 5) **przyznaniu pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku** w przypadku, gdy na mocy prawa, układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz zapewnieniu, że szkolenie takie będzie nieodpłatne, będzie zaliczało się do czasu pracy i odbywało się w miarę możliwości w godzinach pracy.

II. **Implementacja postanowień 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** będzie polegała na wprowadzeniu zmian w obszarze uprawnień związanych z wykonywaniem przez pracowników funkcji rodzicielskiej i opiekuńczej, jednocześnie gwarantując ochronę przed nierównym traktowaniem w zatrudnieniu. Najważniejsze rozwiązania przewidziane w projekcie ustawy polegają na:

1) w zakresie **urlopu rodzicielskiego:**

- wprowadzeniu dla pracownic i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego. Łączny wymiar tego urlopu dla obojga rodziców będzie wynosił do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) albo do 43 tygodni (w przypadku porodu mnogiego); łączny wymiar urlopu dla obojga rodziców dzieci ciężko chorych (program „Za życiem”) będzie o 24 tygodnie dłuższy, tj. będzie wynosił do 65 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) albo do 67 tygodni (w przypadku urodzenia bliźniaków),
 - uniezależnieniu prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu,
 - wprowadzeniu w ramach ww. wymiaru urlopu rodzicielskiego nieprzenoszalnej części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców (oznacza to możliwość skorzystania przez każdego z rodziców z maksymalnie 32/34 tygodni tego urlopu, a w przypadku rodziców dzieci ciężko chorych – 56/58 tygodni),
 - ustaleniu wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego na poziomie 70% podstawy wymiaru zasiłku (jednakże w razie złożenia przez pracownicę stosownego wniosku w terminie nie później niż 21 dni po porodzie miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 81,5% podstawy wymiaru zasiłku; w każdym przypadku pracownikowi – ojcu dziecka za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku);
- 2) **wprowadzeniu urlopu opiekuńczego** – w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym – w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu;
- 3) **wprowadzeniu 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 albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do 50% wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego);
- 4) **umożliwieniu szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy** w celu zwiększenia uprawnień polegających na dostosowywaniu przez pracownika jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, w tym poprzez:

- a) telepracę,
- b) elastyczne rozkłady czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny czas pracy, weekendowy system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy i przerywany czas pracy),
- c) pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Możliwość szerszego skorzystania z elastycznej organizacji pracy będzie przysługiwała rodzicom opiekującym się dzieckiem do 8 lat oraz 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;

- 5) skróceniu okresu, w którym będzie możliwe skorzystanie przez pracownika – ojca wychowującego dziecko z **urlopu ojcowskiego** – z 24. do 12. miesięcy od dnia urodzenia dziecka (dyrektywa wiąże bowiem to prawo z narodzinami dziecka); analogicznemu skróceniu ulegnie okres na skorzystanie z urlopu ojcowskiego przez pracownika, który przysposobił dziecko w ustawowo określonym wieku;
- 6) wprowadzeniu **ochrony dla pracownika** przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wobec pracownika z powodu skorzystania przez niego z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy; ochrona będzie dotyczyć także pracownika który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy;
- 7) wprowadzeniu **zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników i zasadniczo wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy** w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem 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 i urlopu opiekuńczego oraz skorzystania z takiego urlopu, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy;
- 8) **wprowadzeniu sankcji** za naruszenie przepisów krajowych w zakresie objętym postanowieniami ww. dyrektywy oraz przepisów wprowadzanych do polskiego porządku prawnego w związku z jej wdrożeniem;
- 9) zapewnienie, aby **organy równościowe**, tj. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania oraz Rzecznik Praw Obywatelskich, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wynikających z ww. dyrektywy;
- 10) w przypadku naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu sprawach wchodzących w zakres dyrektywy ciężar dowodu będzie spoczywał na pracodawcy, a pracownik będzie musiał jedynie uprawdopodobnić, że do określonego naruszenia doszło.

III. Wprowadzone zostaną także inne zmiany nie wynikające z ww. dyrektywy 2019/1152, które są konieczne ze względu na zapewnienie spójności rozwiązań prawnych. Będą one polegać na:

- 1) zapewnieniu pracownikowi prawa do równoległego zatrudnienia poprzez wprowadzenie zakazu zabrania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy oraz zakazu poddawania pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego tytułu;
- 2) przyznaniu 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 zapewnienie, że szkolenie takie będzie nieodpłatne, będzie zaliczało się do czasu pracy i odbywało się w miarę możliwości w godzinach pracy. Będzie to dotyczyć także szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego.

IV. Ponadto wprowadzone zostaną inne konieczne zmiany nie wynikające z ww. dyrektywy 2019/1158; będą one polegać na:

- 1) wydłużeniu z 4. do 8. roku życia dziecka, do ukończenia którego pracodawca może polecać pracownikowi – tylko za jego zgodą – pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy (obecnie są to 4 lata);
- 2) uregulowaniu w przepisach, że korzystanie przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego – z obniżonego wymiaru czasu pracy nie wpływa na wymiar tego urlopu;
- 3) doprecyzowaniu, że zasady udzielania zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 188 Kodeksu pracy, w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy jest niższa niż 8 godzin;
- 4) wprowadzeniu możliwości składania wniosków w postaci papierowej lub elektronicznej dla pracowników wnioskujących o uprawnienia rodzicielskie, o których mowa w dziale VIII Kodeksu pracy, a także o urlop opiekuńczy.

V. Dodatkowo 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, zostaną zmodyfikowane obowiązujące regulacje o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony w celu ich dostosowania do wymagań prawa UE.

Zadeklarowano KE dostosowanie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony do wymagań prawa UE przy okazji prac nad transpozycją dyrektywy 2019/1152. KE 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.

