



Opinia
do ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw
(druk nr 371)

I. Cel i przedmiot ustawy

Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw stanowi realizację polityki prorodzinnej, w szczególności przez wprowadzenie korzystniejszych od obecnie obowiązujących zasad udzielania urlopów macierzyńskich.

W ustawie zaproponowano wydłużenie urlopu macierzyńskiego w zależności od liczby dzieci, które przyszyły na świat przy jednym porodzie.

Zgodnie z proponowanym art. 180 § 1 Kodeksu pracy, pracownicy przysługiwałby urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 2) 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 3) 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 4) 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 5) 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Wprowadza się zasadę, że po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługiwać ma prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

Novum stanowi instytucja dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Art. 182¹ Kodeksu pracy stanowi, że pracownica ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie albo do 8 tygodni – w pozostałych przypadkach. Dodatkowy urlop macierzyński będzie mógł być wykorzystany także przez pracownika - ojca.

Wydłużono - odpowiednio z 18 do 20 tygodni oraz z 8 do 9 tygodni- okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługującego pracownikowi, 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 niespokrewnionej z dzieckiem. Pracownik, o którym mowa będzie miał ponadto prawo do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Art. 182³ Kodeksu pracy przyznaje pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia. W okresie korzystania z urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługiwać będzie prawo do zasiłku macierzyńskiego. Pracownik będzie także chroniony przed rozwiązaniem stosunku pracy na zasadach przyjętych dla kobiety na urlopie macierzyńskim.

Zmiana ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (art. 3 noweli), umożliwi wykorzystanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych do tworzenia przyzakładowych żłobków i przedszkoli oraz finansowanie z funduszu opieki nad dziećmi w przedszkolach i żłobkach.

II. Przebieg prac legislacyjnych

Ustawa uchwalona przez Sejm na 29 posiedzeniu w dniu 21 listopada br. stanowi efekt prac nad dwoma projektami ustaw: rządowym oraz poselskim. W Sejmie zajmowała się nią Komisja Nadzwyczajna do spraw zmian w kodyfikacjach. W toku prac nad projektem był on przedmiotem poprawek, zróżnicowano m.in. długość urlopu macierzyńskiego w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

III. Uwagi

- 1) Zgodnie z § 6¹ dodawanym do art. 180 Kodeksu pracy, po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki

szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Przepis § 6² w art. 180 stanowi natomiast, że w przypadku, o którym mowa w § 6¹, urlop macierzyński pracownicy przerywa się na okres, w którym z takiego urlopu korzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko.

Z takiego brzmienia § 6¹ i § 6² nie wynika, czy urlop macierzyński pracownicy wymagającej opieki szpitalnej zostaje skrócony o okres, w którym z urlopu tego korzystał pracownik - ojciec, czy też - jak można by wnioskować z § 6² - jej urlop zostaje przerwany, a po powrocie do zdrowia kontynuowany aż do wyczerpania pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego.

Ponieważ jak się wydaje intencją ustawodawcy było skrócenie urlopu macierzyńskiego pracownicy o okres, w którym z urlopu tego korzystał pracownik - ojciec, rozważyć należy wprowadzenie poprawki, która w sposób jednoznaczny przesądzałaby o takiej jego interpretacji.

- 2) W art. 7 noweli wprowadza się zmiany w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych. Zmiany te dotyczą m.in. art. 10 ust. 5 pkt 4 i art. 15b ust. 4. Ustawa z dnia 17 października 2008 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych, rozpatrzona przez Senat na 21 posiedzeniu, wprowadziła do ustawy zmiany w tych samych jednostkach redakcyjnych.

Ponieważ termin wejścia w życie przepisów zmienianych przez obie ustawy jest jednakowy (1 stycznia 2009 r.), niezbędne jest dokonanie korekty, która pozwoli na uniknięcie kolizji przepisów.

W przypadku art. 7 pkt 3 noweli korekta sprowadza się do zmiany numeracji ustępów dodawanych do art. 15b w ten sposób, aby uwzględnić ust. 4 dodany ustawą z dnia 17 października 2008 r.

W przypadku natomiast art. 7 pkt 2, w zakresie zmiany w art. 10 ust. 5 pkt 4 ustawy o świadczeniach rodzinnych, należy przesądzić, czy wolą ustawodawcy było nadanie art. 10 ust. 5 pkt 4 treści wynikającej z niniejszej noweli, czy też z ustawy z dnia 17 października 2008 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych.