

## UZASADNIENIE

### *I. Potrzeba i cel regulacji*

22 listopada 2023 r. sygnatariusze petycji dot. wydłużenia urlopów macierzyńskich/rodzicielskich matkom/opiekunom faktycznym wcześniaków i chorych noworodków wymagających hospitalizacji o czas pobytu dziecka w szpitalu wskazali w niej, że „aktualny stan prawny wymaga rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego wraz z porodem wcześniaka i umożliwia przerwanie go dopiero po 8 tygodniach. Matki wcześniaków czują się ograbione z urlopu macierzyńskiego podczas hospitalizacji ich ciężko chorych dzieci. Okres walki o życie i zdrowie ich maluszków nie może być nazwany urlopem macierzyńskim, matki dzieci hospitalizowanych nie mogą, niestety, spędzać całego czasu ze swoim chorym dzieckiem, stąd poczucie okradania ich ze wspólnego czasu. (...) Skrajne wcześniaki spędzają w szpitalu nawet kilka miesięcy, a mamy cierpią nie tylko z powodu strachu o życie ich dziecka, ale też z żalu, że ucieka im urlop macierzyński, przemija wspólny czas z dzieckiem specjalnej troski, który też różni się od urlopu macierzyńskiego z dzieckiem urodzonym o czasie. Rodzice wcześniaków spędzają bardzo dużo czasu na wizytach lekarskich oraz różnorodnych terapiach wspierających rozwój dziecka.(...) Obecność mamy/taty/opiekuna faktycznego jest niezbędna dla rozwoju dziecka, szczególnie tak ciężko doświadczonego, jak wcześniak czy noworodek wymagający hospitalizacji. (...) Dlatego apelujemy, by mama/tata/opiekun faktyczny każdego wcześniaka i noworodka wymagającego hospitalizacji po narodzinach mogła/mógł korzystać z wydłużonego o czas pobytu dziecka w szpitalu urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego.”

Urlop macierzyński ma na celu ochronę zdrowia matki, regenerację sił po odbytych porodzie, a także ochronę zdrowia fizycznego i psychicznego dziecka poprzez umożliwienie bezpośredniego kontaktu matki z dzieckiem oraz sprawowanie nad nim osobistej opieki w pierwszym okresie jego życia.

Biorąc powyższe pod uwagę przyjęte w Polsce rozwiązania powinny w sposób szczególny regulować uprawnienia rodziców hospitalizowanych wcześniaków i noworodków w kontekście długości trwania urlopu macierzyńskiego.

Mając na względzie dobro hospitalizowanych dzieci urodzonych przedwcześnie i hospitalizowanych noworodków oraz trudną sytuację, w której w tym czasie znajdują się pracownice, przedmiotowy projekt ustawy ma na celu wprowadzenie nowego uprawnienia – dodatkowego urlopu macierzyńskiego dla hospitalizowanych dzieci urodzonych przedwcześnie oraz hospitalizowanych noworodków w wymiarze do 8 tygodni (dla rodziców dzieci urodzonych od 28 tygodnia ciąży) albo 15 tygodni (dla rodziców dzieci urodzonych do 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową do 1000 g).

### *II. Obecny stan prawny*

#### **Urlop macierzyński**

Zgodnie z art. 180 § 1 *ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)*, zwany dalej „Kodeksem 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). Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania przysługującego wymiaru tego urlopu (art. 180 § 3 Kodeksu pracy).

Artykuł 181 Kodeksu pracy stanowi, że w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

### **Zasiłek macierzyński**

Zgodnie z art. 30 *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)*, zwanej dalej „ustawą zasiłkową”, zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Zasiłek macierzyński za okresy urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 81,5 % podstawy wymiaru zasiłku pod warunkiem, że pracownica nie później niż w ciągu 21 dni po porodzie (albo po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza), złoży wniosek o udzielenie po urlopie macierzyńskim albo urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego (w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zasiłku) w pierwszym roku życia dziecka pracownikowi przysługuje:

- zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku,
- jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku (jednorazowe wyrównanie wypłacane jest na wniosek pracownika).