W związku z powyższym przedmiotowy projekt ustawy dokona także zmiany obowiązujących przepisów dot. umów o pracę na czas określony polegającej na wprowadzeniu obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy – także w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony.

VI. Ponadto w związku z Porozumieniem na rzecz aktywnego starzenia z dnia 8 czerwca 2020 r. zostaną wprowadzone **dwie dodatkowe przerwy od pracy wliczane do czasu 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.). 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.

Wprowadzenie zmian w Kodeksie pracy wynikających z wdrożenia ww. dyrektywy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w innych ustawach. Są to:

- ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762),
- ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627 oraz z 2021 r. poz. 696),
- ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1486, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2021 r. poz. 266, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1940, z późn. zm.),
- ustawa 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.),
- ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872),
- ustawa 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.),
- ustawa z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2022 r. poz. 557),
- ustawa 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),
- ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563)
- ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2022 r. poz. 1328),
- ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2022 r. poz. 502 i 655),

- ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1671, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2020 r. poz. 2156),
- ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140),
- ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2021 r. poz. 422, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1940, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 655 i 974).

W efekcie oczekuje się poprawy przewidywalności i stabilności zatrudniania poprzez rozszerzenie prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji dotyczącej ich warunków pracy oraz poprawy ich warunków pracy poprzez wprowadzenie nowych praw dla pracowników (w tym: do równoległego zatrudnienia; zwrócenia się o inną formę zatrudnienia oraz do otrzymania odpowiedzi na piśmie; do nieodpłatnego szkolenia). Oczekuje się również poprawy dostępu do rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zwiększenia udziału mężczyzn w wykorzystywaniu urlopów i elastycznych form organizacji pracy związanych z opieką i wychowywaniem dzieci poprzez umożliwienie pracownikowi dostosowania jego organizacji pracy m.in. przez wykorzystanie elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy do potrzeb związanych z opieką nad dziećmi i niesamodzielnymi członkami rodziny; wprowadzenie tych rozwiązań będzie także stanowiło częściową realizację reformy A.4.4 „Uelastycznienie form zatrudnienia, w tym wprowadzenie pracy zdalnej” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności.

Z uwagi na fakt, iż wdrożenie postanowień ww. dyrektyw jest przedmiotem regulacji ustawowej, niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych i nie jest możliwe osiągnięcie ww. celu projektu ustawy za pomocą innych środków.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Dyrektywy 2019/1152 oraz 2019/1158 mają zostać wdrożone do krajowych porządków prawnych państw członkowskich UE odpowiednio 1 i 2 sierpnia 2022 r. Państwa prowadzą obecnie prace nad przyjęciem przepisów implementujących postanowienia dyrektyw do ich porządków prawnych. W związku z tym, na obecnym etapie, nie jest możliwe wskazanie jak inne państwa wdrożyły postanowienia ww. dyrektyw, gdyż obecnie obowiązujące w tych państwach rozwiązania będą wymagały dostosowania do wymagań zawartych w ww. dyrektywach.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	4 663,4 tys. podmiotów gospodarki narodowej <i>(Projektowane regulacje obejmą potencjalnie wszystkich pracodawców, także potencjalnych, którzy obecnie nie zatrudniają pracowników, ale w przyszłości mogą rozważyć zatrudnienie, np. część działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne).</i>	(GUS- Tablice REGON 31.12.2020r.)	Wdrożenie do Kodeksu pracy rozwiązań w zakresie ułatwienia pogodzenia życia zawodowego z życiem prywatnym spowoduje możliwość pozyskania pracowników spośród osób z grup o niższych wskaźnikach aktywności zawodowej w znalezieniu stałego zatrudnienia, w tym także może pozytywnie wpłynąć na zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej kobiet (poprzez wprowadzenie dodatkowej elastyczności w zakresie form zatrudnienia, zwłaszcza telepracy lub elastycznej organizacji czasu pracy). Planowane rozwiązania mogą wiązać się z konsekwencjami większej nieobecności pracowników czy też wzrostem obowiązków administracyjnych, natomiast nieobecność pracowników trudna jest do

			<p>skwantyfikowania z uwagi na fakt, iż istnieją inne uprawnienia do nieobecności takie jak np. płatny urlop.</p> <p>Natomiast wdrożenie dyrektywy 2019/1152 spowoduje zwiększenie obowiązków administracyjnych związanych z koniecznością przekazania pracownikom szerszej informacji o warunkach ich zatrudnienia oraz rozpatrywania wniosków o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy i przekazywania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem. Zwiększenie obowiązków administracyjnych związanych także z obowiązkiem uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz konsultowania ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony.</p> <p>W przypadku niezapewnienia dotychczas pracownikowi bezpłatnego szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, obowiązek pokrycia jego kosztów.</p>
Osoby wykonujące pracę w gospodarce narodowej	<p>16 433 tys.</p> <p>(do szacunków przyjęto przeciętne zatrudnienie wg wytycznych MF, zgodnie z którymi wyniesie ono w 2021 r. 10 434 tys. etatów).</p>	Dane BAEL (I kw. 2021 r.)	<p>Wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań w zakresie ułatwienia godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym umożliwią:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie opieki małym dzieciom poprzez wprowadzenie nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego, co zaktywizuje pracujących ojców do częstszego podejmowania opieki nad dziećmi i tym samym umożliwi szybszy powrót kobiet na rynek pracy, • wykonywanie pracy przy zastosowaniu elastycznej organizacji pracy, np. telepracy, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz elastycznych rozkładów czasu pracy – co może znacznie ułatwić im sprawowanie opieki nad małym dzieckiem lub niesamodzielnym członkiem rodziny, • zatrudnienie osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (np. osób starszych, osób opiekujących się członkami rodziny, rodziców małych dzieci, rodziców samotnie wychowujących dzieci, osób zamieszkałych na terenach peryferyjnych z utrudnionym dojazdem do zakładu pracy itp.). <p>Nie jest jednak obecnie możliwe określenie</p>

