

<p>Nazwa projektu</p> <p>Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</p> <p>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</p> <p>Pani Agnieszka Dziemianowicz – Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</p> <p>Małgorzata Wójcik – naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 532402600, e-mail: Malgorzata.Wojcik@mrpips.gov.pl</p> <p>Emilia Brakoniecka – starszy specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 385, e-mail: Emilia.Brakoniecka@mrpips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia</p> <p>05.06.2024 r.</p> <p>Źródło:</p> <p>Inicjatywa własna</p> <p>Nr w wykazie prac: UD 65</p>
---	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

W obecnym stanie prawnym pracownikom - rodzicom dzieci urodzonych przedwcześnie przysługują takie same uprawnienia rodzicielskie, jak rodzicom dzieci urodzonych w terminie. Rodzicom dzieci urodzonych przedwcześnie przysługuje zatem: urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski czy urlop wychowawczy. Mając na względzie różne sytuacje życiowe, z którymi muszą się zmagać pracownicy – rodzice dziecka po jego urodzeniu, w szczególności w przypadku urodzenia dziecka wymagającego długotrwałej opieki szpitalnej, pracownicy spędzają urlop macierzyński podczas pobytu dziecka w szpitalu. Ponadto, częste wizyty u lekarza, długotrwała rehabilitacja wiąże się dla rodziców z koniecznością korzystania z urlopów wypoczynkowych, by móc zapewnić dziecku odpowiednią opiekę medyczną albo koniecznością korzystania ze zwolnienia lekarskiego celem opieki nad dzieckiem chorym. W przypadku przedwczesnego urodzenia dziecka przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z niską masą urodzeniową poniżej 1000 g sytuacja rodziców, w której wówczas się znaleźli jest bardzo trudna. Długotrwały stres, ciągły niepokój o życie i zdrowie nowonarodzonego dziecka, a także często występująca w tych przypadkach depresja poporodowa, z którą muszą zmagać się matki wymaga podjęcia działań mających na celu pomoc rodzicom w tak trudnej sytuacji. Istotny jest również czas spędzony razem z dzieckiem w domu po długotrwałej hospitalizacji, ponieważ to w domu pracownicy – rodzice muszą nauczyć się opieki nad dzieckiem, w szczególności nad ekstremalnie skrajnym wcześniakiem, który wymaga większych umiejętności od rodziców, a także potrzebny jest czas, żeby nawiązać relację emocjonalną z dzieckiem, a nie martwić się o konieczność natychmiastowego powrotu do pracy z powodu upływającego już urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z art. 181 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465), zwany dalej „Kodeksem pracy” w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystywała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala. W związku z powyższym, przez pierwsze 8 tygodni po porodzie pracownica nie może przerwać urlopu macierzyńskiego.

Obowiązujące w Polsce przepisy w zakresie obligatoryjnego wykorzystania przez pracownicę urlopu macierzyńskiego po porodzie wynikają z konieczności zapewnienia zgodności polskich regulacji z aktami prawa UE i międzynarodowego, w szczególności z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Jako podstawową należy wskazać dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG). Celem tej dyrektywy jest poprawa w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno urodziły dziecko oraz pracownic karmiących piersią. Cel ten jest realizowany m.in. przez zapewnienie urlopu macierzyńskiego trwającego co najmniej 14 tygodni i obejmującego co najmniej 2-tygodniowy obowiązkowy urlop udzielany przed i/lub po porodzie. Polska jest związana również konwencją MOP Nr 103 z 1952 r., zgodnie z którą okres urlopu macierzyńskiego powinien wynosić obowiązkowo 12 tygodni, z czego 6 tygodni powinno być wykorzystane po

porodzie. Natomiast konwencja MOP Nr 183, która w 2000 r. zrewidowała poprzednią konwencję, przewiduje wydłużenie okresu urlopu macierzyńskiego do co najmniej 14 tygodni oraz utrzymanie minimum 6 tygodniowego obowiązkowego urlopu po porodzie. Celem obowiązkowego urlopu po porodzie jest zapewnienie ochrony zdrowia matki i dziecka.

Zgodnie z art. 180 § 1 Kodeksu pracy, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze od 20 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) do 37 tygodni (w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie). Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 2 Kodeksu pracy). Natomiast po porodzie przysługuje pracownicy urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania przysługującego wymiaru tego urlopu (art. 180 § 3 Kodeksu pracy).

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy przejęcie części urlopu macierzyńskiego przez pracownika – ojca wychowującego dziecko albo przez pracownika – innego członka najbliższej rodziny jest możliwe w przypadku (art. 180 § 6 – 180 § 16):

- 1) rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego przez ubezpieczoną-matkę dziecka po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie) - art. 180 § 6 Kodeksu pracy;
- 2) rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (rezygnacji z części zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie) – 180 § 10 oraz 180 § 11 Kodeksu pracy;
- 3) zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego (zgonu ubezpieczonej – matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego) – art. 180 § 12 Kodeksu pracy;
- 4) porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego; przejęcie pozostałej części urlopu macierzyńskiego jest możliwe nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (porzucenia dziecka przez ubezpieczoną – matkę w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego; przejęcie pozostałej części urlopu macierzyńskiego jest możliwe nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez ubezpieczoną-matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni) – art. 180 § 13 Kodeksu pracy;
- 5) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, a także w razie porzucenia dziecka przez taką matkę – art. 180 § 15 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy;
- 6) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę dziecka nieobjętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nieposiadającą tytułu do takiego ubezpieczenia, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji – art. 180 § 15 pkt 3 Kodeksu pracy.