### **Ochrona stosunku pracy**

W okresie korzystania przez pracownika z uprawnień rodzicielskich, zgodnie z art. 177 Kodeksu pracy, co do zasady nie ma możliwości wypowiedzenia ani rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (z wyłączeniem sytuacji w której ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy, a także gdy wystąpią przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Ochrona ta podlega modyfikacji w przypadku rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników) na podstawie przepisów *ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61)*.

Niezależnie od powyższego pracownicy korzystający z uprawnień rodzicielskich mają szereg uprawnień, w tym prawo do dopuszczenia do pracy po płatnych urloпах związanych z rodzicielstwem na dotychczas zajmowanym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu – art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy.

### *III. Szczegółowy opis proponowanych zmian Kodeksu pracy*

#### **1) Zmiany w przepisach dotyczących ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urloпów związanych z rodzicielstwem**

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

Proponuje się zmianę brzmienia § 1 w art. 177 Kodeksu pracy tak, aby również od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego – do

dnia zakończenia tego urlopu, pracodawca nie mógł:

- 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Zmiana § 1<sup>1</sup> w art. 177 Kodeksu pracy ma na celu wprowadzenie regulacji, zgodnie z którą w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o dodatkowy urlop macierzyński wcześniej niż w terminie 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego zakaz, o którym mowa w § 1, zaczynie obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z nowym brzmieniem § 4 w art. 177 rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie mogło nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Tak jak w przypadku innych urloпów związanych z rodzicielstwem, pracodawca będzie obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego

zatrudnienia, pracownicy lub pracownikowi będą przysługiwały świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń będzie wliczany do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

## **2) Wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego**

### Art. 1 pkt 2 (dodanie art. 180<sup>2</sup> Kodeksu pracy)

Proponuje się dodanie nowego art. 180<sup>2</sup> Kodeksu pracy.

Zgodnie z brzmieniem § 1 tego przepisu bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko będzie miał prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w razie:

1) urodzenia dziecka przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g - w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie,

2) urodzenia dziecka po ukończeniu 28 tygodnia ciąży i przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000g - w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie,

3) urodzenia dziecka po ukończeniu 36 tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie - w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia do upływu 8 tygodnia po porodzie.

W przypadku ciąż mnogich do wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie brana pod uwagę waga dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu najdłużej hospitalizowanego dziecka.

Przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8 albo 15 tygodnia po porodzie będą się sumowały. Niepełny tydzień będzie zaokrąglany w górę do pełnego tygodnia (§ 2 tego artykułu). Będzie możliwa przerwa pomiędzy kolejnymi hospitalizacjami.

W myśl § 3 i § 4 tego artykułu dodatkowy urlop macierzyński będzie udzielany jednorazowo na wniosek składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego. Do wniosku będzie dołączało się dokumenty określone w przepisach rozporządzenia wykonawczego. Pracodawca będzie zobowiązany uwzględnić ten wniosek. We wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie określało się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z § 5 tego artykułu do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą stosowane odpowiednio przepisy ochronne związane z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich. Ponadto w przypadku hospitalizacji lub zgonu pracownika korzystającego z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlop ten będzie mógł być przejęty przez drugiego rodzica dziecka lub innego członka najbliższej rodziny. Takie przejęcie urlopu będzie możliwe także w sytuacji porzucenia dziecka, a także orzeczenia wobec pracownika niezdolności do samodzielnej egzystencji. W tym ostatnim przypadku, zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownica będzie składała

pracodawcy wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części dodatkowego urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy, a pracodawca będzie udzielał uprawnionej osobie dodatkowego urlopu macierzyńskiego na wniosek składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części dodatkowego urlopu macierzyńskiego (odpowiednie stosowanie art. 180 § 6-17 Kodeksu pracy). Te rozwiązania prawne są analogiczne jak w przypadku urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Dodatkowy urlop macierzyński będzie płatny w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku (zmiana w art. 31 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

### **3) Wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego dla tzw. rodziców adopcyjnych i rodzin zastępczych**

Art. 1 pkt 3 (dodanie § 3<sup>1</sup> w art. 183 Kodeksu pracy)

Zgodnie z tym przepisem pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, a także pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego na ogólnych zasadach, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu będzie miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie.

