



**Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników
Bloku Operacyjnego, Anestezjologii
i Intensywnej Terapii**

Al. Kraśnicka 100, 20-718 Lublin, tel./fax 81 537-46-54

KRS 0000178735, REGON 014880591, NIP 526-25-40-177, PKO BP SA I O. Lublin 82102031470000860200340984

Lublin, dnia 07 marca 2022 r.

ZK 01/03/2021

Forum Związków Zawodowych

W odpowiedzi na prośbę o sporządzenie opinii w przedmiocie rozwiązań zaproponowanych w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 4 lutego 2022 r., Zarząd Krajowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Bloku Operacyjnego, Anestezjologii i Intensywnej Terapii pragnie wyrazić swoje stanowisko względem zapisów ustawy.

Na wstępie Zarząd Krajowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pracowników Bloku Operacyjnego Anestezjologii i Intensywnej Terapii podkreśla, iż co do zasady pozytywnie ocenia regulację, zawiera ona bowiem słuszne rozwiązania. Przechodząc zaś do konkretnych zapisów projektu ustawy wskazuję co następuje.

W zakresie art. 1 ust. 1) projektu ustawy, który to w ustępie 1 po art. 18^{3e} k.p. dodaje art. 18^{3f} w brzmieniu:

„Art. 18^{3f}.

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika”

Zarząd Krajowy wskazuje, iż jest to słuszne doprecyzowanie tworzące właściwy kierunek postrzegania prawa i wyznaczania standardów jaki winien być wprowadzony do kodeksu już dawno.

Oдноśnie proponowanego art. 1 ust 1) art. 18^{3f} k.p.:

„§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy”

Zarząd Krajowy analogicznie ocenia jego brzmienie jako słuszną inicjatywę, niemniej przepis ma znaczenie czysto kierunkowe, jako że pracodawcy w praktyce nie wskazują takich działań jako podstawy do stosowania sankcji względem pracownika.

Oдноśnie proponowanego art. 1 ust. 1) art. 183f k.p.:

„§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów”

Uznać należy, iż jest to kierunek właściwy, niemniej w praktyce istotną trudnością może się okazać wykazanie szkody, zaś niskie ustawowe minimum oraz nakład pracy, a co za tym idzie koszty jakie należy ponieść na prowadzenie sprawy sądowej i czas jej trwania istotnie ograniczy liczbę sytuacji, w których przepis stanie się podstawą dochodzenia powództwa.

W zakresie art. 1 ust 2) projektu, którym to wprowadza się zmiany w art. 25 k.p.:

„w art. 25:

a) § 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2^{1–23}, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.”,

b) po § 2 dodaje się § 2^{1–23} w brzmieniu:

„§ 2¹. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności”

Zarząd Krajowy wskazuje, iż proponowana zmiana wydaje się właściwym kierunkiem rozwijania prawa pracy.

Oдноśnie natomiast do proponowanego art. 1 ust 2) projektu brzmienia art. 25 § 2² k.p.:

„§ 2². Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

1) *1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy*”

Zarząd Krajowy pragnie zauważyć, iż wydają się, że stosowanie nieczytelnego i nieprecyzyjnego kryterium "zamiaru" i uzależnienia od niego okresu trwania umowy na okres próbny nie jest dobrym kierunkiem ustawodawczym. Nadto, nie zrozumiałe jest stosowanie dłuższych okresów zatrudnienia na okres próbny w sytuacji gdy pracodawca ma zamiar zatrudnić na dłuższy okres czasu, przecież po upływie miesiąca pracodawca już wie czy dany pracownik sprawdza się na zajętym stanowisku czy też nie. Zastosowanie 2 miesięcznego okresu tworzy podstawę do niepotrzebnych nadużyć i z tej to przyczyny przepis powinien zostać usunięty.

Odnosnie proponowanego art. 1 ust 2) projektu brzmienia art. 25 § 2² ust. 2; § 2³; § 3 k.p.:

„2) 2 miesiący – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

§ 2³. Strony mogą wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2², nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.”,

c) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.”

Podkreślenia wymaga, iż ustawodawca nie wprowadza sankcji za naruszenie tego zakazu, jaka by mogła polegać na przekształceniu się takiej umowy z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony. W praktyce będzie występowała istotna pokusa zatrudniania do analogicznej lub minimalnie zmienionej pracy tego samego pracownika przy zastosowaniu tylko innej nazwy stanowiska.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 3) i 4) projektu brzmienia art. 26 k.p. i 26¹

k.p.:

„Art. 26. Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli tego dnia nie określono – w dniu zawarcia umowy.”;

„Art. 26¹. Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu nie stosuje się w przypadku określonym w art. 101¹ § 1.”