Ponadto, korzystanie z części urlopu macierzyńskiego przez pracownika – ojca wychowującego dziecko jest możliwe w przypadku:

- 1) rezygnacji przez pracownicę z części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni takiego urlopu (rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie) – art. 180 § 4 Kodeksu pracy);
- 2) podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby

i macierzyństwa określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy – art. 180 § 17 Kodeksu pracy.

Pracownica po wykorzystaniu po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego może przerwać ww. urlop, a pozostałą część tego urlopu wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala - zgodnie z art. 181 Kodeksu pracy. Jest to rozwiązanie, z którego obecnie najczęściej korzystają pracownice, których dzieci urodziły się przedwcześnie oraz dzieci były długotrwale hospitalizowane.

Proponowane zmiany regulują sytuację pracowników - rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych oraz pracowników - rodziców dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających hospitalizacji od dnia porodu lub w okresie noworodkowym, którzy nie mogą przerwać urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie z powodu hospitalizacji dziecka w powyższym okresie oraz pracowników – rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g, które wymagają długotrwałego, specjalistycznego leczenia, a także kilkumiesięcznej rehabilitacji.

W przypadku pracowników - rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g, których dziecko wymaga długotrwałej hospitalizacji oraz specjalistycznego leczenia. Z danych przekazanych przez Ministerstwo Zdrowia wynika, że średnia hospitalizacja ekstremalnie skrajnych wcześniaków, czyli dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową poniżej 1000g wynosi około 92 dni, natomiast maksymalny pobyt ekstremalnie skrajnego wcześniaka w szpitalu wynosi 335 dni. Mając na uwadze trudną sytuację, z którą muszą się zmagać pracownicy - rodzice dzieci przedwcześnie urodzonych, długotrwały stres oraz niepokój o życie i zdrowie ich nowonarodzonego dziecka, a także czas, którego potrzebują pracownicy - rodzice, aby nauczyć się opieki nad ekstremalnie skrajnym wcześniakiem oraz nawiązać z nim relacje emocjonalne po powrocie do domu po zakończonej już hospitalizacji, konieczne jest wprowadzenie regulacji prawnych rekompensujących pracownikom - rodzicom brak możliwości przerwania urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie oraz długotrwały pobyt w szpitalu ekstremalnie skrajnego wcześniaka.

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

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działania pozalegisłacyjne. Zaproponowana zmiana ma na celu wprowadzenie nowego uprawnienia dla pracowników - rodziców do Kodeksu pracy – dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz zrekompensowanie pracownikom - rodzicom dzieci przedwcześnie urodzonych, oraz pracownikom – rodzicom dzieci urodzonych w terminie, ale wymagającym hospitalizacji brak możliwości przerwania urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie. Ponadto, ma na celu zrekompensowanie pracownikom - rodzicom długotrwałej hospitalizacji dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową poniżej 1000g, jak również zapewnienie im możliwości dłuższego sprawowania opieki nad dzieckiem po zakończonej hospitalizacji. Wprowadzane regulacje umożliwią rodzicom kontynuację leczenia ich dzieci bez konieczności rezygnowania z pracy albo wykorzystywania przez rodziców urlopów wypoczynkowych lub zwolnień lekarskich w celu zapewnienia opieki nad chorym dzieckiem, jak również zapewnią dodatkowy czas na ich rehabilitację.

Dodatkowy urlop macierzyński będzie fakultatywny, udzielany na wniosek, możliwy do wykorzystania w jednej części - bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Urlop ten będzie płatny w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku. Wprowadzone rozwiązanie będzie stosowane odpowiednio do rodziców przysposabiających dziecko i rodzin zastępczych. Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie wynosił odpowiednio do 8 tygodni albo do 15 tygodni w zależności od okresu hospitalizacji dziecka, tygodnia ciąży, w którym urodzi się dziecko lub w zależności od masy urodzeniowej dziecka.

Uprawnionymi do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą pracownicy - rodzice dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g, pracownicy – rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 28 tygodnia ciąży, a przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000g oraz pracownicy – rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 36 tygodnia ciąży, ale spełniający określone warunki.

Dla pracowników – rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g dodatkowy urlop macierzyński będzie uzależniony od okresu hospitalizacji dziecka w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie. Kolejną grupą uprawnioną do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą pracownicy - rodzice dziecka urodzonego po ukończeniu 28 tygodnia ciąży a przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż

1000g w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie. Natomiast pracownicy – rodzice, których dziecko urodziło się po ukończeniu 36 tygodnia ciąży i będzie wymagało hospitalizacji od 5 – go dnia od dnia porodu do upływu 8-go tygodnia po porodzie, dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodnia po porodzie pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu będzie wynosił przynajmniej 2 kolejne dni w okresie od 5-go do 28-go dnia po porodzie.

Przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia lub 15 tygodnia po porodzie będą podlegały sumowaniu, a niepełny tydzień będzie zaokrąglany będzie w górę do pełnego tygodnia. Regulacja ta uwzględnia przerwy pomiędzy kolejnymi hospitalizacjami dziecka.