### **4) Zmiana w przepisie dotyczącym zasiłku macierzyńskiego**

Art. 1 pkt 4 (zmiana art. 184 Kodeksu pracy)

W związku ze zmianą brzmienia tego przepisu również za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, będzie przysługiwał zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie zasiłkowej. Zasiłek ten będzie wynosił 100% podstawy jego wymiaru, zgodnie ze zmianą wprowadzaną w art. 31 ust. 1 ustawy zasiłkowej.

### **5) Zmiana w przepisie dotyczącym dopuszczenia pracownika do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem**

Art. 1 pkt 5 (zmiana art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy)

Zgodnie ze zmianą wprowadzoną w tym artykule również po zakończeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracodawca będzie zobowiązany do dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie będzie to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby nie korzystał z urlopu.

### **6) Zmiana treści upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w sprawie wniosków dot. uprawnień rodzicielskich**

Art. 1 pkt 6 (zmiana art. 186<sup>8a</sup> Kodeksu pracy)

Konieczność zmiany treści upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia w sprawie wniosków dot. uprawnień rodzicielskich wynika z tego, że projekt ustawy przewiduje nowe uprawnienie - dodatkowy urlop macierzyński. Po wejściu w życie zmian Kodeksu pracy będzie możliwość złożenia wniosku o dodatkowy urlop macierzyński, stąd upoważnienie ustawowe do wydania rozporządzenia wykonawczego będzie odnosiło się także do takiego wniosku.

**7) Art. 2 (zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela)**

Wprowadzenie zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 66 ust. 1, art. 66a ust. 1 pkt 4 i ust. 2 pkt 4 oraz art. 67d *ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r. poz. 984, z późn. zm.)*. Proponowane zmiany polegają na dodaniu – obok urlopu macierzyńskiego – również dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

**8) Art. 3 (zmiany w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji)**

Wprowadzenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 44 ust. 1 i 2 oraz w art. 110 ust. 4 pkt 1 poprzez dodanie wyrazów „dodatkowego urlopu macierzyńskiego” oraz w art. 79a poprzez dodanie wyrazów „dodatkowym urlopie macierzyńskim,” a także w art. 121a ust. 1 poprzez dodanie wyrazów „, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

**9) Art. 4 (zmiany w ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej)**

Wprowadzenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 41 w ust. 1a, art. 83a oraz art. 86a poprzez dodanie wyrazów „dodatkowym urlopie macierzyńskim, w art. 48 w ust. 1 i 2 poprzez dodanie wyrazów „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,” oraz w art. 125a w ust. 1 poprzez dodanie wyrazów: „, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

**10) Art. 5 (zmiana w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników)**

Wprowadzenie do Kodeksu pracy proponowanych regulacji dotyczących dodatkowego urlopu macierzyńskiego wymaga zmiany *ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2024 r. poz. 90)* mającej na celu zrównanie praw ubezpieczonych pracowników i rolników w zakresie przedłużenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego.

W związku z powyższym w art. 35a po ust. 3a proponuje się dodanie ust. 3b-3f.

W myśl ust. 3b w przypadku urodzenia dziecka przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g okres zasiłku macierzyńskiego ulegnie wydłużeniu o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie. Natomiast w przypadku urodzenia dziecka po ukończeniu 28 tygodnia ciąży i przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000g okres zasiłku macierzyńskiego ulegnie wydłużeniu o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie, zaś w przypadku urodzenia dziecka po ukończeniu 36 tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie, okres zasiłku

macierzyńskiego ulegnie wydłużeniu o tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia do upływu 8 tygodnia po porodzie.

Zgodnie z ust. 3c w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie do wydłużenia okresu zasiłku macierzyńskiego będzie należało uwzględnić wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres dziecka najdłużej hospitalizowanego.