Zarząd Krajowy wskazuje, iż wprowadzona regulacja wytycza właściwy kierunek regulacji ustawowych ograniczając możliwość nadmiernej ingerencji w pracowniczą stronę stosunku pracy.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 5) projektu brzmienia art. 29 k.p.:

„w art. 29:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) dzień rozpoczęcia pracy;
- 6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny – czas trwania i warunki takiej umowy, w szczególności, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy w sytuacji, o której mowa w art. 25 § 2³;
- 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.”,

b) § 3–3³ otrzymują brzmienie:

„§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie:

1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

- a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
- e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- h) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,
- j) obowiązującej procedurze rozwiązywania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia,
- k) prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy,
- l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,

- m) w przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy;*
- 2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego”.*

Względem powyższego, wskazać należy, iż jest to właściwa regulacja. Rozszerza zakres uzyskiwanych informacji przez pracownika, co należy ocenić jako dobry kierunek regulacji.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 5) projektu brzmienia art. 29 k.p.

w pozostałym zakresie, tj.:

„§ 3¹. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

§ 3². Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, oraz ich zmianie, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

§ 3³. Informacje, o których mowa § 3–3² pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.”;

Ocenić należy, iż jest to właściwa regulacja. Również rozszerza zakres uzyskiwanych informacji przez pracownika co należy ocenić jako dobry kierunek regulacji.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 6) projektu brzmienia art. 29¹ k.p.:

„a) uchyla się § 1,

b) § 2–4 otrzymują brzmienie:

„§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego na obszarze państwa będącego członkiem Unii Europejskiej lub na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3, informacje na piśmie o:

- 1) państwie lub państwach, w których praca za granicą lub zadanie służbowe mają być wykonywane;*
- 2) przewidywanym czasie trwania tej pracy lub zadania służbowego;*
- 3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą lub zadania służbowego;*

- 4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych w wykonywaniem pracy za granicą lub zadania służbowego w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych albo umowa o pracę;
- 5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;
- 6) warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

§ 4. Poinformowanie pracownika o warunku zatrudnienia, o którym mowa w § 2 pkt 3 oraz o zmianie tego warunku, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.”,

c) uchyla się § 5,

d) po § 5 dodaje się § 5¹ w brzmieniu:

„§ 5¹. Przepisy art. 29 § 3³ stosuje się odpowiednio.”,

e) § 6 otrzymuje brzmienie:

„§ 6. Przepisy § 2–5¹ stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.”;

Wskazać należy, iż jest to właściwa regulacja. Także rozszerza zakres uzyskiwanych informacji przez pracownika, co zasługuje na aprobatę.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 7) i 8) projektu brzmienia art. 29² k.p. i art. 29³ i 29⁴ k.p.:

„w art. 29² skreśla się oznaczenie § 1 i uchyla się § 2;

po art. 29² dodaje się art. 29³ i 29⁴ w brzmieniu:

„Art. 29³. § 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.

§ 3. Prawo do złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi raz w ciągu roku kalendarzowego. Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek wraz z jej uzasadnieniem, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, najpóźniej w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku”

Zarząd Krajowy wskazuje, iż jest to właściwa regulacja. Rozszerza zakres uprawnień pracowniczych, co należy ocenić jako dobry kierunek regulacji. Niemniej negatywnie ocenić należy proponowane ograniczenie do jednorazowej możliwości złożenia wniosku.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 8) projektu brzmienia art. 29⁴ § 1 k.p.:

Art. 29⁴. § 1. Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29³ § 1, jednocześnie pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy lub dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3¹, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę”.

Ocenić należy, że jest to właściwa regulacja. Niemniej jej znaczenie praktyczne ocenić należy jako niewielkie z uwagi na fakt, iż brak takiego przepisu nie dawałoby podstawy do rozwiązania umowy z wskazanych przyczyn.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 8) projektu brzmienia art. 29⁴ § 2 k.p.:

„§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami”

Zarząd Krajowy wskazuje, iż zmianę ciężaru dowodu należy uznać za słuszny kierunek i mogący polepszyć procesową sytuację pracownika dotkniętego wypowiedzeniem lub rozwiązaniem bez wypowiedzenia we wskazanych sytuacjach.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 8) projektu brzmienia art. 29⁴ § 3 i 4 k.p.:

„§ 3. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu wystąpienia z wnioskiem, o którym mowa w art. 29³ § 1, jednocześnie pozostawiania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawiania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3 i 3¹, lub skorzystania z praw, o których mowa w art. 94¹³, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.

§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów rozwiązania umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.”

Wskazać należy, iż jest to słuszny kierunek pozwalający na uzyskanie dodatkowej wiedzy przez pracownika w związku z procesem rozwiązywania umowy o pracę oraz daje szansę na kontrolę procesu rozwiązywania umowy.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 9) projektu brzmienia art. 30 § 4 k.p.:

„w art. 30 § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.”

Ocenic należy, iż jest to bardzo dobra zmiana zrównująca osoby zatrudnione na czas określony i na czas nieokreślony, w zakresie poznania przyczyn rozwiązania umowy, co daje pracownikowi możliwość zrozumienia podstawy ustania stosunku pracy, z drugiej strony zaś obliguje pracodawcę do wskazywania przyczyn rozwiązania umowy, co daje możliwości sądowej kontroli przyczyn rozwiązania umowy.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 10) projektu brzmienia art. 38 § 1 k.p.:

„w art. 38 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.”

Zarząd Krajowy wskazuje, iż jest to bardzo dobra zmiana zrównująca osoby zatrudnione na czas określony i na czas nieokreślony w zakresie konsultacji przyczyn rozwiązania umowy. Pozwala to na głębszą analizę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem dzięki poznaniu stanowiska organizacji związkowej.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 11) projektu brzmienia art. 45 § 1 k.p.:

„w art. 45 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.”

Należy zauważyć, iż jest to bardzo dobra zmiana zrównująca osoby zatrudnione na czas określony i na czas nieokreślony w zakresie sankcji związanych z rozwiązaniem umowy. Obawy budzi jednak praktyka, która wskazuje, iż średni czas trwania procesów sądowych wynosi ponad 12 miesięcy co zniweczy możliwość przywracania do pracy w przypadku umów na czas określony, niemniej sam kierunek ustawodawczy jak najbardziej właściwy.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 12), 13), 14) projektu:

„12) w art. 50 skreśla się oznaczenie § 1 i uchyla się § 3–5;

13) w art. 94 po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:

„1a) informować pracowników o warunkach pracy i płacy;”;

14) art. 94² otrzymuje brzmienie:

„Art. 94². Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:

1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

2) procedurach awansu;

3) wolnych stanowiskach pracy”

Zmiany należy ocenić jako słuszny kierunek pozwalający na uzyskanie dodatkowej wiedzy przez pracownika.

Brak jest jednakże wprowadzenia sankcji z tytułu jej naruszenia.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 15) projektu:

„po art. 94¹² dodaje się art. 94¹³ w brzmieniu:

„Art. 94¹³. W przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.”

Zarząd Krajowy wskazuje, iż jest to bardzo dobra regulacja zapobiegająca niewłaściwym praktykom występującym w relacjach pracownik-pracodawca, która precyzuje co pozostaje czasem pracy pracownika za jaki winien być wynagradzany.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 16) projektu:

„ po art. 148 dodaje się art. 148¹ w brzmieniu:

„Art. 148¹. § 1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

§ 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

§ 5. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 183². ”;

Zarząd Krajowy wskazuje, iż jest to słuszny kierunek uwzględniający sprawy prywatne pracownika i nadzwyczajne okoliczności życia codziennego.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 17) projektu, którym to w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia:

„Rozdział Ia.

Urlopy opiekuńcze.

Art. 173¹. § 1. Pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek złożony przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

§ 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby”.

Zarząd Krajowy wskazuje, iż jest to słuszne rozszerzenie uprawnień pracowniczych jakie pozwala w pożądanych życiowo sytuacjach zapewnić pomoc przez pracownika najbliższym członkom rodziny, co w pewien sposób zmierza do próby zapewnienia balansu między pracą, a życiem prywatnym pracownika i to co bardzo istotne uprawnienie dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 17) projektu, rozdział Ia art. 173² k.p.:

„Art. 1732. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze”

Podkreślenia wymaga, iż jest to bardzo dobry kierunek ustawodawczy, taka regulacja nie stawia pracownika w gorszej sytuacji z uwagi na korzystanie z uprawnień ustawowych.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 18) projektu, brzmienia art. 177 k.p.:

„w art. 177:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, oraz wniosku

o elastyczną organizację pracy w rozumieniu art. 188¹ § 2 – do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy, pracodawca nie może:

1) prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem;

2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.”,

b) po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

„§ 1¹. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1, art. 182³ § 2 oraz art. 188¹ § 1 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

1) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części;

2) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz elastycznej organizacji pracy;

3) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części.”,

c) uchyla się § 2”

Zarząd Krajowy wskazuje, iż jest to bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację pracowniczą w związku z uprawnieniami rodzicielskimi.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 18) projektu, brzmienia art. 177 § 4 k.p.:

„§ 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”,

e) po § 4 dodaje się § 4¹ w brzmieniu:

„§ 4¹. W przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4 pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.”