Przez dostosowanie brzmienia ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780) do zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy również osobom ubezpieczonym niebędącym pracownikami będzie przysługiwał zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Dodatkowy urlop macierzyński będzie płatny w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą stosowane odpowiednio przepisy ochronne związane z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich, a mianowicie 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 oraz zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników w okresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz skorzystania z takiego urlopu.

Dodatkowy urlop macierzyński będzie udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego. Po zakończeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracodawca dopuszcza pracownika 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 pracownik nie korzystał z tego urlopu.

Ponadto, zdecydowano się wprowadzić zmiany w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 323). Świadczenie rodzicielskie jest odpowiednikiem zasiłku macierzyńskiego, z którego mogą skorzystać osoby nieubezpieczone, niezatrudnione. W związku z powyższym, mając na uwadze wprowadzane projektem ustawy zmiany do Kodeksu pracy polegające na wprowadzeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego, za który będzie przysługiwał zasiłek macierzyński, zasadnym jest aby analogiczne zmiany zostały również wprowadzone przy przyznawaniu świadczenia rodzicielskiego. Zgodnie z dodawanymi w art. 17c ustawy o świadczeniach rodzinnych prawo do świadczenia rodzicielskiego zostanie wydłużone odpowiednio o te same okresy wskazane w nowelizowanych przepisach Kodeksu pracy. Natomiast ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego, na analogicznych zasadach jak w Kodeksie pracy będzie następować jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej. Dokumentem potwierdzającym prawo do wydłużanego świadczenia rodzicielskiego będzie zaświadczenie wydawane przez szpital.

Wprowadzone zmiany w: ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, 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, 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, ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa), ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn

niedotyczących pracowników, ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa, ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców – wprowadzone zostały w porozumieniu z resortami odpowiadającymi za poszczególne pragmatyki służbowe i mają charakter dostosowujący polegający na wprowadzaniu dodatkowego uprawnienia – dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Z kolei zmiany przewidziane w poniższych ustawach zostały wprowadzone na wniosek poszczególnych resortów odpowiadających za niżej wskazane pragmatyki służbowe i polegają na:

- 1) w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2023 r. poz. 2098) wprowadzane zmiany będą miały na celu dodanie dodatkowego uprawnienia - dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz utrzymanie miesięcznego uposażenia funkcjonariusza na poziomie 100% w okresie przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim, pobieranie uposażenia w czasie trwania wymienionego urlopu w razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby oraz zakaz zwolnienia funkcjonariusza ze służby w czasie przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim, z wyjątkiem przypadków enumeratywnie wymienionych w przepisach ustawy;
- 2) w ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248) wprowadzane zmiany będą miały na celu umożliwienie korzystania przez żołnierzy z prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego na zasadach określonych w ustawie - Kodeks pracy oraz umożliwią uwzględnianie okresu przebywania na ww. urlopie przy ustalaniu wysokości należnego uposażenia i świadczenia teleinformatycznego;
- 3) w ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2023 r. poz. 1136, z późn. zm.) wprowadzane zmiany będą miały na dodanie dodatkowego uprawnienia - dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz ochronę stosunku służbowego funkcjonariusza w związku z rodzicielstwem oraz zmianę wysokości uposażenia za okres urlopów związanych z rodzicielstwem. Określone zostanie miesięczne uposażenia funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, **okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego** oraz okres urlopu ojcowskiego w wysokości 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136 tej ustawy. Ponadto, miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosić będzie 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

Natomiast miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosić będzie:

1. 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres do:
 - a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 1, art. 182^{1a} § 2 pkt 1, art. 183 § 4 pkt 1, art. 183 § 4¹ pkt 1, art. 183 § 4³ pkt 1 i art. 183 § 4⁴ pkt 1 Kodeksu pracy,
 - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182^{1a} § 1 pkt 2, art. 182^{1a} § 2 pkt 2, art. 183 § 4 pkt 2, art. 183 § 4¹ pkt 2, art. 183 § 4³ pkt 2 i art. 183 § 4⁴ pkt 2 Kodeksu pracy,
 - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3, art. 183 § 4² i art. 183 § 4³ pkt 3 Kodeksu pracy;
2. 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

Dodatkowo, określono miesięczne uposażenie funkcjonariusza - kobiety, która we wniosku złożonym nie później niż 21 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosić będzie 81,5% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.

Natomiast, miesięczne uposażenie funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym 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, wystąpi o udzielenie mu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosić będzie 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 136, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka będącemu funkcjonariuszem ABW, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosić będzie 70%

uposażenia, o którym mowa w art. 136. W przypadku niewykorzystania przez funkcjonariusza ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługiwać będzie w wysokości 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136. Dodatkowo, w przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi przysługiwać będzie jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 7, nastąpi na wniosek funkcjonariusza;

