

Warszawa, 29 lipca 2024 r.  
KL/408/108/RL/2024

Pani

**dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

*Szanowna Pani Ministro,*

przekazuję uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UD65) (pismo DPP-I.0210.21.2024.EB).

Dostrzegając istotny wymiar społeczny proponowanych zmian, zwracamy jednak uwagę na kwestie organizacyjne i legislacyjne, których uwzględnienie w naszej ocenie pozytywnie wpłynie na całość projektu.

Z poważaniem



Maciej Witucki

Prezydent Konfederacji Lewiatan

Załącznik: Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UD65)

member of



member of



Konfederacja Lewiatan  
ul. Zbyszka Cybulskiego 3  
00-727 Warszawa  
tel. +48 22 55 99 900  
lewiatan@lewiatan.org  
www.lewiatan.org

Polish Confederation  
Lewiatan  
Brussels Office  
Avenue de Cortenbergh 168  
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400  
KRS 0000053779  
Sąd Rejonowy dla  
m. st. Warszawy w Warszawie XIII  
Wydział Gospodarczy

## Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UD65)

### I. Proponowany termin wejścia przepisów w życie (proponowany art. 29 ustawy)

Zwracamy uwagę na **stosunkowo krótki czas *vacatio legis* przewidziany przez projektodawcę**, który wynosi 21 dni.

Proponowane przez projektodawcę zmiany wymagają odpowiedniego wdrożenia po stronie pracodawców. W szczególności wdrożenie w tak krótkim czasie może powodować trudności w dużych podmiotach, które charakteryzuje duża liczba pracowników oraz liczne systemy obsługi kwestii pracowniczych. Biorąc pod uwagę zakres proponowanych zmian proponujemy wydłużenie terminu *vacatio legis* do minimum 30 dni. Ustawy z zakresu prawa pracy przyjęte w ostatnim czasie zakładały dłuższe *vacatio legis* niż proponowane w niniejszym projekcie (ustawa z dnia 15 maja 2024 r. o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka – termin wejścia w życie 1 października 2024 r.), co pozwala na odpowiednie przygotowanie i zaplanowanie wdrożenia.

### II. Hospitalizacja dziecka a prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego (proponowany art. 180<sup>2</sup> pkt 3 Kodeksu pracy)

Zwracamy uwagę, że proponowany przepis art. 180<sup>2</sup> § 3 Kodeksu pracy może budzić **wątpliwości interpretacyjne**. Prosimy o potwierdzenie, czy intencją projektodawcy było przewidzenie uprawnienia do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w sytuacji porodu po 36. tygodniu ciąży niezależnie od kwestii trwania hospitalizacji bez przerwy w terminie od 1. do 28. dnia po porodzie czy też powrotu dziecka do szpitala w okresie pomiędzy 5. a 28. dniem po porodzie. Prosimy o potwierdzenie, czy intencją pracodawcy było, iż w przypadku hospitalizacji dziecka w terminie do 4. dnia po porodzie włącznie prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego nie przysługuje. Zwracamy uwagę na kwestię **dokumentacji pobytu w szpitalu dziecka** w sytuacji, gdy nie wyjdzie ono ze szpitala po 28. dniu po porodzie.

### III. Dokumenty załączane do wniosku o dodatkowy urlop macierzyński (proponowany art. 180<sup>2</sup> § 3 Kodeksu pracy)

Zwracamy uwagę na bardzo istotną kwestię **dokumentacji nabycia prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego**. Rekomendujemy, żeby został przygotowany **standardowy wzór zaświadczenia**. Z projektu nie wynika, jakie konkretnie dokumenty będą dołączane do wniosku o dodatkowy urlop macierzyński, a mowa jest w proponowanym przepisie o „dokumentach” w liczbie mnogiej.

**Z dokumentów dołączanych do wniosku powinny jednoznacznie wynikać kwestie determinujące zakres prawa do dodatkowego urlopu**, tj. w jakim tygodniu ciąży nastąpił poród, jaka była waga dziecka, okresy pobytu w szpitalu.