			<p>liczby pracowników, których mogą bezpośrednio dotyczyć wprowadzane regulacje; dotyczy to w szczególności pracowników którzy będą korzystać z urlopu rodzicielskiego bowiem nie jest znana liczba urodzeń w najbliższych latach. Ponadto nie można przewidzieć, ilu pracowników skorzysta z pozostałych uprawnień, tj. urlopu opiekuńczego, zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej oraz elastycznej organizacji pracy.</p> <p>Natomiast regulacje wdrażające dyrektywę 2019/1152 będą miały pozytywny wpływ z uwagi na szerszy zakres informacji o warunkach zatrudnienia przekazywanej przez pracodawcę oraz prawo wystąpienia z wnioskiem o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy i otrzymania pisemnej odpowiedzi na taki wniosek z uzasadnieniem.</p> <p>Pozytywny wpływ związany będzie także z prawem do otrzymania uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz konsultowania przez pracodawcę ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony.</p> <p>Dodatkowo będzie przysługiwać prawo do bezpłatnego szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której pracownik został zatrudniony.</p> <p>Przyznanie ojcu 9 tygodni nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego niezależnie od podlegania przez matkę ubezpieczeniu społecznemu.</p> <p>Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego</p>
	Liczba osób objętych rozwiązaniem: 74,2 tys. w roku zerowym – 9-tygodniowy urlop rodzicielski dla ojców; 348 tys. w roku zerowym – zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego	Obliczenia własne na podstawie informacji kwartalnych ZUS, badania budżetów gospodarstw domowych GUS za 2019 r. oraz skalibrowanej prognozy demograficznej GUS z 2014 r.	
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	1	-	Konieczność zapewniania wypłat zasiłków macierzyńskich na nowych zasadach wynikających z projektu ustawy.

Pracownicy	1,04 mln (10% pracowników)	Obliczenia własne na podstawie prognozy zatrudnienia w gospodarce narodowej na 2020 r. (MF)	Możliwość skorzystania z urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni oraz ze zwolnienia z pracy spowodowanego działaniem „siły wyższej” (2 dni lub 16 godzin).
Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego	1	-	Konieczność zapewniania wypłat zasiłków macierzyńskich na nowych zasadach wynikających z projektu ustawy.
Funkcjonariusze Policji	103.309	Ustawa budżetowa na rok 2021	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Straży Granicznej	16.045	Dane własne SG, wg. stanu na dzień 31.10.2021 r.	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej	30.993	Dane własne PSP wg. stanu na dzień 31.10.2021 r.	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego	ok. 5639	Bazy danych Biura Finansów ABW i Biura Kadr ABW	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Agencji Wywiadu	Wszyscy funkcjonariusze AW	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Żołnierze zawodowi	ok. 110 tys.	System ewidencji wojskowej	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego	Wszyscy funkcjonariusze SWW	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego	Wszyscy funkcjonariusze SKW	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Centralnego Biura Antykorupcyjnego	Z uwagi na niejawność etatyzacji podanie liczny funkcjonariuszy nie jest możliwe.	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Służby Więziennej	28 081	Dane własne Centralnego Zarządu Służby Więziennej według stanu na dzień 31.12.2020 r.	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej	Wszyscy funkcjonariusze	-	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu

			opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Funkcjonariusze Służby Ochrony Państwa	2.808	Dane własne SOP wg. stanu na dzień 31.10.2021 r.	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej
Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej	ok. 268	Kancelaria Sejmu RP	Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na nowych zasadach oraz z nowego urlopu opiekuńczego, a także ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.
Sądy pracy	Liczby wydziałów pracy i ubezpieczeń społecznych w sądach powszechnych w Polsce w 2021 roku: <ul style="list-style-type: none"> • w sądach apelacyjnych – 11 • w sądach okręgowych – 49 • w sądach rejonowych - 118 	Ministerstwo Sprawiedliwości	Nie jest możliwe oszacowanie, czy projektowane regulacje wynikające z wdrożenia dyrektywy 2019/1152 i dyrektywy 2019/1158 wpłyną na liczbę spraw sądowych.
Rzecznik Praw Obywatelskich	1	-	Nie jest możliwe oszacowanie, jaka będzie liczba wystąpień do organów równościowych w związku z naruszeniem przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu przewidzianych w projektowanych regulacjach wynikających z wdrożenia dyrektywy 2019/1152 i dyrektywy 2019/1158.
Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania	1	-	

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy został przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

– na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) do:

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych oraz
- 3) NSZZ „Solidarność”

– na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:

- 1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) Konfederacji „Lewiatan”;
- 3) Związku Rzemiosła Polskiego;
- 4) Związku Pracodawców Business Centre Club;
- 5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt ustawy został również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego – na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przekazana do:

- 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 3) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 4) Polskiego Forum HR;

- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;
- 8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy;
- 10) Polskiej Fundacji im. R. Schumana;
- 11) Fundacji Share the Care;
- 12) Centrum Rozwoju Demograficznego.