- 4) w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 615, z późn. zm.) wprowadzane zmiany będą miały na celu dodanie dodatkowego uprawnienia - dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz związane są z koniecznością zapewnienia ochrony funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej przed zwolnieniem ze służby w okresie przebywania przez niego na dodatkowym urlopie macierzyńskim, rozszerzenia uprawnienia kierownika jednostki organizacyjnej o możliwość zatrudnienia osoby na zastępstwo w trakcie nieobecności funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej w związku z przebywaniem przez niego na dodatkowym urlopie macierzyńskim, zapewnienia funkcjonariuszowi Służby Celno-Skarbowej 100% miesięcznego uposażenia w przypadku korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz umożliwienia funkcjonariuszowi – kobiecie wypłaty uposażenia w wysokości 81,5% miesięcznego uposażenia w przypadku korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Mając na uwadze wprowadzenie prawa do urlopu opiekuńczego dla funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, zasadne jest dokonanie również zmiany art. 242 ust. 4 pkt 1 lit. a – zgodnie z którą do okresu służby, o którym mowa w art. 242 ust. 2 ustawy o KAS, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej w danym roku kalendarzowym, wliczane będą także okresy dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Zasadne jest to zwłaszcza w sytuacji, gdy projekt zawiera propozycję zmiany art. 2 w ust. 3 w pkt 6 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej;

- 5) zmiany w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej polegają na dodanie nowego uprawnienia - dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Dodatkowo, ze względu na charakter projektowanych zmian zdecydowano się wprowadzić zmiany w elastycznej organizacji służby poprzez zastosowanie odpowiednio przepisów art. 139, art. 140¹ i art. 142-143 Kodeksu pracy. Zaproponowane brzmienie art. 165a ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej uwzględnia potrzeby i możliwości jednostek organizacyjnych, w których funkcjonariusze pełnią służbę, jak również konieczność zapewnienia normalnego toku służby oraz prawidłową organizację służby lub rodzaj pełnionej służby przez funkcjonariuszy. W praktyce korzystanie przez funkcjonariuszy Służby Więziennej z elastycznego czasu służby w zakresie odpowiadającym przepisom Kodeksu pracy dotyczącym pracy zdalnej oraz art. 144 kodeksu pracy jest niemożliwe lub znacznie utrudnione. Aktualne brzmienie art. 165a ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej w tym zakresie stoi w sprzeczności z treścią art. 165a ust. 4. Zasadnym zatem wydaje się zmiana przepisu art. 165a ust. 2 poprzez wykreślenie przepisu dotyczącego odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu pracy dotyczących pracy zdalnej oraz art. 144 Kodeksu pracy.

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

Dania

W Danii pracownicy – rodzice nie mają dodatkowego urlopu w przypadku porodu przedwczesnego. Jednakże w przypadku hospitalizacji dziecka podczas urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, jeśli rodzice zdecydują się nie przerywać urlopu, z którego wówczas korzystają, urlopy te mogą zostać wydłużone o max. 3 miesiące. Natomiast, w przypadku, gdy okres hospitalizacji jest krótszy ww. urlopy ulegają wydłużeniu wyłącznie o okres hospitalizacji. W sytuacji gdy hospitalizacja jest dłuższa niż 3 miesiące nie ma ona wówczas wpływu na wydłużenie urlopów. W przypadku hospitalizacji dziecka w okresie trwania urlopów, jeśli rodzice powrócą w tym czasie do pracy – pozostały okres urlopów może być zawieszony do czasu zwolnienia dziecka ze szpitala, jednak nie później niż do 60 tygodni po porodzie.

Francja

Urlop macierzyński jest obowiązkowy w okresie łącznym 8 tygodni (przed i po porodzie), z czego 6 tygodni musi być wykorzystane po porodzie. Natomiast urlop przedporodowy nie jest obowiązkowy, jednak przepada, gdy kobieta z własnej woli z niego nie skorzysta. Inaczej jest w sytuacji porodu przedwczesnego. W przypadku porodu przed przewidywanym terminem niewykorzystana część przedporodowa jest przenoszona na okres po porodzie. Jeśli dziecko jest hospitalizowane w końcu szóstego (obowiązkowego) tygodnia urlopu po porodzie, matka może przerwać wykorzystywanie urlopu do zakończenia hospitalizacji dziecka. Jednakże, gdy poród nastąpi na więcej niż 6 tygodni przed przewidywanym terminem

porodu i dziecko będzie wymagało hospitalizacji, urlop ulega przedłużeniu o liczbę dni od faktycznej daty porodu do rozpoczęcia okresu urlopu prenatalnego.

Rodzice, w przypadku gdy ich dziecko jest chore, niepełnosprawne albo jest ofiarą szczególnie poważnego wypadku, mają prawo do „rodzicielskiego urlopu na obecność” w wymiarze 310 dni roboczych w okresie wskazanym przez lekarza sprawującego opiekę nad dzieckiem, do max. 3 lat na dziecko i na chorobę, jak również do zasiłku w tym okresie. Powyższe uprawnienie do ww. urlopu nie jest uzależnione od okresu zatrudnienia. Wymiar urlopu jest zależny wyłącznie od potrzeb dziecka, stosownie do wskazań lekarza. Urlop może być wydłużony, w przypadku gdy na koniec okresu 3 lat nastąpi wznowa choroby, albo gdy pod koniec tego okresu okazuje się, że dziecko nadal wymaga ciągłej opieki.

Niemcy

W przypadku porodów przedwczesnych, mnogich i cesarskich cięć data powrotu do pracy jest automatycznie przedłużana do 12 tygodni po porodzie.

Przedwczesny poród ma miejsce, gdy dziecko rodzi się ważąc mniej niż 2500 gramów lub jeśli dziecko wymaga znacznej opieki ze względu na nie w pełni rozwinięte oznaki dojrzałości, pomimo wyższej wagi urodzeniowej.