W myśl ust. 3d przy ustalaniu prawa do wydłużenia okresu przysługiwania zasiłku macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8 albo 15 tygodnia po porodzie będzie się sumowało. Niepełny tydzień będzie zaokrąglano się w górę do pełnego tygodnia.

Zgodnie z ust. 3e osoba, która przysposobiła dziecko lub przyjęła dziecko na wychowanie będzie miała prawo do wydłużenia okresu zasiłku macierzyńskiego, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie.

Natomiast zgodnie z ust. 3f okres wydłużenia zasiłku macierzyńskiego będzie potwierdzało się zaświadczeniem wydanym przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

Ponadto w art. 35b po ust. 2 proponuje się dodanie ust. 2a w myśl, którego ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego będzie następowało jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej złożony najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca następującego po upływie okresów przysługiwania zasiłku macierzyńskiego.

**11) Art. 6 (zmiany w ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej)**

Wprowadzenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 46, art. 69 ust. 2, art. 71b ust. 1 pkt 3 oraz art. 95 ust. 5 pkt 1 poprzez dodanie wyrazów „, dodatkowego urlopu macierzyńskiego”, w art. 69a poprzez dodanie wyrazów „dodatkowym urlopie macierzyńskim,” oraz w art. 105a w ust. 1 poprzez dodanie wyrazów „, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

**12) Art. 7 (zmiany w ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin)**

Wprowadzenie proponowanych zmian w Kodeksie pracy wymaga dokonania zmiany o charakterze dostosowującym. Zgodnie z art. 5 ust. 4 przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej nie będzie uwzględniano się zmniejszenia wysokości uposażenia również w związku z przebywaniem na dodatkowym urlopie macierzyńskim.

**13) Art. 8 (zmiana w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej)**

Zmiana w tej ustawie są zmianami o charakterze dostosowującym.

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

**14) Art. 9 (zmiany w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa)**

Proponuje się zmiany w art. 29 w ust. 5, w ust. 6 w zdaniu pierwszym, w ust. 7 w zdaniu pierwszym, w ust. 8, w ust. 9 w części wspólnej, w ust. 10, w art. 29a w ust. 1 i 2, w art. 31 w ust. 1 poprzez dodanie wyrazów „dodatkowego urlopu macierzyńskiego”. Poprzez dostosowanie brzmienia ustawy zasiłkowej do proponowanych zmian wprowadzanych w Kodeksie pracy również osobom ubezpieczonym niebędącym pracownikami będzie przysługiwał zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy jego wymiaru.

**15) Art. 10 (zmiany w ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu)**

Analiza zmian zaproponowanych do Kodeksu pracy oraz obowiązujących przepisów ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2023 r. poz. 1136, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o ABW oraz AW”, w szczególności art. 93 drugiej z wymienionych ustaw wykazało, iż zmianie powinno ulec brzmienie art. 64 ust. 1 i 2 ustawy o ABW oraz AW. Wskazany przepis przewiduje przypadki szczególnej ochrony stosunku służbowego funkcjonariusza w związku z rodzicielstwem. W treści ww. przepisu, obok urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego, powinien zostać wymieniony nowy rodzaj urlopu dodatkowy urlop macierzyński.

W związku z powyższym proponuje się zmianę brzmienia art. 64 ustawy o ABW oraz AW zgodnie, z którym funkcjonariusza nie można będzie zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem przypadków wyraźnie wskazanych w przepisach ustawy. W razie zwolnienia funkcjonariusza ze służby w określonych w ustawie przypadkach w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwać mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu.