Konsultacje publiczne były prowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, 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).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0 2022	1 2023	2 2024	3 2025	4 2026	5 2027	6 2028	7 2029	8 2030	9 2031	10 2032	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	-235,6	-671,0	-776,2	-823,9	-872,3	-920,4	-971,2	-1024,9	-1080,8	-1140,1	-1202,9	-9719,3
Budżet państwa	-9,6	-26,4	-30,0	-31,9	-33,9	-35,9	-37,9	-40,1	-42,3	-44,6	-47,1	-379,7
JST	-9,7	-26,6	-30,4	-32,5	-34,6	-36,8	-39,0	-41,4	-43,9	-46,5	-49,3	-390,6
NFZ	-53,1	-152,0	-180,5	-190,4	-200,2	-210,0	-220,3	-231,3	-242,8	-255,0	-268,0	-2203,4
FUS	-169,1	-459,9	-520,1	-550,9	-582,4	-613,6	-646,5	-681,4	-717,6	-756,0	-796,6	-6494,2
ZUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FE-R KRUS*	22,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	427,5
FA KRUS**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS KRUS***	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FP	-6,5	-18,3	-21,9	-23,0	-24,2	-25,4	-26,6	-27,9	-29,3	-30,8	-32,3	-266,2
FS	-9,4	-26,5	-31,7	-33,4	-35,1	-36,8	-38,6	-40,5	-42,5	-44,6	-46,9	-386,1
FGŚP	-0,6	-1,8	-2,2	-2,3	-2,4	-2,5	-2,7	-2,8	-2,9	-3,1	-3,2	-26,6
Wydatki ogółem	93,9	326,0	487,6	499,0	505,7	514,3	523,4	533,3	544,8	557,8	572,6	5158,4
Budżet państwa	-4,3	-0,9	19,0	16,5	12,9	9,8	6,5	3,0	-0,4	-3,8	-7,2	51,0
JST	-106,5	-300,4	-359,8	-379,3	-398,7	-418,0	-438,4	-460,0	-482,6	-506,7	-532,4	-4382,8
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FUS	169,3	568,5	771,7	805,1	834,8	865,8	898,6	933,6	971,1	1011,6	1055,5	8885,5
ZUS	3,2	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,4
FE-R KRUS	22,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	427,5
FA KRUS	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
FS KRUS	9,0	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	16,2	171,0
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGŚP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo ogółem	-329,5	-997,0	-1263,8	-1322,9	-1378,1	-1434,7	-1494,5	-1558,1	-1625,6	-1697,9	-1775,5	-14877,8
Budżet państwa	-5,3	-25,5	-49,0	-48,4	-46,8	-45,6	-44,4	-43,1	-41,9	-40,8	-39,9	-430,7
JST	96,8	273,8	329,5	346,9	364,0	381,2	399,3	418,6	438,7	460,2	483,1	3992,1

NFZ	-53,1	-152,0	-180,5	-190,4	-200,2	-210,0	-220,3	-231,3	-242,8	-255,0	-268,0	-2203,4
FUS	-338,4	-1028,4	-1291,8	-1356,0	-1417,2	-1479,4	-1545,1	-1614,9	-1688,7	-1767,6	-1852,2	-15379,7
ZUS	-3,2	-2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-5,4
FE-R KRUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FA KRUS	-0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,8
FS KRUS	-9,0	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-16,2	-171,0
FP	-6,5	-18,3	-21,9	-23,0	-24,2	-25,4	-26,6	-27,9	-29,3	-30,8	-32,3	-266,2
FS	-9,4	-26,5	-31,7	-33,4	-35,1	-36,8	-38,6	-40,5	-42,5	-44,6	-46,9	-386,1
FGŚP	-0,6	-1,8	-2,2	-2,3	-2,4	-2,5	-2,7	-2,8	-2,9	-3,1	-3,2	-26,6

*FE-R KRUS

Fundusz Emerytalno-Rentowy KRUS

**FA KRUS

Fundusz Administracyjny KRUS

***FS KRUS

Fundusz Składowy Ubezpieczenia Społecznego Rolników

Źródła finansowania	Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Emerytalno-Rentowy KRUS, Fundusz Administracyjny KRUS, Fundusz Składowy Ubezpieczenia Społecznego Rolników. Wydatki związane z zaproponowanymi zmianami nie przekroczą budżetowych limitów wydatkowych poszczególnych podmiotów, którym podlegają służby mundurowe.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>1. Urlop opiekuńczy (5 dni) oraz zwolnienie z pracy spowodowane działaniem "siły wyższej" (16 godzin lub 2 dni).</p> <p><u>Założenia do obliczeń:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Z urlopu opiekuńczego skorzysta 10% uprawnionych (ok. 1,04 mln). Ze zwolnienia spowodowanego działaniem „siły wyższej” skorzysta również 10% uprawnionych (1,04 mln). Jako tempo zmian wydatków sektora finansów publicznych w poszczególnych latach zastosowano roczne tempo zmian przeciętnego wynagrodzenia nominalnego, zamiast wskaźnika CPI. Wartość przeciętnego wynagrodzenia pochodzi z wytycznych MF w tym zakresie. Całkowity koszt pracy na 1 dzień obliczono na poziomie 225,31 zł. Nowe przepisy wchodzi w życie od sierpnia 2022 r., zatem dochody i wydatki w roku zerowym są odpowiednio przeskalowane. Składowe całkowitego kosztu pracy przyjęto zgodnie ze stanem prawnym na 2022 r. 8,23% wszystkich zatrudnionych pracuje w administracji państwowej, natomiast 13,60% wszystkich zatrudnionych pracuje w administracji samorządu terytorialnego (razem 21,83% w sektorze publicznym). 30,57% wszystkich zatrudnionych pracuje w dużych przedsiębiorstwach, pozostałe 47,60% zatrudnionych pracuje w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach (źródło: obliczenia własne na podstawie danych o zatrudnieniu MF). <p>2. Przyznanie ojcu 9 tygodni nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego niezależnie od podlegania przez matkę ubezpieczeniu społecznemu¹⁾.</p> <p><u>Założenia do obliczeń:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 20% ojców skorzysta z urlopu w każdym z kolejnych 10 lat od wejścia w życie proponowanych zmian. Zaproponowane założenie w postaci 20% uprawnionych ubezpieczonych ojców, którzy skorzystają z urlopu rodzicielskiego wynika z dostępnych danych dla krajów skandynawskich, które uważane są za najbardziej zaawansowane pod względem dzielenia się opieką nad dzieckiem przez matki i ojców. Dane dotyczące wykorzystania dni zasiłkowych przez mężczyzn w Skandynawii wskazują, że procent dni wykorzystanych

¹⁾ 1) Jako wskaźnik aktywności zawodowej rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie [...] przyjęto wskaźnik aktywności zawodowej kobiet z dziećmi poniżej 18 r.ż. otrzymujących świadczenie wychowawcze (500+) – 78,2% (obliczenia na podstawie BAEL za III kwartał 2021 r.). Średnia liczba wypłaconych zasiłków z tytułu trwałej niepełnosprawności noworodka (4000 zł) z lat 2018-2021 wyniosła 4106.