Holandia

Pracownice w ciąży są uprawnione do 6 tygodni urlopu macierzyńskiego (przed terminem porodu) i co najmniej 10 tygodni urlopu macierzyńskiego (po porodzie, w tym 6 tygodni obligatoryjnie). W sumie pracownica ma prawo do co najmniej 16 tygodni urlopu. Jeśli dziecko urodzi się przed ww. urlopem, suma 16 tygodni rozpoczyna się od dnia następującego po porodzie. W niektórych przypadkach urlop macierzyński może być dłuższy niż 10 tygodni. W przypadku, gdy:

- urlop macierzyński rozpoczął się 6 tygodni przed przewidywanym terminem porodu, jednak pracownica urodzi 1 tydzień wcześniej niż ta data, wówczas urlop macierzyński trwa łącznie 16 tygodni: 5 tygodni przed porodem i 11 tygodni po porodzie;
- pracownica korzysta z urlopu macierzyńskiego przed porodem krócej niż 6 tygodni (ale nie krócej niż 4 tygodnie), pozostałą część urlopu może doliczyć do urlopu macierzyńskiego po porodzie;
- dziecko urodzi się później niż przewidywany termin porodu urlop macierzyński rozpoczyna się po faktycznym porodzie, w związku z tym łączny okres może być dłuższy niż 16 tygodni.

Natomiast, gdy pracownica rodzi 8 tygodni przed terminem porodu, czyli jeszcze przed rozpoczęciem urlopu przedporodowego, wówczas urlop rozpoczyna się następnego dnia po porodzie i trwa łącznie 16 tygodni.

Urlop macierzyński może wydłużyć się w związku z hospitalizacją dziecka – max. o 10 tygodni.

Irlandia

W Irlandii przysługuje 26 tygodni urlopu macierzyńskiego dla wszystkich matek. W przypadku przedwczesnego porodu, urlop macierzyński jest wydłużany o każdy tydzień do 37 tygodnia ciąży. Zatem, jeżeli dziecko urodzi się w 30. tygodniu ciąży, matce przysługuje dodatkowe prawo do około 7 tygodni urlopu.

Hiszpania

W Hiszpanii wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi 16 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka, w przypadku urodzenia bliźniąt wymiar ten wynosi 18 tygodni, natomiast 20 tygodni w przypadku urodzenia trójki dzieci przy jednym porodzie.

Dodatkowo, jeżeli dziecko urodzi się z niepełnosprawnością to urlop macierzyński zostaje wydłużony o kolejne 2 tygodnie. W przypadku przedwczesnego porodu urlop macierzyński może zostać wydłużony o maksymalnie 13 tygodni.

Słowenia

W Słowenii pracownicy – matce przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 105 dni. Dodatkowo każdy z rodziców ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 160 dni. Natomiast ojciec dziecka ma prawo zrezygnować ze swojej części urlopu rodzicielskiego i przekazać matce swoją część w wymiarze 100 dni. Ojciec może oddać matce maksymalnie 100 dni ze swojego urlopu;

W przypadku przedwczesnego porodu dziecka urlop rodzicielski przedłużany jest o liczbę dni, w których ciąża była krótsza niż 260 dni.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	5 150 tys. ¹ na koniec 2023	Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej	Nowelizacja Kodeksu pracy będzie oddziaływała na pracodawców, ponieważ

¹ Osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (bez osób fizycznych prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie) dokładna liczba: 5 150 034).

		<p>w rejestrze REGON, 2023 r.;</p> <p>Tablica 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w okresie 31 grudzień 2014 – 31 grudzień 2023</p> <p>https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2023-r-,1,28.html</p>	<p>w przypadku hospitalizacji dziecka po porodzie pracownicy – rodzice będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, co może wpłynąć na termin ich powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim oraz dodatkowym urlopie macierzyńskim - wprowadzone rozwiązanie może zatem skutkować dłuższą nieobecnością pracownika w pracy.</p>
Osoby wykonujące pracę w gospodarce narodowej – pracujący	17 323 tys. na koniec 2023	<p>Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL) - 4 kwartał 2023 roku; TABLICA 5. PRACUJĄCY W WIEKU 15-89 LAT</p> <p>Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Pracujący. Bezrobotni. Bierni zawodowo wg BAEL / Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL) - 4 kwartał 2023 roku</p>	<p>Pracownicy będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński – co będzie się wiązać z dłuższą absencją w pracy pracownika spowodowaną korzystaniem z dodatkowego uprawnienia jakim będzie dodatkowy urlop macierzyński w związku z pobytem dziecka w szpitalu po porodzie.</p>
Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą	1 556 tys. w 2022 r. w tym kobiety 529 tys.	<p>Wybrane zagadnienia rynku pracy - dane za 2022 r. Tablica 1. Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników najemnych</p> <p>https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2022-r-,9,11.html</p>	<p>W przypadku opłacanego ubezpieczenia chorobowego osoby te również będą mogły wnioskować o zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego.</p>
Osoby niepracujące	46,3 tys. osób pobierających świadczenie rodzicielskie	<p>Dane sprawozdawcze MRPiPS (grudzień 2023 r.)</p>	<p>Świadczenie rodzicielskie dla osób niepozostających w stosunku pracy (bezrobotnych) oraz osób nieubezpieczonych zostanie wydłużone o okres pobytu dziecka w szpitalu. Zasady wydłużenia świadczenia rodzicielskiego będą analogiczne jak w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego.</p>
Funkcjonariusze Służby Więziennej	30 tys. Funkcjonariuszy	www.sw.gov.pl	<p>Wykorzystanie dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie związane z nieobecnością w pracy funkcjonariusza Służby Więziennej, co może skutkować koniecznością zatrudnienia osoby na zastępstwo na czas nieobecności pracownika albo przekazania jego obowiązków innym pracownikom na czas nieobecności, skutkując zwiększeniem wydatków związanych z</p>

