

U S T A W A

z dnia 2022 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw^{1), 2)}

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655) wprowadza się następujące zmiany:

1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 31 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 32 w brzmieniu:

„³²⁾ dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między

¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).

²⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawę z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich, ustawę z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawę z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawę z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, ustawę z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawę z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, ustawę 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, ustawę z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawę z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawę z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego, ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego, ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, ustawę z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, ustawę z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, ustawę z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, ustawę z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa, ustawę z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, ustawę z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców oraz ustawę z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny.

życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) art. 18^{3c} otrzymuje brzmienie:

„Art. 18^{3c}. § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

§ 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.”;

3) 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 zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2^{1-2³}, 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 na okres próbny, że umowa ta przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

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

§ 2³. Strony mogą jednokrotnie 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 dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.”;

4) art. 26 otrzymuje brzmienie:

„Art. 26. Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.”;

5) po art. 26 dodaje się art. 26¹ w brzmieniu:

„Art. 26¹. § 1. 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.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się:

- 1) w przypadku określonym w art. 101¹ § 1;
- 2) jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.”;

6) w art. 29:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – 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;
- 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:
 - a) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,

- b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2², lub postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2³;
- 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.”,
- b) § 3–3³otrzymują brzmienie:
 - „§ 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:
 - 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 dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
 - h) innych niż określone w umowie o pracę przysługujących pracownikowi 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 zasadach jego ustalania i przyznawania,
 - j) obowiązujących zasadach rozwiązania 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, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
 - k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki 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 u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania 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.

§ 3¹. Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

§ 3². Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu swojej siedziby, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu.

§ 3³. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie 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 oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.”,

c) po § 3³ dodaje się § 3⁴ w brzmieniu:

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

7) w art. 29¹:

a) uchyla się § 1,

b) § 2–4 otrzymują brzmienie:

„§ 2. Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca przekazuje pracownikowi niezależnie od informacji, o których mowa w art. 29 § 3, informacje w postaci papierowej lub elektronicznej o:

- 1) państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane;
- 2) przewidywanym czasie trwania tej pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- 3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- 4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę;
- 5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;
- 6) warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

§ 3. Poinformowanie pracownika o warunku zatrudnienia, o którym mowa w § 2 pkt 3, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy.

§ 4. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie 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, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.”,

c) uchyla się § 5,

d) dodaje się § 5¹ w brzmieniu:

„§ 5¹. Przepis art. 29 § 3⁴ stosuje się odpowiednio.”,

e) § 6 otrzymuje brzmienie:

„§ 6. Przepisy § 2–4 i 5¹ stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.”;

8) w art. 29² uchyla się § 2;

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

„Art. 29³. § 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę

na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

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

§ 3. Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 1, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.

Art. 29⁴. § 1. Przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę nie może stanowić:

- 1) wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29³ § 1,
- 2) jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów,
- 3) dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4 lub
- 4) skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³.

§ 2. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy kierował się powodami, innymi niż wskazane w § 1 pkt 1-4.

§ 3. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę było jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym

pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie albo zastosowanie działania.

§ 4. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wnioski o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowanie 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.”;

10) w art. 30 § 4 otrzymuje brzmienie:

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

11) w art. 38 § 1 otrzymuje brzmienie:

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

12) w art. 45:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę 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.”;

b) w § 2 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.”,

c) w § 3 po wyrazach „§ 2” dodaje się wyrazy „zdanie pierwsze”;

13) w art. 47¹ dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa ta miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy.”.

14) w art. 50 uchyla się § 3–5;

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

„1a) informować pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ lub w art. 29¹ § 2 i 4;”;

16) 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) możliwości awansu;
- 3) wolnych stanowiskach pracy.”;

17) po art. 94¹² dodaje się art. 94¹³ w brzmieniu:

„Art. 94¹³. Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu, albo 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 poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.”;

18) art. 134 otrzymuje brzmienie:

„Art. 134. § 1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

§ 2. Przerwy, o których mowa w § 1, są wlicza się do czasu pracy.”;

19) po art. 148 dodaje się art. 148¹ w brzmieniu:

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

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, 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 wniosek zgłoszony przez pracownika 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. 186⁴.”;

20) w dziale siódmym po rozdziale pierwszym dodaje się rozdział Ia w brzmieniu:

„Rozdział Ia.

Urlop opiekuńczy.

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

§ 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 pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

§ 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub 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.