2) Szereg przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce przyjęto na podstawie wytycznych MF z sierpnia 2021 r.

3) Stawka podatku obliczona na podstawie założeń do projektu ustawy PIT-12.

przez ojców wg danych na 2017 r. sięga maksimum 30% (w przypadku Islandii). W odniesieniu do pozostałych państw sytuacja w 2017 r. kształtowała się następująco: Szwecja – 29%, Norwegia – 20%, Finlandia – 11%, Wyspy Owcze 9% (brak danych dla Danii za 2017 r.; w odniesieniu do 2016 r. było to 11%). Wg danych obejmujących okres od 2000 do 2017 r. odsetek dni zasiłkowych wykorzystanych przez ojców osiągnął maksymalnie 34% na Islandii w latach 2008-2009.

3. Ojcowie wezmą połowę urlopu w roku 1 i drugą połowę w roku 2.
4. Liczbę urodzeń w latach 2022-2032 oszacowano na podstawie prognozy GUS z 2014 r., którą przeskalowano w oparciu o odchylenie prognozy od wartości rzeczywistej w 2021 r. (prognoza DAE).
5. Liczba dzieci, na które będzie pobierane świadczenie jest średnią arytmetyczną wartości urodzeń z roku bieżącego oraz poprzedniego (uśrednienie na podstawie oczekiwanego okresu pobierania zasiłku rodzicielskiego), przeskalowaną w oparciu o liczbę zasiłków z okresu bieżącego.
6. Liczbę dni zasiłkowych przeskalowano zgodnie z tempem zmniejszania się liczby dzieci, na które pobierane jest świadczenie.
7. Realną dynamikę wzrostu wynagrodzeń oraz wskaźnik inflacji (CPI) na lata 2022-2032 przyjęto zgodnie z wytycznymi MF z lipca 2020 r. W oparciu o te wielkości obliczono przeciętne nominalne wynagrodzenie w okresie prognozy.
8. Przeciętną dzienną wysokość zasiłku oszacowano w oparciu o nominalne tempo wzrostu wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce (wartości z kwartalników ZUS przeskalowano zgodnie z wartościami wynagrodzenia przeciętnego).
9. Wydatki na zasiłek macierzyński są iloczynem liczby przeciętnej liczby dni zasiłkowych oraz przeciętnej dziennej wysokości zasiłku.
10. Przeciętną liczbę tygodni pobierania zasiłku przez ojców przyjęto na poziomie 8,4 (średnia arytmetyczna z tygodni pobierania zasiłku od tygodnia -8 – tu jeden tydzień, do tygodnia 52 – 9 tygodni).
11. Wysokość przeciętnej dziennej wysokości zasiłku dla ojca oszacowano na podstawie wartości z kwartalników ZUS (wysokość zasiłku przy wypłacie 100%), zgodnie z tempem wzrostu przeciętnego wynagrodzenia nominalnego, a następnie tak otrzymane wartości obniżono do poziomu 70%.
12. Z przywileju 9-tygodniowego urlopu rodzicielskiego skorzysta w roku zerowym – 60,8 tys. ojców w przypadku matek pobierających zasiłek oraz 13,4 tys. ojców w przypadku matek pobierających świadczenie rodzicielskie, w roku 10 – odpowiednio 51,2 tys. oraz 11,3 tys.
13. Relacja liczby pracujących ojców do liczby matek pobierających zasiłek macierzyński wynosi 91,1% (szacunek na podstawie badania BBGD GUS z 2019 r.).
14. Relacja liczby ojców pracujących do liczby matek pobierających świadczenie rodzicielskie wynosi 98,8% (szacunek na podstawie BBGD GUS z 2019 r.).
15. Relacja liczby urodzeń, tam gdzie ojciec jest nieznan, do wszystkich urodzeń obliczono jako stosunek sumy urodzeń z nieznanym ojcem z lat 2019 i 2020 do sumy wszystkich urodzeń z tych lat (około 4,1%).
16. Skutki dla sektora finansów publicznych obliczono jako saldo utraty wynagrodzenia i przejścia na dodatkowy zasiłek macierzyński.
17. Warunki podatkowe przyjęto zgodnie ze stanem prawnym na 2022 r.

3. Zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Założenia do obliczeń:

- 1) Efektywnie zasiłek za cały urlop macierzyński łącznie z rodzicielskim w wariantcie po zmianie wyniesie 81,5%.
- 2) Liczba osób korzystających z rozwiązania to 348 tys. w roku 0 oraz 293 tys. w roku 10.
- 3) Pozostałe założenia dotyczące zmian demograficznych oraz wielkości makroekonomicznych pozostają bez zmian.
- 4) Liczbę dni zasiłkowych przyjęto na podstawie informacji z kwartalników ZUS, w prognozie na lata 2021-2030 posłużono się wartościami skalowanymi, zgodnie z oczekiwaną malejącą liczbą dzieci, na które pobierany jest zasiłek.
- 5) Wzrost przeciętnej wysokości zasiłku w okresie prognozy obliczono proporcjonalnie do

wzrostu przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, a następnie skorygowano relacją wartości prognozowanych i rzeczywistych z lat 2019 i 2020 (średni wskaźnik na poziomie 1,024).