			wynagrodzeniami osób zastępujących – w przypadku zatrudnienia osoby na zastępstwo lub wypłat dodatków specjalnych/zadaniowych dla osób wykonujących zadania osoby nieobecnej.
Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej	268	Kancelaria Sejmu	Funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński, co będzie wiązało się z dłuższą absencją w służbie spowodowaną korzystaniem z dodatkowego uprawnienia jakim będzie dodatkowy urlop macierzyński w związku z pobytem dziecka w szpitalu po porodzie.
Szef Krajowej Administracji Skarbowej, dyrektorzy izb administracji skarbowej,	17	Dane własne MRPiPS	Oddziaływanie na kierowników jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej – w przypadku hospitalizacji dziecka po porodzie – rodzice będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, co może wpłynąć na termin ich powrotu do służby po urlopie macierzyńskim oraz dodatkowym urlopie macierzyńskim. Może to skutkować dłuższą nieobecnością funkcjonariusza w służbie.
Funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej	Wszyscy funkcjonariusze		Funkcjonariusze Służby Celno - Skarbowej będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński. Wiąże się to z dłuższą nieobecnością funkcjonariusza w służbie spowodowaną korzystaniem z dodatkowego uprawnienia jakim będzie dodatkowy urlop macierzyński w związku z pobytem dziecka w szpitalu po porodzie.
Funkcjonariusze Policji	101 000	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze Policji będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Straży Granicznej	Okolo 14 800	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze Straży Granicznej będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Straży Pożarnej	Okolo 30 tys. funkcjonariuszy	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze Straży Pożarnej będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Służby Ochrony Państwa	Okolo 2100 funkcjonariuszy	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze SOP będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego	Wszyscy funkcjonariusze ABW		Funkcjonariusze ABW będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.

Funkcjonariusze Centralnego Biura Antykorupcyjnego	Około 1000	Dane przesłane przez CBA.	Funkcjonariusze CBA będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński. Wiąże się to z dłuższą absencją w służbie funkcjonariusza spowodowaną korzystaniem z dodatkowego uprawnienia w jakim będzie dodatkowy urlop macierzyński w związku z pobytem dziecka w szpitalu po porodzie.
Funkcjonariusze Agencji Wywiadu	147	Dane własne MRPiPS	Funkcjonariusze AW będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.
Żołnierze zawodowi	Około 200 tys. Żołnierzy zawodowych	Dane własne MRPiPS	Żołnierze zawodowi będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego	Wszyscy funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego		Funkcjonariusze Służby Wywiadu Wojskowego będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.
Funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego	Wszyscy funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego		Funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego będą mogli wnioskować o dodatkowy urlop macierzyński.
Skrajne wcześniaki	0,8 tys.	Obliczenia własne MRPiPS na 2025 r.	Pracownicy, funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej, Straż Marszałkowska, funkcjonariusze: ABW, AW, BCA, Policji, SOP, Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, KAS, SG, żołnierze zawodowi – rodzice dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z niską masą urodzeniową nie większą niż 1000 g będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu maksymalnie do upływu 15 tygodni po porodzie.
Średnie wcześniaki	17,6 tys.	Obliczenia własne MRPiPS na 2025 r.	Pracownicy, funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej, Straż Marszałkowska, funkcjonariusze: ABW, AW, CBA, Policji, SOP, Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, KAS, SG, żołnierze zawodowi - rodzice dzieci urodzonych po ukończeniu 28 tygodnia ciąży a przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży z masą urodzeniową większą niż 1000 g będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za

			każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu maksymalnie do upływu 8 tygodni po porodzie.
Dzieci urodzone po 37 tygodniu ciąży wymagające hospitalizacji	0,2 tys.	Obliczenia MRPiPS własne na 2025 r.	Pracownicy, Pracownicy, funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej, Straż Marszałkowska, funkcjonariusze: ABW, AW, CBA, Policji, SOP, Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, KAS, SG, żołnierze zawodowi – rodzice, funkcjonariusze Straży Marszałkowskiej, Straż Marszałkowska, ABW, AW dzieci urodzonych po ukończeniu 36 tygodnia ciąży będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodni po porodzie pod warunkiem, że hospitalizacja odbędzie się w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie przynajmniej przez 2 kolejne dni.

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

Projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy zostanie przekazany do zaopiniowania przez następujące podmioty:

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

- 1) NSZZ „Solidarność”,
- 2) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- 3) Forum Związków Zawodowych;

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

- 1) Związek Pracodawców Business Centre Club;
- 2) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) Konfederację „Lewiatan”;
- 4) Związek Rzemiosła Polskiego;
- 5) Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 6) Federację Przedsiębiorców Polskich;
- 7) Związek Polskich Pracodawców Handlu i Usług;
- 8) Polskie Towarzystwo Gospodarcze.