Zwracamy uwagę na istotną kwestię **wskazania placówek, które będą mogły wystawić taki dokument**. Będzie to stanowiło podstawę do wyliczenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Okres wydłużenia urlopu macierzyńskiego i kto wystawia dokumenty są opisane w zakresie innych ustaw, ale nie w aspekcie Kodeksu Pracy (np. okres wydłużenia, o którym mowa w ust. 3a, potwierdza się zaświadczeniem wydanym przez szpital albo inny zakład leczniczy podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, zawierającym informacje o okresie pobytu dziecka w tej placówce oraz potwierdzającym informacje odpowiednio o...).

Rekomendujemy, aby projekt wniosku o dodatkowy urlop i wymagane dokumenty (wzór zaświadczenia) były dostępne publicznie niezwłocznie po przyjęciu ustawy, z uwagi na przepisy przejściowe i możliwość skorzystania z uprawnienia przez osoby w trakcie urlopu macierzyńskiego. Rekomendujemy, aby wzór wniosku został skonsultowany z pracodawcami.

Dodatkowo zwracamy uwagę, iż przepis powinien wskazywać, iż we wniosku o dodatkowy urlop macierzyński konieczne jest oświadczenie, że drugi rodzic nie będzie korzystał z dodatkowego urlopu.

#### IV. **Treść wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego** (proponowany art. 180<sup>2</sup> § 4 Kodeksu pracy)

Określenie **terminu zakończenia urlopu macierzyńskiego** we wniosku przez wnioskodawcę nie zawsze jest możliwe, co pokazuje praktyka (nie zawsze wnioskodawca zna dokładnie termin zakończenia urlopu macierzyńskiego). Rekomendujemy, aby przepis brzmiał, iż jeżeli wnioskodawca nie poda we wniosku terminu zakończenia urlopu macierzyńskiego, wniosek jest wiążący i pracodawca przyzna dodatkowy urlop po spełnieniu warunków określonych w ustawie bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.

#### V. **Przepis przejściowy** (proponowany art. 24 ust. 1 ustawy)

Zwracamy uwagę na możliwe trudności stosowania przepisów i zachowania terminu złożenia wniosku szczególnie w przejściowym okresie obowiązywania przepisów. Ustawa nie nakłada na pracodawców obowiązku informowania pracowników w trakcie urlopu macierzyńskiego o nowym urlopie, a każdy pracodawca samodzielnie zdecyduje o formie kontaktu z pracownikiem. Rekomendujemy, aby w przepisie przejściowym przewidzieć, w celu zachowania terminu złożenia wniosku napisać, iż w razie **braku wymaganych dokumentów określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>Ba</sup>, pracownik składa oświadczenie** i dołącza np. skan z książeczki dziecka z danymi o tygodniu, w jakim nastąpił poród. Po otrzymaniu wymaganych przepisami dokumentów dośle je do pracodawcy. Powyższe wynika z obawy spóźnień w złożeniu wniosku przykładowo z uwagi na brak informacji lub brak wymaganych dokumentów z placówki medycznej (które nie będą gotowe do wydawania wymaganych zaświadczeń).

## VI. Deklaracje ZUS

W związku z krótkim terminem proponowanego *vacatio legis* rekomendujemy, aby ustawodawca niezwłocznie określił, jaki kod ma być używany w deklaracjach ZUS (deklaracjach składanych przez płatnika na podstawie art. 41 ust. 3 pkt 7 i 8 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 497).

## VII. Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Zwracamy uwagę na dysproporcję w wymiarze dodatkowego urlopu macierzyńskiego w zależności od tygodnia ciąży, w którym nastąpił poród (8 tygodni a 15 tygodni maksymalnego okresu trwania dodatkowego urlopu macierzyńskiego), co będzie szczególnie wyraźne w sytuacjach granicznych, np. urodzenia dziecka kilka dni po zakończeniu 28. tygodnia ciąży.

***KL/408/108/RL/2024***