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

Art. 173³. Do pracownika, o którym mowa w art. 173¹ § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, 1¹ i 4, art. 186⁴ i art. 188¹.”;

21) w art. 177:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, pracodawca nie może:

1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;

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

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 oraz art. 182³ § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;

2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;

3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.”,

c) uchyla się § 2,

d) § 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 pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy lub 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. Istnienie przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, udowodni pracodawca.”,

f) uchyla się § 5;

22) w art. 178 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.”;

23) uchyla się art. 179¹;

24) 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 składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny.”;

25) art. 182^{1a} otrzymuje brzmienie:

„Art. 182^{1a}. § 1. Pracownicy – rodzice dziecka mają 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.

§ 2. Pracownicy – rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 i 2, przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka.

§ 4. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1 i 2. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.

§ 5. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje pracownicy – rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 i 2.

§ 7. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 i 2.”;

26) 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.”;

27) 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.”;

28) 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 dnia otrzymania wniosku.”;

29) w art. 182^{1f}:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. W przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka 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.”,

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

„§ 1¹. W przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, 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) 130 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 134 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.”,

c) w § 3 po wyrazach „§ 1” dodaje się wyrazy „albo § 1¹”;

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

31) w art. 182³:

a) § 1 otrzymuje brzmienie:

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

- 1) do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy 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,”;

32) uchyla się art. 182⁴;

33) w art. 183:

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

b) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem 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) po § 4 dodaje się § 4¹ w brzmieniu:

§ 4¹. Pracownicy, o których mowa w § 4, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;

2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2–5;

3) 62 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 3.”

d) § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 182^{1a} § 3–7 i art. 182^{1c}–182^{1g}.”

e) w § 6 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

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

34) uchyla się art. 183²;

35) 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.”;

36) art. 186⁴ otrzymuje brzmienie:

„Art. 186⁴. 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 obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.”;

37) 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, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

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

38) 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.”;

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

„Art. 188¹. § 1. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 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 oraz datę urodzenia dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

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

§ 5. 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 korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której 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.

§ 7. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.”;

40) w art. 281 w § 1:

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

„2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4,

2b) nie udziela pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 29³ § 3,”

b) po pkt 5 dodaje się pkt 5a–5d 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. 173¹–173³,

5c) narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 142¹ i art. 67⁶ § 6 i 7,

5d) narusza przepisy dotyczące pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94¹³,”.

Art. 2. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹) Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) po art. 68 dodaje się art. 68a i art. 68b w brzmieniu:

„Art. 68a. 1. Nauczyciel ma prawo do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia, o którym mowa w art. 30.

2. Dyrektor szkoły jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, na żądanie zgłoszone przez nauczyciela we wniosku złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Art. 68b. 1. Nauczycielowi przysługuje bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze 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 opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

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

Art. 3. W ustawie z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627 oraz z 2021 r. poz. 696) wprowadza się następujące zmiany:

1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 3 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje pkt 4 w brzmieniu:

„⁴⁾ dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) w art. 17b pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) promowanie, analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób;”.

Art. 4. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) po art. 86 dodaje się art. 86a w brzmieniu:

„ Art. 86a. 1. Policjantowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 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 opieki lub 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.

3. Za czas urlopu opiekuńczego policjant nie zachowuje prawa do uposażenia.”.

3) 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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 ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 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} § 4 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 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia policjanta pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 5. 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) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

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

„Art. 89h. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 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 opieki lub 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.

3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.”.

3) 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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 ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 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} § 4 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 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 6. W ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2021 r. poz. 266, 1535 i 1621) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) w art. 35a po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. Ubezpieczonemu ojcu dziecka przysługuje zasiłek macierzyński przez okres 9 tygodni, jeżeli nie przysługuje mu prawo do zasiłku macierzyńskiego zgodnie z ust. 2.”;

3) w art. 35b po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. W przypadku, o którym mowa w art. 35a ust. 3a, termin 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 2, liczony jest od dnia zaprzestania pobierania zasiłku macierzyńskiego.”.

Art. 7. W ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128, z późn. zm.) w art. 21 w ust. 1 pkt 82a otrzymuje brzmienie:

„82a) kwoty podwyższenia uposażenia, o których mowa w art. 121a ust. 10 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1882, 2333, 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115), w art. 125a ust. 10 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061 i 1115), w art. 105a ust. 10 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1940 i 2490 oraz z 2022 r. poz. 1115), w art. 193 ust. 10 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, 1728 i 2333 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115), w art. 136a ust. 10 ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2022 r. poz. 557), w art. 454 ust. 6e ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 655 i 974), w art. 96a ust. 10 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2022 r. poz. 1328), w art. 102a ust. 10 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1671 i 2333), w art. 231 ust. 10 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o

Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813, 835 i 1079), w art. 60a ust. 10 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064, 1728 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115), w art. 86 ust. 10 ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1940 oraz z 2021 r. poz. 1728) oraz kwoty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego, o których mowa w art. 31 ust. 3a ustawy 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 oraz z 2022 r. poz. 655);”.