– 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.) przez Radę Dialogu Społecznego,

– 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) przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie zostanie 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) Związku Firm Public Relations;
- 12) Centrum Rozwoju Demograficznego;
- 13) Fundacji Koalicja dla wcześniaka;
- 14) Ogólnopolskiego Porozumienia dla wcześniaków;
- 15) Fundacji Laboratorium Marzeń;
- 16) Stowarzyszenia Za Wcześniej;
- 17) Fundacji Najdroższa Blizna;
- 18) Fundacji Mali Wojownicy;
- 19) Fundacji MatkoweLove Wsparcie Wcześniaka.

Konsultacje publiczne będą 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 zostanie 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 rozporządzenia zostanie 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]											
	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	14,44	14,8	15,1	15,2	15,2	15,3	15,4	15,5	15,6	15,9	16,1	168,5
budżet państwa	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	2,6	2,7	28,0
JST	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	27,6
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	9,5	9,8	10,0	10,0	10,1	10,1	10,2	10,2	10,3	10,5	10,6	111,3
FS KRUS	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,058	0,638
FE-R KRUS	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,946
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
Wydatki ogółem	50,8	52,2	53,3	53,4	53,5	53,7	54,0	54,3	54,8	55,5	56,3	591,9
budżet państwa	11,3	11,5	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7	11,8	12,0	12,1	128,8
JST	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
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	39,2	40,4	41,3	41,4	41,6	41,7	42,0	42,3	42,7	43,3	43,9	459,7

FS KRUS	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	3,473
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	-36,4	-37,4	-38,1	-38,2	-38,3	-38,4	-38,6	-38,8	-39,2	-39,7	-40,2	-423,4
budżet państwa	-8,9	-9,0	-9,2	-9,1	-9,1	-9,1	-9,1	-9,2	-9,2	-9,3	-9,4	-100,7
JST	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	27,6
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	-29,7	-30,6	-31,3	-31,4	-31,5	-31,6	-31,8	-32,0	-32,4	-32,8	-33,3	-348,4
FS KRUS	-0,295	-0,284	-0,275	-0,268	-0,261	-0,254	-0,248	-0,243	-0,239	-0,235	-0,233	-2,835
FE-R KRUS	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,946
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

*FE-R KRUS

Fundusz Emerytalno-Rentowy KRUS

**FS KRUS

Fundusz Składowy Ubezpieczenia Społecznego Rolników

Źródła finansowania	<p>Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Emerytalno-Rentowy KRUS, Fundusz Administracyjny KRUS, Fundusz Składowy Ubezpieczenia Społecznego Rolników.</p> <p>Wydatki związane z zaproponowanymi zmianami nie przekroczą budżetowych limitów wydatkowych poszczególnych podmiotów, którym podlegają służby mundurowe.</p> <p>Koszty wynikające z wejścia w życie projektowanej regulacji będą sfinansowane w ramach corocznie ustalanego limitu wydatków dla poszczególnych części budżetowych i nie będą stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa.</p>
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Założenia do obliczeń:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Liczbę urodzeń w latach 2025-2035 oszacowano na podstawie prognozy GUS z 2023 r., którą przeskalowano w oparciu o odchylenie prognozy od wartości rzeczywistej w 2023 r. (prognoza DAE). 2) Liczbę dzieci, na które będzie pobierane świadczenie oszacowano w oparciu o dane GUS dotyczące urodzeń żywych, prognozę DAE liczby urodzeń oraz dane MZ dotyczące liczby oraz okresu hospitalizacji. 3) Liczba dzieci, na które będzie pobierane świadczenie w roku 0 – 18,6 tys. (w tym: wcześniaki skrajne – 0,8 tys., wcześniaki średnie – 17,6 tys., hospitalizowane dzieci urodzone w terminie – 0,2 tys.), w roku 10 – odpowiednio 15,3 tys. (w tym: wcześniaki skrajne – 0,6 tys., wcześniaki średnie – 14,5 tys., hospitalizowane dzieci urodzone w terminie – 0,1 tys.). 4) Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w okresie prognozy wyznaczono z wykorzystaniem wytycznych MF (prognoza DAE). 5) Przeciętną dzienną wysokość zasiłku dla ubezpieczonych w ZUS oszacowano w oparciu o nominalne tempo wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce (podstawę wymiaru wartości z miesięcznika ZUS przeskalowano zgodnie z wartościami wynagrodzenia przeciętnego). W przypadku ubezpieczonych w KRUS oraz osób nieubezpieczonych (świadczenie rodzicielskie) dzienna wysokość zasiłku była stała w okresie prognozy. 6) Przeciętną liczbę tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego dla poszczególnych grup przyjęto na poziomie: 9 tygodni – wcześniaki skrajne, 2 tygodnie – pozostałe wcześniaki

	<p>oraz 8 tygodni – hospitalizowane dzieci urodzone w terminie (na podstawie danych MZ).</p> <p>7) Wydatki na zasiłek są iloczynem przeciętnej liczby dni zasiłkowych oraz przeciętnej dziennej wysokości zasiłku.</p>
--	--