Ponadto, funkcjonariuszowi zwolnionemu w określonych w ustawie przypadkach w czasie urlopu wychowawczego przysługiwać będzie do końca okresu, na który ten urlop został udzielony:

- 1) świadczenie pieniężne, wypłacane na zasadach obowiązujących przy wypłacaniu zasiłku wychowawczego;
- 2) inne uprawnienia przewidziane dla pracowników zwalnianych z pracy w czasie urlopu wychowawczego z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego powinno również skutkować nowelizacją art. 136a ust. 1 ustawy o ABW oraz AW, określającego wysokość uposażenia za okres urlopów związanych z rodzicielstwem. W związku z powyższym proponuje się w ust. 1



w art. 136a ustawy o ABW oraz AW określenie miesięcznego 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 wynoszące 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

Ponadto, ze względu na wprowadzenie szeregu nowych regulacji *ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641)* konieczna jest zmiana brzmienia art. 136a ustawy o ABW oraz AW. W związku z powyższym proponuje się, aby zgodnie z art. 136a miesięczne uposażenie 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 wynosiło 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<sup>1a</sup> § 1 pkt 1, art. 182<sup>1a</sup> § 2 pkt 1, art. 183 § 4 pkt 1, art. 183 § 4<sup>1</sup> pkt 1, art. 183 § 4<sup>3</sup> pkt 1 i art. 183 § 4<sup>4</sup> pkt 1 Kodeksu pracy,
  - b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 1 pkt 2, art. 182<sup>1a</sup> § 2 pkt 2, art. 183 § 4 pkt 2, art. 183 § 4<sup>1</sup> pkt 2, art. 183 § 4<sup>3</sup> pkt 2 i art. 183 § 4<sup>4</sup> pkt 2 Kodeksu pracy,
  - c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3, art. 183 § 4<sup>2</sup> i art. 183 § 4<sup>3</sup> 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.

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 9 tygodni nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego.

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 9 tygodni nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego.

Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w nieprzenoszalnej części 9 tygodni przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka będącemu funkcjonariuszem ABW 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 nastąpi na wniosek funkcjonariusza.

**16) Art. 11 (zmiany w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników)**

Zmiany w tej ustawie są zmianami o charakterze dostosowującym.

Proponuje się zmianę w art. 5 ust. 5 pkt 1, zgodnie z którą w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi także od dnia złożenia wniosku o dodatkowy urlop macierzyński do dnia zakończenia urlopu.

Ponadto proponuje się, zgodnie ze zmianą w art. 5 ust. 6a ustawy, aby w przypadku rozwiązania umowy o pracę także z pracownikiem od dnia złożenia wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowodnił, że przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.

**17) Art. 12 (zmiana w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych)**

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponuje się zmianę art. 21 ust. 4 ustawy, zgodnie z którą w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez agencję pracy tymczasowej również w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego zastosowanie miałyby regulacje zawarte w art. 45 Kodeksu pracy.

**18) Art. 13 (zmiany w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych)**

Proponowane zmiany w ustawie o świadczeniach rodzinnych dotyczą nowelizacji art. 17c tej ustawy, który reguluje zasady przyznawania świadczenia rodzicielskiego. Świadczenie rodzicielskie jest de facto odpowiednikiem zasiłku macierzyńskiego, ale jest to świadczenie kierowane do osób nieubezpieczonych/niezatrudnionych. Mając więc na uwadze wprowadzane projektem ustawy zmiany w Kodeksie pracy polegające na wprowadzeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego i w konsekwencji wydłużeniu o okres tego urlopu możliwości pobierania zasiłku macierzyńskiego, zasadnym jest aby analogiczne zmiany zostały również wprowadzone przy przyznawaniu świadczenia rodzicielskiego. Zgodnie z dodawanymi w art. 17c ustawy o świadczeniach rodzinnych ust. 3a-3e prawo do świadczenia rodzicielskiego zostanie wydłużone odpowiednio o te same okresy wskazane w nowelizowanych przepisach Kodeksu pracy. Ustalenie prawa do wydłużenia okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego na tych zasadach będzie następować jednorazowo na wniosek osoby uprawnionej. Dokumentem potwierdzającym prawo do wydłużanego świadczenia rodzicielskiego będzie zaświadczenie wydawane przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego

działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. W związku z tym konieczna jest również nowelizacja art. 23 ust. 4 pkt 3 tej ustawy, który zawiera wykaz dołączanych do wniosku zaświadczeń lub oświadczeń oraz dowodów niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń rodzinnych, poprzez dodanie w tym przepisie tego zaświadczenia.