Zarząd Krajowy wskazuje, iż jest to bardzo słuszną regulacją poprawiającą sytuację pracowniczą w związku z uprawnieniami rodzicielskimi. Zasluguje więc na aprobatę. Słuszne jest również przeniesienie ciężaru dowodu w zakresie wykazania zasadności przyczyn rozwiązania umowy.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 19) – 25) projektu:

19) w art. 178 w § 2 wyrazy „4. roku życia” zastępuje się wyrazami „8. roku życia”;

20) uchyla się art. 179¹;

21) w art. 180:

a) w § 8 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„W przypadkach, o których mowa w § 4 i 6, pracownica składa pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy.”,

b) w § 9 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1, § 5, § 6 pkt 1 i § 7, pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu.”,

c) w § 16 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„W okolicznościach, o których mowa w § 10 pkt 1 i § 11–13 i 15, części urlopu macierzyńskiego udziela się na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny.”;

22) w art. 182^{1a}:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Pracownik – rodzic dziecka ma prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;

2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”,

b) po § 2 dodaje się § 2¹ i 2² w brzmieniu:

„§ 2¹. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.

§ 2². Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w

§ 2¹.”;

23) art. 182^{1c} otrzymuje brzmienie:

„Art. 182^{1c}. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.”;

24) w art. 182^{1d} w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”;

25) w art. 182^{1e} § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od otrzymania wniosku.”

Zarząd Krajowy wskazuje, iż jest to bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację pracowniczą w związku z uprawnieniami rodzicielskimi. Właściwe jest również położenie ciężaru na elektroniczną możliwość składania wniosku, co jest istotnym ułatwieniem praktycznym i znakiem czasu oraz rozwoju.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 26) – 28) projektu:

„26) w art. 182^{1f} § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

1) 82 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;

2) 86 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”;

27) w art. 182^{1g} skreśla się wyrazy: „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”;

28) w art. 182³:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W celu sprawowania opieki nad nowo narodzonym dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

1) do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia albo

2) do upływu 12. miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.”,

b) w § 2 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – ojca, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”,

c) w § 3 skreśla się wyrazy: „art. 50 § 5,” oraz „art. 177,”

Ocenic należy, iż jest to bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację ojca – pracownika, co daje mu prawną możliwość angażowania się w czynne ojcostwo.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 29) – 30) projektu:

„29) uchyla się art. 182⁴;

30) w art. 183:

a) w § 2 skreśla się wyrazy: „art. 50 § 5,” i „art. 177,”

b) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;

2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2–5;

3) 38 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 3.”

c) w § 6 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika.”

Ocenić należy, iż jest to bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację pracowniczą w związku z uprawnieniami rodzicielskimi.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 31) – 34) projektu:

31) art. 183² otrzymuje brzmienie:

„Art. 183². Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.”;

32) w art. 186 w § 7:

a) zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Urlop wychowawczy jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.”,

b) zdanie czwarte otrzymuje brzmienie:

„Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenie w tej sprawie.”;

33) uchyla się art. 186⁴;

34) w art. 186⁷:

a) w § 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu.”,

b) po § 2 dodaje się § 3 i 4 w brzmieniu:

„§ 3. W przypadku skorzystania przez pracownika z części urlopu wychowawczego pracownik ten może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego.

„§ 4. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego.”;

Jest to również bardzo słuszną regulacją poprawiającą sytuację pracowniczą w związku z uprawnieniami rodzicielskimi.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 35) – 36) projektu:

„35) w art. 188:

a) § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku, składanym w postaci papierowej lub elektronicznej, o udzielenie takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym.”,

b) po § 3 dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 4. Przepisy § 1 i 3 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.”;

36) po art. 188 dodaje się art. 188¹ w brzmieniu:

„Art. 188¹. § 1. Pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

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

§ 3. We wniosku wskazuje się:

1) imię i nazwisko dziecka;

2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;

3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy.