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 (0-10)
W ujęciu pieniężny m (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepienięż- nym	duże przedsiębiorstwa	Projekt wpływa bezpośrednio na duże przedsiębiorstwa przez wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Pracownicy będą mieli prawo do nowego uprawnienia, z którego będą mogli skorzystać w przypadku pobytu dziecka w szpitalu po urodzeniu dziecka oraz kolejnych jego rehospitalizacji. Dla przedsiębiorstwa wiązać się to będzie z nieobecnością pracownika w pracy, co za tym idzie pracodawca będzie musiał zatrudnić osobę na zastępstwo za ww. pracownika albo przekazać jego obowiązki innym pracownikom na czas nieobecności. Czas nieobecności z powodu dodatkowego urlopu macierzyńskiego może wynieść 8 tygodni w przypadku urodzenia dziecka po 28 tygodniu ciąży, natomiast w przypadku urodzenia dziecka do 28 tygodnia ciąży lub z niską masą urodzeniową okres nieobecności pracownika może wynieść maksymalnie 15 tygodni.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	j. w.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny. W przypadku przedwczesnego porodu dziecka lub urodzenia dziecka o niskiej masie urodzeniowej poniżej 1000g albo dziecka urodzonego w terminie, ale wymagającego hospitalizacji wpływa bezpośrednio na rodzinę. Często dzieci te wymagają długiego pobytu w szpitalu, specjalistycznego leczenia oraz rehabilitacji. Przez wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego za czas pobytu dziecka w szpitalu rodzice po zakończonej hospitalizacji będą mieli więcej czasu, żeby spędzić go z dzieckiem, ponadto dodatkowy urlop macierzyński ułatwi im dalsze leczenie dziecka oraz udział jego w rehabilitacji.						
Niemierza lne		Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na podział obowiązków opiekuńczych w rodzinie, dodatkowo ułatwi pracownikom – rodzicom, funkcjonariuszom, strażnikom granicznym, policjantom etc. opiekę nad dzieckiem, które wymagało hospitalizacji od urodzenia oraz długotrwałego leczenia.						
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu przedmiotowej regulacji na pracodawców, pracowników, gdyż zależy to będzie od faktycznego zainteresowania wykorzystaniem dodatkowego urlopu macierzyńskiego, długością hospitalizacji dziecka, specjalistycznemu leczeniu jakiemu będzie musiało być poddane dziecko. Wpływ na korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie miał tydzień ciąży, w którym dziecko się urodzi oraz waga dziecka, a także jego ogólny stan.</p> <p>Ponadto, nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu przedmiotowej regulacji na:</p>							

	<p>kierowników jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej oraz funkcjonariuszy Służby Celno- Skarbowej, Funkcjonariuszy: Policji, Straży Pożarnej, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariuszy: Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Straży Marszałkowskiej, ABW, AW, CBA, Nauczycieli z uwagi na to, że będzie to zależeć od zainteresowania funkcjonariuszy możliwością skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, długością hospitalizacji dziecka, specjalistycznemu leczeniu jakiemu będzie musiało być poddane dziecko.</p> <p>Wpływ na korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie miał tydzień ciąży, w którym dziecko się urodzi oraz waga dziecka i jego ogólny stan.</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 type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" 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 type="checkbox"/> inne:	<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 elektronizacji.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:
Projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ma na celu wprowadzenie nowego uprawnienia do Kodeksu pracy – dodatkowego urlopu macierzyńskiego. W celu skorzystania z dodatkowego uprawnienia niezbędne będzie posiadanie zaświadczenia lekarskiego zawierającego informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, masę urodzeniową dziecka oraz zaświadczenie lekarskie o okresie pobytu dziecka w szpitalu.

9. Wpływ na rynek pracy

Nowelizacja Kodeksu pracy wpłynie pośrednio na rynek pracy. Pracownicy - rodzice dziecka będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w przypadku hospitalizacji dziecka po porodzie. Może to się wiązać z dłuższą nieobecnością pracownika – rodzica w pracy ze względu na skorzystanie z uprawnień rodzicielskich. Jednocześnie poprawi się sytuacja osób zainteresowanych zatrudnieniem na rynku pracy, ponieważ będą oni mogli tymczasowo zastąpić osoby nieobecne w pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input checked="" type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input checked="" type="checkbox"/> zdrowie
--	---	--

Omówienie wpływu
Nowelizacja Kodeksu pracy powinna mieć pozytywny wpływ na demografię, ponieważ w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego z powodu hospitalizacji dziecka w szpitalu, rekompensaty za brak możliwości przerywania urlopu macierzyńskiego do 8 tygodnia po porodzie może wpłynąć pozytywnie na chęć posiadania dzieci przez pracowników.
Dodatkowo, regulacja ta wpłynie pozytywnie na zdrowie pracowników – rodziców oraz zdrowie dzieci hospitalizowanych po porodzie, które spędzą więcej czasu ze swoimi rodzicami po urodzeniu. Będzie sprzyjało to nawiązaniu więzi oraz relacji emocjonalnej rodzica z dzieckiem.

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, żeby ustawa weszła w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

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

Projekt, co do zasady, zakłada dobrowolność w skorzystaniu z dodatkowego urlopu macierzyńskiego przez pracowników, nie jest zatem możliwe przesądzenie, w jakim zakresie projektowane rozwiązanie będzie wykorzystywane i czy faktycznie to nastąpi. Z uwagi na to, iż za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński dane, które zilustrują w przyszłości skalę wykorzystywania tego urlopu, będą mogły zostać uzyskane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W związku z tym, na bazie tych informacji będzie dokonywana bieżąca analiza funkcjonowania przepisów dotyczących dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

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

Brak.