Art. 8. 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) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

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

„Art. 71i. 1. Strażakowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 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 opieki lub 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.

3. Za czas urlopu opiekuńczego strażak nie zachowuje prawa do uposażenia.”.

Art. 71j. 1. Strażak ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność tego strażaka, 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.”;

3) 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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 ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 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} § 4 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 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia strażaka pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 9. 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) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) 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.”.

Art. 10. W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) w art. 2 w ust. 3 w pkt 6 po lit. ae dodaje się lit. af w brzmieniu:

„af) z urlopu opiekuńczego,”.

Art. 11. 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) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) w art. 12 w ust. 2 w pkt 4 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 5 w brzmieniu:

„5) urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.”.

3) art. 30a otrzymuje brzmienie:

„Art. 30a. 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} § 4 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 okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 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} § 4 Kodeksu pracy.

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

4) 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, o którym mowa w art. 30a, 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.”,

c) uchyla się ust. 3d i 3e,

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

„3f. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

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 zasiłku.

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.”,

e) 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 za okres urlopu macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego następuje na wniosek ubezpieczonego.”.

Art. 12. W ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2022 r. poz. 557) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) w art. 48 po ust. 2 dodaje się ust 2a–2e w brzmieniu:

„2a. Rozkaz personalny, o którym mowa w ust. 1, zawiera:

- 1) oznaczenie organu wydającego rozkaz personalny oraz jego siedzibę;
- 2) datę wydania tego rozkazu;
- 3) stopień, imię i nazwisko funkcjonariusza, imię jego ojca;

- 4) datę, od której liczy się początek służby tego funkcjonariusza;
- 5) informację o mianowaniu funkcjonariusza funkcjonariuszem w służbie przygotowawczej albo na stałe;
- 6) stanowisko służbowe funkcjonariusza oraz nazwę jednostki organizacyjnej AW, w której będzie pełnić służbę;
- 7) grupę zaszeregowania stanowiska służbowego funkcjonariusza, wysokość stawki uposażenia zasadniczego w tej grupie i wysokość dodatków do uposażenia otrzymywanych przez funkcjonariusza;
- 8) podpis z podaniem stopnia, imienia i nazwiska oraz stanowiska służbowego osoby uprawnionej do wydania rozkazu personalnego;
- 9) pouczenie o przysługującym temu funkcjonariuszowi środku odwoławczym.

2b. Funkcjonariusza zapoznaje się z rozkazem personalnym, o którym mowa w ust.

2a. Rozkaz ten włącza się do akt osobowych funkcjonariusza.

2c. Właściwy przełożony funkcjonariusza, upoważniony przez Szefa AW, informuje na piśmie funkcjonariusza AW nie później niż w terminie 7 dni od dnia przyjęcia do służby, co najmniej o:

- 1) innych, niż określone w ust. 2a pkt 7, świadczeniach pieniężnych przysługujących temu funkcjonariuszowi;
- 2) wymiarze przysługującego temu funkcjonariuszowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego oraz o procedurach jego udzielania;
- 3) obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku służbowego, w tym o wymogach formalnych, długości okresów, po upływie których następuje zwolnienie funkcjonariusza ze służby oraz terminie odwołania się do właściwego sądu;
- 4) prawie funkcjonariusza do szkoleń zapewnianych przez Szefa AW oraz o polityce szkoleniowej przyjętej w AW;
- 5) terminach wypłacania temu funkcjonariuszowi uposażenia oraz innych świadczeń pieniężnych;
- 6) przyjętym sposobie potwierdzania przez funkcjonariuszy przybycia i obecności w służbie oraz usprawiedliwianiu nieobecności w służbie.

2d. Właściwy przełożony funkcjonariusza AW, upoważniony przez Szefa AW, informuje na piśmie tego funkcjonariusza o zmianie warunków służby, o których mowa w ust. 2c, niezwłocznie, nie później niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie

do tego funkcjonariusza. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków służby wynika ze zmiany przepisów prawa. Poinformowanie funkcjonariusza AW o jego warunkach służby, o których mowa w ust. 2c, oraz o ich zmianie może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa.

2e. Informacje, o których mowa w ust. 2c i 2d, właściwy przełożony upoważniony przez Szefa AW może przekazać funkcjonariuszowi AW w postaci elektronicznej pod warunkiem, że będą one dostępne dla funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a właściwy przełożony zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza.