§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, o którym mowa w § 1, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

§ 5. Po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w § 1, pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 6. Pracownik, o którym mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.”;

Jest to kolejna bardzo słuszną regulacją poprawiającą sytuację pracowniczą w związku z uprawnieniami rodzicielskimi. Właściwe jest również położenie ciężaru na elektroniczną możliwość składania wniosku co jest istotnym uładnieniem praktycznym i znakiem czasu oraz rozwoju.

W zakresie proponowanego art. 1 ust 37) projektu:

„37) w art. 281 w § 1:

a) po pkt 2 dodaje pkt 2a i 2b w brzmieniu:

„2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3 i 3¹ lub w art. 29¹ § 2 i 3,

2b) nie udziela pracownikowi na piśmie odpowiedzi na wniosek, o której mowa w art. 29³ § 3,”

b) po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu:

„3a) prowadzi przygotowania dotyczące zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy, o której mowa w art. 188¹,”

c) po pkt 5 dodaje się pkt 5a–5c w brzmieniu:

„5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹,

5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173¹,

5c) narusza przepisy o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, o którym mowa w art. 148¹,”.

Słusznym kierunkiem jest wprowadzenie sankcji karnej z tytułu naruszenia przepisów. Interes pracownika musi być chroniony.

W zakresie proponowanego art. 2 ust 1) projektu:

„Art. 2. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, 2333, 2447 i 2448) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 86 dodaje się art. 86a i art. 86b w brzmieniu:

„Art. 86a. 1. Policjantowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy”

Wskazać należy, iż jest to bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi zrównujący ich z uprawnieniami pracowniczymi.

W zakresie proponowanego art. 2 ust 1) projektu dot. art. 86b ustawy o Policji:

„Art. 86b. Policjant ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 121 ust.1.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

Jest to kolejna bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi zrównujący ich z uprawnieniami pracowniczymi.

W zakresie proponowanego art. 2 ust 2) projektu:

„art. 121a otrzymuje brzmienie:

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

2. Miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.

3. Policjant – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego policjantowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Policjant, 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, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego policjantowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, policjant – kobieta może dzielić się z policjantem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej policjantowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust.1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek policjanta.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”

Jest to bardzo słuszna regulacja również ukierunkowana na poprawę sytuacji funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi zrównująca ich z uprawnieniami pracowniczymi.

W zakresie proponowanego art. 3 ust 1) projektu:

„Art. 3. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1486, 1728, 2191 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 89g dodaje się art. 89h i art. 89i w brzmieniu:

„Art. 89h. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 89i. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust.1.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

Jest to kontynuacja bardzo słuszných regulacji poprawiających sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi.

W zakresie proponowanego art. 3 ust 2) projektu:

„art. 125a otrzymuje brzmienie:

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

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 125 ust. 1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”

Jak wyżej jest to kontynuacja bardzo słusznych regulacji poprawiających sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi.

W zakresie proponowanego art. 4 projektu:

„Art. 4. W ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2021 r. poz. 266, 1535 i 1621) w art. 35a ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres:

1) 61 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, przysposobienia jednego dziecka lub przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;

2) 74 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia dwojga dzieci lub przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci;

3) 76 tygodni – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia trojga dzieci lub przyjęcia na wychowanie trojga dzieci;

4) 78 tygodni – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia czworga dzieci lub przyjęcia na wychowanie czworga dzieci;

5) 80 tygodni – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie, przysposobienia pięciorga i więcej dzieci lub przyjęcia na wychowanie pięciorga i więcej dzieci.”

Jest to bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację rolników w związku z uprawnieniami rodzicielskimi.

W zakresie proponowanego art. 5 ust 1) projektu:

„Art. 5. W ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1940 i 2490) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 71h dodaje się art. 71i i art. 71j w brzmieniu:

„Art. 71i. 1. Strażakowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 71j. Strażak ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust.1.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”

Jest to bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi zrównujący ich z uprawnieniami pracowniczymi.

W zakresie proponowanego art. 5 ust 2) projektu:

„2) art. 105a otrzymuje brzmienie:

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

2. Miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

3. Strażak – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego strażakowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Strażak, 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, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego strażakowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, strażak – kobieta może dzielić się z strażakiem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej strażakowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 105 ust. 1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek strażaka.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Jest to kontynuacja bardzo słusznych regulacji poprawiających sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi.