**19) Art. 14 (zmiany w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)**

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponowana zmiana w art. 33 ust. 4g rozszerza katalog okoliczności w jakich starosta nie będzie pozbawiał statusu bezrobotnego m.in. matki dziecka z uwagi na brak zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia o okres, w którym matka będzie przebywała na dodatkowym urlopie macierzyńskim.

Natomiast w art. 104a proponuje się rozszerzenie katalogu okoliczności, w których pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają przez 36 miesięcy składek na Fundusz Pracy, o pracowników powracających z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

**20) Art. 15 (zmiana w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym)**

Stosownie do art. 82 *ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 184)*, zwaną dalej „ustawą o CBA”, funkcjonariuszowi Centralnego Biura Antykorupcyjnego przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>, jeżeli przepisy ustawy o CBA nie stanowią inaczej. Przepis art. 189<sup>1</sup> stosuje się odpowiednio. Tym samym nie zachodzi konieczność dodawania do ustawy o CBA analogicznych regulacji do projektowanych przepisów zmieniających Kodeks pracy. Jednak z uwagi na to, że do funkcjonariuszy CBA nie stosuje się ustawy zasiłkowej proponuje się zmianę w art. 102a w ust. 1 ustawy o CBA polegającą na dodaniu wyrazów „dodatkowego urlopu macierzyńskiego”. Poprzez dostosowanie brzmienia ustawy o CBA do projektowanych zmian Kodeksu pracy również funkcjonariuszom CBA będzie przysługiwał zasiłek macierzyński w wysokości 100% uposażenia za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

**21) Art. 16 (zmiany w ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego)**

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponowane zmiany w art. 23 w ust. 1 i 2 oraz w art. 96a ust. 1 ustawy pozwolą na 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.

**22) Art. 17 (zmiana w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy)**

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponuje się dodaniu do katalogu pracowników, za których pracodawcy (oraz inne jednostki organizacyjne w przypadku składek na Fundusz Pracy) nie opłacają składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, także pracowników powracających z nowo przewidzianego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

**23) Art. 18 (zmiany w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej)**

Proponowana w projekcie ustawy zmiana Kodeksu pracy powoduje konieczność zmian o charakterze dostosowującym w następujących przepisach ustawy o Służbie Więziennej: art. 42 ust. 5, art. 60a ust. 1 i 11, art. 60b; art. 89 ust. 3 pkt 3, art. 108 ust. 2, art. 108a ust. 1 i ust. 2 pkt 2, art. 143 ust. 1 pkt 3, art. 165 ust. 2 oraz art. 196 ust. 3 pkt 1.

Dodatkowo, ze względu na charakter projektowanych zmian, proponuje się modyfikację treści art. 165a ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej. Do elastycznej organizacji służby będzie stosowało się odpowiednio przepisy art. 139, art. 140<sup>1</sup> 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, zgodnie z którym przełożony rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby funkcjonariusza, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji służby, a także potrzeby i możliwości jednostki organizacyjnej, w której funkcjonariusz pełni służbę, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku służby, organizację służby lub rodzaj służby pełnionej przez funkcjonariusza, biorąc w szczególności pod uwagę konieczność zapewnienia prawidłowego i praworządnego wykonywania kar pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania oraz zapewnienia bezpieczeństwa i porządku w podległej jednostce organizacyjnej. Stąd wynika proponowana zmiana art. 165a ust. 2 polegająca na wykreśleniu z tego artykułu przepisu dotyczącego odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących pracy zdalnej oraz art. 144 Kodeksu pracy.