4. Skutki finansowe dla NFZ

Ujemny dochód dla Narodowego Funduszu Zdrowia warunkowany jest uwzględnieniem kosztu alternatywnego wypłacanych świadczeń, tj. brakiem wpływów ze składek od wynagrodzeń, zamiast których wypłacane są świadczenia. Z kolei wymiar skutków finansowych motywowany jest konstrukcją zasiłku, od którego nie odprowadza się składki zdrowotnej, co powoduje, że brak wpływów do NFZ z wynagrodzenia nie jest rekompensowany składką ze świadczenia.

5. Skutki finansowe dla ZUS

Koszty ZUS związane są z modyfikacją systemu informatycznego w zakresie obsługi spraw i wypłat zasiłków po wejściu w życie znowelizowanych przepisów, a także (w zależności od brzmienia przepisów przejściowych) - w zakresie obsługi spraw i wypłat zasiłków w okresie przejściowym. Konieczność dostosowania systemów informatycznych wiąże się z poniesieniem przez ZUS wydatków rzędu 3,2 mln zł w pierwszym i 2,2 mln zł w drugim roku obowiązywania nowej regulacji.

6. Skutki finansowe dla KRUS

Do oszacowania kosztów Funduszu Emerytalno-Rentowego KRUS przyjęto założenie, że miesięcznie będzie przybywać ok. 1500 osób ubiegających się o zasiłki macierzyńskie, licząc że wnioski na przedłużenie zasiłku o 9 tygodni będą mogli złożyć osoby po zakończeniu okresu pobierania obecnego zasiłku (max. po wykorzystaniu 52 tygodni w przypadku jednego dziecka). Do wypłaty w miesiącu sierpniu (tj. od wejścia w życie ustawy) przyjęto liczbę świadczeń, których wypłata kończy się w czerwcu i lipcu w liczbie ok. 4000 zasiłków, w kolejnych miesiącach po 1500 zasiłków, co dało liczbę 10 000 przedłużonych zasiłków na 2022 rok.

Koszty Funduszu Administracyjnego KRUS związane z modyfikacją systemu informatycznego nSIU w związku z propozycją nowych zapisów dotyczących 9 tygodni dla już wypłacanego zasiłku macierzyńskiego oszacowano w kwocie 800 tys. zł.

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Skutki

Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie
		2022	2023	2024	2025	2027	2032	(0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Proponowane rozwiązania w zakresie korzystania z nowych urlopów nie mają charakteru obligatoryjnego. Chęć korzystania z tych urlopów będzie zależeć od indywidualnych potrzeb danego pracownika w określonej sytuacji rodzinnej także w kontekście możliwości skorzystania z innych uprawnień pracowniczych. Projekt wpływa bezpośrednio na duże przedsiębiorstwa poprzez wprowadzenie nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego, zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, urlopu opiekuńczego oraz wprowadzenie elastycznej organizacji pracy dla pracujących zawodowo rodziców i opiekunów. Może zaistnieć potrzeba dostosowania się przedsiębiorstw do nowych regulacji związanych z wykorzystywaniem przez pracowników						

		<p>powyższych uprawnień w danym przedsiębiorstwie.</p> <p>W ujęciu finansowym wpływ na pracodawców także pozostanie niejednoznaczny, z jednej strony bowiem nie będą oni zobowiązani do wypłaty wynagrodzeń pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego, z drugiej zaś będą musieli zmierzyć się z ewentualnym problemem braku pracownika, tj. np. zatrudnić na zastępstwo co spowoduje koszty i tym samym brak oszczędności pracodawcy.</p> <p>W przypadku skorzystania przez pracujących ojców z urlopu rodzicielskiego w zwiększonym niż dotychczas wymiarze, w tym z nieprzenoszalnej części tego urlopu oraz wykorzystywania przez pracowników urlopu opiekuńczego, zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, a także większego wykorzystywania elastycznej organizacji pracy w tym telepracy, czy pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy pracodawcy mogą zostać zmuszeni do wprowadzenia zmian w organizacji pracy. Z drugiej strony mogą się liczyć z szybszym niż ma to obecnie miejsce powrotem do pracy kobiet opiekujących się dziećmi lub częstszym przejmowaniem obowiązków opiekuńczych przez mężczyzn.</p> <p>Podobnie jak ma to miejsce w przypadku sektora publicznego, pracodawcy z sektora prywatnego poniosą bezpośrednie koszty wynikające z wejścia w życie proponowanych zmian w zakresie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej związane z koniecznością wypłacenia wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy. Pracodawcy poniosą także z ich tytułu pewne koszty organizacyjne (dostosowanie grafików, ewentualne koszty rekrutacji – w przypadku powierzenia pracy uprzednio wykonywanej przez innego pracownika nowemu pracownikowi). Koszty te są trudne do oszacowania, nie powinny jednak stanowić znaczącego obciążenia dla przedsiębiorstw z uwagi na niewielką skalę liczby dni objętych regulacją.</p> <p>Podobnie jak w przypadku sektora finansów publicznych, dodatkowe uprawnienia dla pracowników mogą mieć dwojaki skutek: z jednej strony obniżenie produktywności wynikające z potrzeby reorganizacji pracy przez pracodawcę z drugiej strony wzrost wydajności pracowników wynikający z większego komfortu godzenia życia zawodowego i prywatnego, który może się przełożyć na wzrost motywacji i produktywności pracownika po powrocie do pracy.</p> <p>W zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1152 projekt wpływa pośrednio na duże przedsiębiorstwa poprzez zwiększenie nakładanych obowiązków informacyjnych i administracyjnych, oraz ew. konieczność pokrycia kosztów szkolenia pracownika dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, ale tylko w przypadku, gdy takie koszty nie były dotychczas pokrywane.</p>
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	jw.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, a także osób sprawujących opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny ponieważ zakłada się