W zakresie proponowanego art. 6 projektu:

„Art. 6. W ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej

i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2020 r. poz. 723 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 2333, 2448 i 2490) w art. 5 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej nie uwzględnia się zmniejszenia wysokości uposażenia, o którym mowa w ust. 1 i 1a, w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie opiekuńczym oraz urlopie wychowawczym.”.

Jest to bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi, jak również usprawiedliwioną nieobecnością w pracy funkcjonariusza.

W zakresie proponowanego art. 7 projektu:

„Art. 7. W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872) w art. 2 w ust. 3 w pkt 6 po lit. ae dodaje się lit. af w brzmieniu:

„af) z urlopu opiekuńczego,”.

Art. 8. W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 1133, 1621 i 1834) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 30a otrzymuje brzmienie:

„1. Ubezpieczona - matka dziecka, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka.

2. Ubezpieczony, 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, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem części okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka.

3. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, ubezpieczona - matka dziecka może dzielić się z ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 2.

”;

2) w art. 31:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.”,

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku wniosku ubezpieczonej, o którym mowa w art. 30a, złożonego nie później niż 21 dni po porodzie, miesięczny zasiłek macierzyński za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku z zastrzeżeniem ust. 3f i 3g.”,

d) uchyla się ust. 3e,

e) po ust. 3e dodaje się ust. 3f–3h w brzmieniu:

„3f. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej ubezpieczonemu ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% podstawy wymiaru.

3g. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru.

3h. Zasiłek macierzyński odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego pobierany przez ubezpieczonego ojca dziecka w przypadku gdy matka dziecka nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa podlega finansowaniu

z budżetu państwa w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym, mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.”,

f) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w art. 31 ust. 3, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku.”,

g) po ust. 4 dodaje się ust. 4a w brzmieniu:

„4a. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego, o którym mowa w ust. 4, następuje na wniosek ubezpieczonego.”.

Ocenic należy, iż jest to kolejna bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi zrównujący ich z uprawnieniami pracowniczymi.

W zakresie proponowanego art. 9-10 projektu:

„Art. 9. W ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2020 r. poz. 27, 2320 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 93 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ oraz art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;

2) art. 136a otrzymuje brzmienie:

„Art. 136a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 136.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 136, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 136, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 136.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 10. W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969) w art. 5:

1) w ust. 5 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego oraz w okresie korzystania z elastycznej organizacji pracy;”;

2) po ust. 6 dodaje się ust. 6¹ w brzmieniu:

„6¹. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, pracownikiem w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego oraz w okresie korzystania z elastycznej organizacji pracy, o których mowa w ust. 1 pkt 1, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowodnia, że przy wypowiadaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się obiektywnymi powodami.”.

Powyższe stanowi kolejną regulacją zasługującą na aprobatę. Jest to bardzo słuszną regulacją poprawiającą sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi zrównujący ich z uprawnieniami pracowniczymi.

W zakresie proponowanego art. 11 projektu:

„Art. 11. W ustawie z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1131,1666 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 65 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„Art. 65. 1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski, urlop rodzicielski oraz urlop opiekuńczy i zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162).”;

2) w art. 90 uchyla się ust. 1a–1d;

3) po art. 90 dodaje się art. 90a w brzmieniu:

„Art. 90a. 1. Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.

3. Żołnierz zawodowy – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego żołnierzowi zawodowemu – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Żołnierz zawodowy, 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, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy,

przysługującego żołnierzowi zawodowemu – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, żołnierz zawodowy – kobieta może dzielić się z żołnierzem zawodowym – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej żołnierzowi zawodowemu – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 89 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 89 ust. 1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek żołnierza zawodowego.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia żołnierza zawodowego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Jest to kolejna bardzo słuszna regulacja ukierunkowana na poprawę sytuacji funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi zrównujący ich z uprawnieniami pracowniczymi.

W zakresie proponowanego art. 12 projektu:

„Art. 12. W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1362 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 53 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ oraz art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;

2) po art. 60 dodaje się art. 60a i 60b w brzmieniu:

„Art. 60a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 60b. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 96.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

3) art. 96a otrzymuje brzmienie:

„Art. 96a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 96.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 96.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 96, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 96, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 96.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 96.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 96.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Wskazać należy, iż jest to kolejna bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi zrównując ich z uprawnieniami pracowniczymi.