**24) Art. 19 (zmiany w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej)**

Mając na uwadze proponowane zmiany Kodeksu pracy dotyczące prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego dla pracowników zasadnym jest umożliwienie funkcjonariuszom Służby Celno-Skarbowej korzystania z tego uprawnienia związanego z rodzicielstwem, a więc dokonanie zmian w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej w:

- 1) art. 181 ust. 1 i ust. 2 - zgodnie z którą po wyrazach „urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,”. Zasadne jest bowiem zapewnienie ochrony funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej przed zwolnieniem ze służby w okresie przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim,

- 2) art. 215 - zgodnie z którą po wyrazach „urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowym urlopie macierzyńskim,”. Zasadne jest rozszerzenie możliwości zatrudnienia osoby na zastępstwo w trakcie nieobecności funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej w związku z przebywaniem przez niego na dodatkowym urlopie macierzyńskim oraz koniecznością zapewnienia jego zastępstwa,
- 3) art. 231:
- ust. 1 - zgodnie z którą po wyrazach „okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „okresu dodatkowego urlopu macierzyńskiego”, który będzie rozszerzał zasadę przyznawania 100% miesięcznego uposażenia w przypadku korzystania przez funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej z dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
  - ust. 3 - zgodnie z którą po wyrazach „okresowi urlopu macierzyńskiego” dodaje się wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego”. Wprowadzenie zmiany jest związane z umożliwieniem 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,
- 4) art. 242 w ust. 4 w pkt 1 lit. a - zgodnie z którą po wyrazach „urlopu macierzyńskiego,” dodaje się wyrazy „dodatkowego urlopu macierzyńskiego”. Zmiana dotyczy obliczania okresu służby warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej. Zasadne jest zatem, aby do okresu służby, o którym mowa w art. 242 ust. 2, warunkującego nabycie prawa do nagrody rocznej w danym roku kalendarzowym, wliczało się 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*, zgodnie z którą przepracowanie co najmniej 6 miesięcy, warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego, nie będzie wymagane także w przypadku korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

**25) Art. 20 (zmiany w ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa)**

Proponowane zmiany Kodeksu pracy wprowadzające nową instytucję, tj. dodatkowy urlopu macierzyński wymagają dokonania zmian o charakterze dostosowującym w art. 112 ust. 1 i 2 poprzez dodanie wyrazów „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,” w art. 174 ust. 4 pkt 1 poprzez dodanie wyrazów „dodatkowego urlopu macierzyńskiego,” i wykreślenie wyrazów „dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego” oraz w art. 193 ust. 1 poprzez dodanie wyrazów „okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego”.

**26) Art. 21 (zmiany w ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej)**

Stosownie do art. 58 ust. 1 *ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej*, jeżeli przepisy tej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup>. Tym samym nowe przepisy Kodeksu pracy mające na celu wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego będą miały zastosowanie do funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej. Niezbędna jest jednak korekta kilku przepisów ustawy o Straży Marszałkowskiej polegająca na dodaniu, użytych w odpowiednim przypadku,

wyrazów „dodatkowy urlop macierzyński” w art. 32 ust. 1 i 2, art. 86 ust. 1 oraz w art. 99d. Ponadto proponuje się dodanie w art. 86 po ust. 4 ust. 4a, w którym wskazuje się w jakim terminie uprawniony funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej powinien złożyć pisemny wniosek o wypłatę uposażenia za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

**27) Art. 22 (zmiany w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców)**

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Proponuje się:

- 1) zmianę w art. 7 ust. 3, zgodnie z którą średnioroczne zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1-3, będzie określało się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając także pracowników przebywających na dodatkowych urloпах macierzyńskich;
- 2) zmianę w art. 22 ust. 2, zgodnie z którą z uprawnienia do zawieszenia działalności gospodarczej będzie mógł skorzystać przedsiębiorca zatrudniający wyłącznie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie wychowawczym lub urlopie rodzicielskim niełączących korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, a także pracowników przebywających na dodatkowym urlopie macierzyńskim.

Zmiany te mają na celu uwzględnienie w tych przepisach także dodatkowego urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w projektowanym art. 180<sup>2</sup> Kodeksu pracy.

**28) Art. 23 (zmiany w ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny)**

Zmiana w tej ustawie jest zmianą o charakterze dostosowującym.

Dostosowanie przepisów tej ustawy pozwoli na realizację przez żołnierzy prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego na zasadach określonych w Kodeksie pracy oraz umożliwi uwzględnianie okresu przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim przy ustalaniu wysokości należnego uposażenia i świadczenia teleinformatycznego.

