



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
V kadencja

Druk nr 298-A
Warszawa, 10 marca 2006 r.

Pan
Marek Jurek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 36 regulaminu Sejmu w imieniu wnioskodawców
zgłaszam **autopoprawkę** do projekt ustawy:

**- o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974
r. Kodeks Pracy**

złożonego w dniu 16 grudnia 2005 r.

Z poważaniem

(-) Andrzej Mańka
Wnioskodawca

AUTOPOPRAWKA
do projektu ustawy
o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy

W projekcie ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy wprowadza się następujące zmiany:

1) W art. 1 pkt 2 projektu w art. 180 § 5 wyrażenie „co najmniej 2 tygodni” zastępuje się wyrażeniem „co najmniej 12 tygodni”.

UZASADNIENIE

Autopoprawka zmierza, do zapewnienia zgodności projektu ustawy z obowiązującym w tym zakresie prawem międzynarodowym, tj. z Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 103 oraz z art. 8 Europejskiej Karty Społecznej.

Warszawa, 22 marca 2006 r.

BSE-WEP-653/06

Pan
Marek Jurek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna
o zgodności przedstawionego poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy
z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, z uwzględnieniem autopoprawki,
(przedstawiciel wnioskodawców: poseł Andrzej Mańka) z prawem Unii
Europejskiej

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. - Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 2002 r. Nr 23, poz. 398, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

I. Przedmiot projektu ustawy

Przedstawiony poselski projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy przewiduje wydłużenie okresów urlopów macierzyńskich, rozszerzenie zakazu rozwiązywania i wypowiedzania przez pracodawcę umowy o pracę na okres 2 lat i 6 miesięcy od dnia zakończenia urlopu macierzyńskiego, możliwość późniejszej niż dotychczas rezygnacji przez pracownicę z niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego na rzecz pracownika ojca wychowującego dziecko, a także zmianę terminu zgłoszenia wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego.

Projekt przewiduje także, iż pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru jego czasu pracy. W obecnym stanie prawnym, skrócenie może nastąpić jedynie do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Projekt rezygnuje z tego ograniczenia. Dodatkowo projekt przyznaje takiemu pracownikowi prawo do wystąpienia o ustalenie indywidualnego czasu pracy.

II. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

W związku z proponowanymi zmianami ustawy Kodeks pracy należy zwrócić uwagę na następujące akty prawa Unii Europejskiej.

1) Dyrektywa Rady **92/85/EWG** z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG). Dyrektywa w art. 8 stanowi, iż Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły i pracownikom karmiącym piersią, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem i/lub po nim zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką. Taki urlop macierzyński powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed i/lub po porodzie zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką. Trybunał Sprawiedliwości¹ orzekł, że chociaż art. 8 stanowi o nieprzerwanym okresie urlopu macierzyńskiego, który powinien trwać przynajmniej 14 tygodni, włączając w to obowiązkowy, przynajmniej dwutygodniowy urlop, to jednak przepis ten pozostawia Państwom Członkowskim swobodę określenia daty rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego. Ponadto, zgodnie z dyrektywą **76/207/EWG** (zob. pkt II.3 niniejszej opinii), do Państwa Członkowskiego należy, w granicach określonych w art. 8 dyrektywy 92/85/EWG, ustalenie okresów urlopu macierzyńskiego tak, by umożliwić pracownikom nieobecność (w pracy) w okresach, w których występują dolegliwości związane z ciążą i położeniem.

Z kolei przepis art. 10 stanowi, że w celu zagwarantowania pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły i pracownikom karmiącym piersią możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, że Państwa Członkowskie podejmą niezbędne środki zakazujące zwolnień takich pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym i/lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę. Trybunał Sprawiedliwości² uznał, że art. 10 dyrektywy wywiera bezpośredni skutek, zatem w braku implementacji jego postanowień do prawa krajowego, przyznaje jednostkom prawa, na które mogą się powoływać przed sądami krajowymi, przeciwko władzom państwa, które nie implementowało tego przepisu.

Należy podkreślić, że dyrektywa zawiera normy minimalne i nie zabrania przyjmowania Państwom Członkowskim przyjmowania bardziej korzystnych rozwiązań.

¹ Wyrok z 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96 Margaret Boyle i inni przeciwko Equal Opportunities Commission.

² Wyrok z 4 października 2001 r. w sprawie C-438/99 Maria Luisa Jiménez Melgar przeciwko Ayuntamiento de Los Barrios.

2) Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC. Porozumienie to jest załącznikiem do dyrektywy. Porozumienie zawiera jedynie minimalne regulacje dotyczące urlopów rodzicielskich, zwanych w polskim prawie urlopami wychowawczymi. Porozumienie określa np. przyznanie prawa urlopu rodzicielskiego zarówno kobietom jak i mężczyznom, czas trwania, prawo powrotu na zajmowane stanowisko po skończeniu urlopu, kompetencje Państwa Członkowskiego do ustalenia okresów uprzedzającego powiadomienia pracodawcy przez pracownika, korzystającego z prawa do urlopu rodzicielskiego, określającego początek i koniec urlopu, stanowi, że w celu zapewnienie możliwości korzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego Państwa Członkowskie, i/lub pracodawcy i pracownicy powinni wprowadzić niezbędne przepisy i podjąć środki w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się lub korzystania z urlopu rodzicielskiego. Ponadto, Porozumienie wyraźnie zezwala na przyjmowanie rozwiązań bardziej korzystnych (Klauzula 4 ust. 1).

3) Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego oraz warunków pracy.

III. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa wspólnotowego

Postanowienia przedstawionych dyrektyw są implementowane do prawa polskiego. Projekt nie ma zatem na celu ich implementacji, czyli zapewnienia minimalnych warunków ochrony pracowników lecz zmierza do zwiększenia uprawnień pracowniczych. Jest to zgodne z dyrektywami, gdyż przewidziany w nich poziom ochrony ma charakter minimalny i wyraźnie zezwalają na wprowadzenie dalej idącej ochrony.

W szczególności, postanowienia opiniowanego projektu, które przewidują wydłużenie urlopu macierzyńskiego są zgodne z art. 8 dyrektywy 92/85/EWG – wszystkie przewidziane w projekcie okresy są dłuższe niż 14 tygodni.

Postanowienia projektu, które rozszerzają zakaz zwolnienia pracownicy na okres 2 lat i 6 miesięcy od dnia zakończenia urlopu macierzyńskiego są zgodne z art. 10 dyrektywy 92/85/EWG. Wprawdzie przepis ten gwarantuje krótszą ochronę, ale nie zabrania wprowadzenia środków bardziej korzystnych.

Proponowane nowe brzmienie art. 186⁷ Kodeksu pracy jest zgodne z Klauzulą 2 ust. 2 Porozumienia, którego dotyczy dyrektywa 96/34/WE.

IV. Konkluzje

Przedstawiony projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Opracował: Zespół Prawa Europejskiego

Akceptował: Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Łech Czaplá

Deskryptory Bazy REX: Unia Europejska, prawo pracy, urlop macierzyński, urlop wychowawczy

Warszawa, 22 marca 2006 r.

BSE-WEP-654/06

Pan
Marek Jurek
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna
dotycząca możliwości uznania przedstawionego poselskiego projektu
ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, z
uwzględnieniem autopoprawki, (przedstawiciel wnioskodawców: poseł
Andrzej Mańka) za projekt ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w
rozumieniu art. 95a ust. 1 Regulaminu Sejmu

Stosownie do art. 95a ust. 1 Regulaminu Sejmu, projektem ustawy wykonującym prawo Unii Europejskiej jest projekt ustawy mający na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Przedstawiony poselski projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy przewiduje wydłużenie okresów urlopów macierzyńskich, rozszerzenie zakazu rozwiązywania i wypowiedzania przez pracodawcę umowy o pracę na okres 2 lat i 6 miesięcy od dnia zakończenia urlopu macierzyńskiego, możliwość późniejszej niż dotychczas rezygnacji przez pracownicę z niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego na rzecz pracownika ojca wychowującego dziecko, a także zmianę terminu zgłoszenia wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego.

Projekt przewiduje także, iż pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru jego czasu pracy. W obecnym stanie prawnym, skrócenie może nastąpić jedynie do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Projekt rezygnuje z tego ograniczenia. Dodatkowo projekt przyznaje takiemu pracownikowi prawo do wystąpienia o ustalenie indywidualnego czasu pracy.

Projekt zakłada zmianę przepisów (art. 177, art. 180, art. 186⁷ Kodeksu pracy), które już implementowały do prawa polskiego postanowienia dyrektyw:

- dyrektywy Rady **92/85/EWG** z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG).
- dyrektywy Rady **96/34/WE** z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC.
- dyrektywy Rady **76/207/EWG** z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia zawodowego oraz warunków pracy.

Można zatem uznać, w trybie art. 95a ust. 3 Regulaminu Sejmu, za projekt ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej.

Opracował: Zespół Prawa Europejskiego

Akceptował: Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Lech Czapla