W zakresie proponowanego art. 13 projektu:

„Art. 13. W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1671 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 82 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ oraz art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;

2) po art. 87 dodaje się art. 87a i art. 87b w brzmieniu:

„Art. 87a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 87b. Funkcjonariusz na prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 102.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

3) art. 102a otrzymuje brzmienie:

„Art. 102a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 102.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 102.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 102, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 102, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 102.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 102.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 102.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Jest to kontynuacja bardzo słuszných regulacji poprawiających sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi zrównując ich z uprawnieniami pracowniczymi.

W zakresie proponowanego art. 14 – 15 projektu:

„Art. 14. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064 , 1728 i 2448) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 60a otrzymuje brzmienie:

„Art. 60a. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70 % miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 60.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 60, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 60, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 60.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”;

2) po art. 134a dodaje się art. 134b w brzmieniu:

„Art. 134b. 1. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art 60.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

3) po art. 147 dodaje się art. 147a w brzmieniu:

„Art. 147a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.”.

Art. 15. W ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 12 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciężką chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, urlopem opiekuńczym lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.”;

2) po art. 23 dodaje się art. 23a w brzmieniu:

23a. Rzecznik Praw Obywatelskich i Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania są właściwi w sprawach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie praw i obowiązków określonych w przepisach prawa pracy.”.

Ocenic należy, iż jest to również bardzo słuszną regulacją poprawiającą sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi zrównując ich z uprawnieniami pracowniczymi.

W zakresie proponowanego art. 16 projektu:

„Art. 16. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) po rozdziale 5a dodaje się rozdział 5b w brzmieniu:

„Rozdział 5b

Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP

„Art. 25c. 1. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim odpowiednio aktualizuje informacje, o których mowa w art. 29 § 3 i 29¹ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, oraz dodatkowo informuje takiego pracownika na piśmie o:

1) wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany;

2) dodatku z tytułu delegowania lub regulacjach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, w przypadku, gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia

regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych lub należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową;

3) linku do oficjalnej strony internetowej, prowadzonej przez państwo członkowskie, na terytorium którego pracownik został delegowany, zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.

2. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP informuje takiego pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych.

3. Poinformowanie pracownika o warunku zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, oraz jego zmianie, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich regulacji państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany.

Art. 25d. Informacje, o których mowa w art. 25c ust. 1–3, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla takiego pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania.”

Art. 25e. 1. Dochodzenie przez pracownika delegowanego z terytorium RP udzielenia informacji, o których mowa w art. 25c ust. 1 i 2, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować wobec niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.

3. Pracownik, który uważa, że umowa o pracę została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu dochodzenia udzielenia informacji, o których mowa w art. 25c ust. 1 i 2, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.

4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w ust. 3, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

5. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Art. 25f. Pracownik, o którym mowa w art. 25e ust. 1 i 5, którego prawo wynikające z art. 25c zostało naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.”.

Ocenić należy, iż jest to bardzo słuszna regulacja poprawiająca zakres informacyjny przekazywany pracownikowi przez pracodawcę. Bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację pracowniczą oraz sytuację funkcjonariuszy w związku ewentualnym naruszeniem uprawnień.

W zakresie proponowanego art. 17 – 18 projektu:

„Art. 17. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2021 r. poz. 422, 464, 694, 802, 815, 954, 1003, 1005, 1718, 2076 i 2105) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 214 otrzymuje brzmienie:

„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, z wyjątkiem art. 188¹, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze.”;

2) po art. 218 dodaje się art. 218a i 218b w brzmieniu:

„Art. 218a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 218b. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

3) art. 231 otrzymuje brzmienie:

„Art. 231. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 230 ust. 1.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 18. W ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, 1728 i 2333) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 87 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 i z 2021 r. poz. 1162), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej.”;

2) po art. 158b dodaje się art. 158c i art. 158d w brzmieniu:

„Art. 158c. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 158d. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

3) art. 193 otrzymuje brzmienie:

„Art. 193. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

3. Funkcjonariusz – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi – drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z funkcjonariuszem – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w

wylęczeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 162 ust. 14.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 162 ust. 14.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Jest to bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi zrównującą ich z uprawnieniami pracowniczymi.

W zakresie proponowanego art. 19 projektu:

„Art. 19. W ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1940 oraz z 2021 r. poz. 1728) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 58 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹.”;

2) po art. 62 dodaje się art. 62a i art. 62b w brzmieniu:

„Art. 62a. 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy.

Art. 62b. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 85.

2. Przy udzielaniu zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 148¹ Kodeksu pracy.”;

3) art. 86 otrzymuje brzmienie:

„Art. 86. 1. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 85.

3. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej – kobieta, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 85, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

4. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej, 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, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, przysługującego funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – drugiemu rodzicowi dziecka w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 85, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej – kobieta może dzielić się z Funkcjonariuszem Straży Marszałkowskiej – ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy. Przepis stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 2¹ Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

7. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia uposażenia za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, uposażenie za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

8. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w ust. 3 i 4, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, o którym mowa w art. 85.

9. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 8, następuje na wniosek funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej.

10. W przypadku gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1–4, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111 oraz z 2021 r. poz. 1162, 1981, 2105 i 2270), kwotę uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Zarząd Krajowy wskazuje, iż jest to również bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację funkcjonariuszy w związku z uprawnieniami rodzicielskimi zrównując ich z uprawnieniami pracowniczymi.

W zakresie proponowanego art. 20 projektu:

„Art. 20. W ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 7 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Średnioroczne zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1–3, określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, urloпах na warunkach urlopu macierzyńskiego, urloпах ojcowskich, urloпах rodzicielskich, urloпах opiekuńczych i urloпах wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.”;

2) w art. 22 w ust. 2 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„2. Z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, może skorzystać również przedsiębiorca zatrudniający wyłącznie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie wychowawczym, urlopie opiekuńczym lub urlopie rodzicielskim niełączących korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu.”.

Wskazać należy, iż jest to bardzo słuszna regulacja poprawiająca sytuację pracodawców zatrudniających osoby korzystające z uprawnień rodzicielskich. Są to przepisy intermodalne, a więc dobrze, iż ustawodawca reguluje sytuację prawną w okresie przejściowym, aby nie było wątpliwości jaka jest sytuacja pracownika w okresie przejściowym.

W zakresie proponowanego art. 21 - 38 projektu:

„Art. 21. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu, o informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 22. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29¹ § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu, o informacje, o których mowa w art. 29¹ § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 23. Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 24. Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 25. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części, przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepis art. 18^{3f} ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 26. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części, przed dniem wejścia w życie ustawy, stosuje się przepis art. 177 § 1, 1¹ i 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 27. Pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego albo jego części, udzielonego na podstawie art. 179¹ albo art. 182⁴ ustawy zmienianej w art. 1, ma prawo

do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

Art. 28. Pracownik – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego udzielonego zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4 ustawy zmienianej w art. 1, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

Art. 29. 1. Do pracowników, o których mowa w art. 27 i 28 niniejszej ustawy stosuje się art. 182^{1a} § 2¹–2³ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. Pracownik, o którym mowa w art. 27 i art. 28 niniejszej ustawy, ma prawo do części urlopu rodzicielskiego, o której mowa art. 182^{1a} § 2¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jeżeli wykorzystał 4 części urlopu rodzicielskiego.

Art. 30. Do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 179¹ lub art. 182⁴ ustawy zmienianej w art. 1, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.

Art. 31. Do pracownika – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4 ustawy zmienianej w art. 1, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.

Art. 32. 1. Do pracownika – rodzica dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest uprawniony do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1c} § 3 ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy w dotychczasowym brzmieniu, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1 stosuje się art. 182^{1a} § 2¹–2³ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 33. Pracownik – ojciec, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy wychowuje dziecko do ukończenia przez nie:

a) 24. miesiąca życia albo

b) 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia i nie upłynęło 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka

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

Art. 34. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, na wniosek pracownika, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku przekazuje informacje, o których mowa w art. 25c ustawy zmienianej w art. 16 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 35. Przepisy art. 25–33 niniejszej ustawy stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariusza: Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Celno-Skarbowej i Straży Marszałkowskiej.

Art. 36. 1. Ubezpieczony – rodzic dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w ustawie zmienianej w art. 8 w brzmieniu dotychczasowym, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Ubezpieczony – ojciec dziecka, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1a} § 2¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą w wysokości, o której mowa w art. 31 ust. 3f ustawy zmienianej w art. 8 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 37. Do ubezpieczonego – rodzica dziecka, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego, ale nie rozpoczął pobierania tego zasiłku w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 8 dotyczące zasiłku macierzyńskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 38. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 sierpnia 2022 r.”.

Zarząd Krajowy nie wnosi zastrzeżeń.

Wskazane powyżej uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 4 lutego 2022 r. w ocenie Zarządu Krajowego są istotne. Dlatego też zwracam się z uprzejmą prośbą o wzięcie ich pod uwagę na dalszym etapie prac legislacyjnych.

Za Zarząd

Beata Rozner

Przewodnicząca ZK OZZPBOAiIT