Proponuje się zmianę brzmienia art. 284 ust. 1, zgodnie z którą, żołnierzowi zawodowemu będzie przysługiwało również prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem art. 285.

Ponadto proponuje się zmianę w art. 448 w ust. 3 pkt 2, który dotyczy obniżenia wysokości świadczenia teleinformatycznego, poprzez dodanie w tym przepisie przebywania żołnierza także na dodatkowym urlopie macierzyńskim.

Natomiast zgodnie z proponowaną zmianą w art. 454 ust. 3 miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie wynosiło 100% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.

***IV. Przepisy przejściowe i przepis końcowy***

**Art. 24**

Proponuje się wprowadzić przepis przejściowy, zgodnie z którym pracownicy uprawnieni lub korzystający w dniu wejścia w życie ustawy z urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego będą mieli prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Dodatkowy urlop macierzyński będzie udzielany jednorazowo na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownicę albo pracownika – ojca wychowującego dziecko najpóźniej w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego.

#### Art. 25

Zgodnie z tym przepisem przejściowym ubezpieczeni, którzy w dniu wejścia w życie ustawy będą uprawnieni do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, będą mieli prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Zasiłek macierzyński będzie przyznawany jednorazowo na wniosek złożony najpóźniej w ostatnim dniu korzystania z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

#### Art. 26

Zgodnie z przepisem przejściowym nowe regulacje dotyczące wydłużonego okresu pobierania świadczenia rodzicielskiego obejmą także osoby uprawnione lub otrzymujące świadczenie rodzicielskie w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy.

#### Art. 27

Zgodnie z projektowaną regulacją przepis przejściowy art. 24 stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariuszy: Straży Granicznej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Więziennej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Ochrony Państwa i Straży Marszałkowskiej.

#### Art. 28

Zgodnie z tym przepisem w 2024 r. do zasiłków macierzyńskich wypłacanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, którego dysponentem jest Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz zasiłków macierzyńskich wypłacanych z funduszu emerytalno-rentowego, którym dysponuje Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, nie będzie stosowało się przepisów dotyczących tego, że zmiany planu finansowego państwowego funduszu celowego nie mogą powodować zwiększenia dotacji z budżetu państwa, a zmiany tej dokonuje odpowiednio minister albo inny organ dysponujący tym funduszem po uzyskaniu zgody Ministra Finansów i opinii sejmowej komisji do spraw budżetu oraz przepisu dotyczącego tego, że ujęte w rocznych planach finansowych jednostek sektora finansów publicznych koszty mogą ulec zwiększeniu, jeżeli zwiększenie kosztów nie spowoduje zwiększenia dotacji z budżetu lub zwiększenia planowanego stanu zobowiązań. O dokonanych zmianach planu finansowego

funduszu emerytalno-rentowego niezwłocznie informuje się ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego lub ministra właściwego do spraw rolnictwa.

#### Art. 29

Przepis ten zawiera propozycję, aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

Termin wejścia w życie ustawy powinien być wystarczający z punktu widzenia możliwości przystosowania się adresatów norm, których dotyczą projektowane przepisy. Charakter proponowanej regulacji nie wymaga szczególnie długiego *vacatio legis*. Projektowane zmiany Kodeksu pracy nie spowodują, co do zasady, konieczności podjęcia dodatkowych czynności przez pracodawców, ani nie wymagają dodatkowego czasu, aby pracodawcy mogli się do nich przystosować. Projekt nie zawiera też przepisów, które nakładałyby na pracodawcę obowiązki, które muszą być spełnione natychmiast.

Projektowana ustawa nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w *rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.)*.

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 *uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348)*.

Zgodnie z art. 5 *ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248)* oraz § 52 *uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów*, projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektowaną ustawą w trybie tej ustawy. Projekt został przedłożony celem dokonania oceny OSR przez Koordynatora OSR w trybie § 32 *uchwały nr 190 Rady Ministrów – Regulamin pracy Rady Ministrów*.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.