		<p>większe wykorzystywanie przez pracujących ojców urlopu rodzicielskiego, a także zmiany w podziale obowiązków opiekuńczych będących skutkiem wprowadzenia urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy (pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepracy lub elastycznych rozkładów czasu pracy) – co umożliwi kobietom szybszy powrót do pracy.</p> <p>Trzeba zauważyć, że korzystanie z urlopu opiekuńczego oraz zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej będzie skutkowało uszczupleniem dochodów gospodarstw domowych, ale również zwiększeniem ilości czasu poświęcanego rodzinie, a tym samym większej równowadze między życiem prywatnym i zawodowym – w przypadku podjęcia decyzji o skorzystaniu w tych uprawnień (są to uprawnienia także o charakterze fakultatywnym).</p> <p>Wejście w życie regulacji w zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1152 nie będzie miało wpływu na rodzinę, obywateli oraz gospodarstwa domowe.</p>
	osoby niepełnosprawne, osoby starsze	<p>Przedmiotowa regulacja może pozytywnie wpłynąć na osoby niepełnosprawne i osoby starsze, z uwagi na wprowadzenie urlopu opiekuńczego oraz elastycznej organizacji pracy (np. telepracy, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz elastycznych rozkładów czasu pracy). Projektowane regulacje mogą znacznie ułatwić pracownikom sprawowanie opieki nad takimi członkami rodziny, jednakże na obecnym etapie trudno oszacować jaka będzie skala wykorzystywania tych nowych uprawnień.</p>
Niemierzalne		<p>Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na podział obowiązków opiekuńczych w rodzinie i większe zaangażowanie mężczyzn w pełnienie funkcji opiekuńczej nad dziećmi i niesamodzielnymi członkami rodziny.</p>
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu regulacji wdrażających dyrektywę 2019/1158 na pracodawców i pracowników, gdyż zależy to będzie od faktycznego zainteresowania wykorzystaniem urlopu rodzicielskiego przez pracujących ojców, a także od przyjętego modelu sprawowania opieki nad dziećmi w poszczególnych rodzinach. Z uwagi na to, że zgodnie z projektowaną ustawą urlop ten ma być indywidualnym prawem każdego pracownika może się okazać, że korzystanie przez pracującego ojca z urlopu rodzicielskiego w większym niż dotychczas wymiarze będzie dla poszczególnych rodzin atrakcyjne.</p> <p>Z drugiej strony, nawet w przypadku, gdy ojciec dziecka skorzysta tylko z nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego to dla wielu rodzin dobrym rozwiązaniem może okazać się możliwość wykorzystywania elastycznej organizacji pracy, która ułatwi matkom powrót na rynek pracy. Prawdopodobnie rozwiązania przewidziane w projekcie ustawy pozytywnie wpłyną na kształtowanie się nowego modelu podziału obowiązków opiekuńczych w rodzinie i udział mężczyzn w tym obszarze będzie się sukcesywnie zwiększał.</p> <p>Uregulowanie w Kodeksie pracy nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców oraz elastyczna organizacja pracy mogą zachęcić większą liczbę pracujących ojców do bardziej aktywnego włączania się w obowiązki rodzinne.</p> <p>Projekt przewiduje, że w przypadku osób pobierających zasiłek macierzyński w dniu wejścia w życie ustawy, zasiłek ten będzie wypłacany w nowej wysokości po złożeniu wniosku w tym zakresie. Brak złożenia wniosku spowoduje, że zasiłek macierzyński będzie wypłacany w dotychczasowej wysokości. Jest to rozwiązanie korzystne dla świadczeniobiorców, którym umożliwiono indywidualny wybór optymalnego dla nich rozwiązania.</p> <p>Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej umożliwi pracownikowi załatwianie swoich pilnych i niespodziewanych spraw rodzinnych.</p>	

	<p>Natomiast możliwość skorzystania z nowego urlopu opiekuńczego będzie dla pracowników ułatwieniem w opiece nad członkami rodziny wymagającymi doraźnego wsparcia ze względu na swoją niesamodzielność spowodowaną stanem zdrowia.</p> <p>Zatem wprowadzenie urlopu opiekuńczego, jak również elastycznej organizacji pracy będzie miało pozytywny wpływ na osoby starsze oraz osoby niepełnosprawne bowiem rozwiązania te ułatwią opiekunom będącym pracownikami sprawowanie zarówno doraźnej jak i bieżącej opieki nad takimi osobami.</p> <p>Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu regulacji wdrażających dyrektywę 2019/1152 na pracodawców i pracowników, gdyż zależeć to będzie przede wszystkim od liczby osób podejmujących zatrudnienie u danego pracodawcy, pracowników występujących z wnioskiem o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami oraz pracowników, którym pracodawca wypowie umowę o pracę na czas określony. Zwiększone obowiązki pracodawców mają bowiem związek z czynnościami dokonywanymi przy zawieraniu umowy o pracę oraz kierowaniu pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego za granicą na dłuższy okres (obowiązek przekazania informacji o warunkach zatrudnienia) oraz z ewentualnym wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony (i nowym obowiązkiem uzasadnienia tego wypowiedzenia).</p> <p>Natomiast wystąpienie pracownika z wnioskiem o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami będzie dobrowolne, zatem także trudno oszacować ilu pracowników skorzysta z takiej opcji. Podobnie, nie jest możliwe oszacowanie ew. kosztów związanych z pokryciem kosztów szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony pracownik, ponieważ wielu pracodawców już dziś może pokrywać koszty takiego szkolenia (np. na podstawie regulacji wewnętrznych obowiązujących u pracodawców lub umów szkoleniowych zawieranych z pracownikami).</p> <p>Regulacje, które będą wprowadzane w związku z wdrożeniem dyrektywy 2019/1152, nie będą miały wpływu na osoby starsze i osoby niepełnosprawne.</p> <p>Wprowadzenie dodatkowych dwóch (płatnych) 15-minutowych przerw w pracy nie spowoduje skutków finansowych. Doświadczenia krajów wysoko rozwiniętych pokazują, że stosowanie większej ilości przerw w pracy przyczynia się do polepszenia efektywności pracowników. Badania medyczne dowodzą, że praca w interwałach 52 minuty (praca) i 17 minut (przerwa) – zasada 52/17 – pozwala na optymalne wykorzystanie zdolności koncentracji. Zatem wprowadzenie dwóch dodatkowych 15-minutowych przerw przyczynia się do osiągnięcia optimum w zakresie wydajności siły roboczej.</p>
--	--

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input checked="" type="checkbox"/> inne: umożliwienie składania wniosków w postaci elektronicznej	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczacji.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:
Projektowana ustawa wprowadza możliwość składania przez pracowników wniosków, w postaci papierowej lub elektronicznej. Zmniejszy to liczbę dokumentów (wniosków) przekazywanych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w tradycyjnej formie pisemnej, zatem nowa regulacja nie wpłynie zasadniczo na zwiększenie liczby dokumentów.

W zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1152 nastąpi zwiększenie obowiązków informacyjnych i administracyjnych po stronie pracodawców, związanych z koniecznością przekazywania pracownikom rozszerzonej informacji o warunkach zatrudnienia, rozpatrywania wniosków o zmianę formy zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy oraz przekazywania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem, jak również obowiązków administracyjnych związanych z koniecznością uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz konsultowania ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony. Projektowane zmiany nie zwiększą natomiast obciążeń administracyjnych dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ze względu na fakt, że zmiany w zasiłkach macierzyńskich mieszczą się w aktualnym systemie informatycznym ZUS.

9. Wpływ na rynek pracy

W zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1158 przewiduje się pozytywny wpływ ustawy na rynek pracy; dzięki elastycznej organizacji pracy ułatwione będzie podjęcie pracy przez osoby sprawujące opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny (dziećmi, osobami starszymi, niepełnosprawnymi) oraz powrót kobiet do pracy po urloпах związanych z opieką sprawowaną nad dzieckiem w pierwszym okresie po porodzie. Efekt ten jest jednak trudny do oszacowania, ze względu na to, że nie jest znana skala wykorzystywania nowych rozwiązań przez uprawnione osoby.

W zakresie wdrożenia dyrektywy 2019/1152 można przewidywać pozytywny wpływ ustawy na rynek pracy, dzięki całkowitemu zniesieniu różnic pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony oraz czas nieokreślony, co w konsekwencji może stanowić większą zachętę dla pracodawców do zatrudniania osób na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (i wzrost skali stałego zatrudnienia).

10. Wpływ na pozostałe obszary

środowisko naturalne
 sytuacja i rozwój regionalny
 sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe

demografia
 mienie państwowe
 inne:

informatyzacja
 zdrowie

Omówienie wpływu

Brak bezpośredniego wpływu na ww. obszary.

Pośrednio regulacja może mieć wpływ na demografię, jeśli zwiększy się zainteresowanie pracowników i pracodawców wykorzystywaniem elastycznych form zatrudnienia, w tym telepracy, czy elastycznej organizacji pracy, bowiem to ułatwi wypełnianie obowiązków opiekuńczych w rodzinie i tym samym podjęcie decyzji o powiększeniu rodziny.

Wiele osób, które do tej pory wstrzymywały się z decyzją o urodzeniu dziecka z powodu niewystarczającej dostępności rozwiązań umożliwiających elastyczne łączenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem, teraz może zrealizować swoje zamierzenia.

Nowe regulacje mogą wpłynąć na liczbę spraw sądowych dotyczących nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, jednakże określenie skali tego wpływu jest niemożliwe.

Ponadto projektowane regulacje mogą wpłynąć także na liczbę spraw kierowanych do sądu z powodu naruszania przepisów dotyczących uprawnień rodzicielskich, urlopu opiekuńczego oraz zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej. Także w tym przypadku oszacowanie skali wpływu nowych regulacji na liczbę spraw sądowych nie jest możliwe.

Dokonanie wpływu projektowanych regulacji na sądy będzie możliwe dopiero po wejściu w życie projektowanych przepisów i praktycznym ich funkcjonowaniu przez dłuższy okres.

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, by projektowana ustawa weszła w życie z dniem **1 sierpnia 2022 r.**, bowiem do tego dnia Państwa członkowskie mają obowiązek wdrożenia postanowień dyrektywy *Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej* (zgodnie z art. 21).

Natomiast zgodnie z art. 20 ust. 1 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* Państwa członkowskie mają obowiązek wdrożenia postanowień dyrektywy **do dnia 2 sierpnia 2022 r.**

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Biorąc pod uwagę, że projekt, co do zasady, zakłada dobrowolność w skorzystaniu z rozwiązań przez pracowników, nie jest

możliwe przesądzenie, w jakim zakresie projektowane rozwiązania będą wykorzystywane i czy faktycznie (oraz w jakim zakresie) to nastąpi.

Z uwagi na to, iż za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński, danymi które zilustrują w przyszłości skalę wykorzystywania tego urlopu będą mogły zostać dane pozyskane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W związku z tym, na bazie tych informacji będzie dokonywana bieżąca analiza funkcjonowania przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich. Natomiast w zakresie wykorzystywania pozostałych projektowanych rozwiązań, w tym elastycznej organizacji pracy, urlopu opiekuńczego, czy zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej nie jest zasadne ustalanie mierników, bowiem spowodowałyby to nałożenie na pracodawców obowiązków sprawozdawczych i skutkowałyby dodatkowymi obciążeniami biurokratycznymi.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Analiza skutków finansowych rozwiązań przewidzianych w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118).