3) po art. 48 dodaje się art. 48a w brzmieniu:

„Art. 48a. 1. Dochodzenie przez funkcjonariusza udzielenia informacji, o których mowa w art. 48 ust. 2c i 2d, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku służbowego tego funkcjonariusza albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania stosunku służbowego.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, Szef AW udowadnia, że przy rozwiązaniu stosunku służbowego lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania stosunku służbowego kierował się obiektywnymi powodami.

3. Funkcjonariusz, który uważa że jego stosunek służbowy został rozwiązany albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania stosunku służbowego z powodu dochodzenia przez niego udzielenia informacji, o których mowa w art. 48 ust. 2c i 2d, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli przez Szefa AW o rozwiązaniu stosunku służbowego albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania stosunku służbowego, złożyć do Szefa AW wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.

4. Szef AW udziela funkcjonariuszowi odpowiedzi na wniosek o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów rozwiązania stosunku służbowego albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania stosunku służbowego, o którym mowa w ust. 3, w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku przez funkcjonariusza.”;

4) 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.”;

5) po art. 100 dodaje się art. 100a–100c w brzmieniu:

„Art. 100a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 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 opieki lub 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.

3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.

Art. 100b. Funkcjonariuszowi przysługuje zwolnienie od służby 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 funkcjonariusza. W okresie tego zwolnienia funkcjonariusz zachowuje prawo do połowy uposażenia, o którym mowa w art. 136.

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

Art. 100c. 1. Skorzystanie przez funkcjonariusza z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza.

2. Funkcjonariusz, o którym mowa w ust. 1, którego prawa zostały naruszone przez Szefa AW, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.”;

6) 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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 ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 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} § 4 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 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 13. 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) wprowadza się następujące zmiany:

1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy na końcu zdania pierwszego dodaje się następujące wyrazy:

„i dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79)”;

2) w art. 5:

a) w ust. 5 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu opiekuńczego – do dnia zakończenia tego urlopu;”;

b) po ust. 6 dodaje się ust. 6a w brzmieniu:

„6a. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, pracownikiem w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu opiekuńczego, o których mowa w ust. 5 pkt 1, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia,

pracodawca udowodni, że przy wypowiedaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.”;

3) art. 7 otrzymuje brzmienie:

„Art. 7. Przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się przepisy art. 41¹ § 1, art. 177 § 4, art. 186⁸ i art. 196 pkt 2 Kodeksu pracy, a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu.”.

Art. 14. W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563) wprowadza się następujące zmiany:

1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy na końcu zdania pierwszego dodaje się następujące wyrazy:

„i dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79)”;

2) w art. 9 w ust. 2 po pkt 3 dodaje się pkt 4–6 w brzmieniu:

„4) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;

5) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;

6) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych.”;

3) art. 21 otrzymuje brzmienie:

„Art. 21. Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25¹, art. 30 § 4, art. 38 § 1 i art. 45 § 1 Kodeksu pracy. ”.

Art. 15. W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2022 r. poz. 1328) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) w art. 7 po ust. 4 dodaje się ust. 5 w brzmieniu:

„5. Osobę przyjętą do służby w SKW albo SWW informuje się o podstawowych zasadach pełnienia służby odpowiednio w SKW albo SWW. Art. 29 § 3–3³, art. 29¹ § 2–4 i 5¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, stosuje się odpowiednio.”;

3) w art. 11a ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W sprawach bezpieczeństwa i higieny służby stosuje się odpowiednio przepisy działu dziesiątego Kodeksu pracy, a także przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie, z wyłączeniem przepisów art. 207 § 2 pkt 7, art. 209¹ § 4, art. 288, art. 229 § 1–1² i 4, art. 230, art. 231, art. 234 § 2, art. 235–235², art. 237–237², art. 237⁷, art. 237⁸, art. 237⁹ § 1 i 2 w zakresie dotyczącym odzieży i obuwia roboczego, art. 237⁹ § 3, art. 237¹¹ § 4 oraz art. 237^{11a}–237¹⁴.”;

4) art. 53 otrzymuje brzmienie:

„Art. 53. Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej. Przepis art. 189¹ stosuje się odpowiednio.

2. W przypadku elastycznej organizacji czasu pracy, o której mowa w art. 188¹ § 2 Kodeksu pracy, przepisu dotyczącego telepracy nie stosuje się”;

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

„Art. 60a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 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 opieki lub 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.

3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.

Art. 60b. 1. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność tego funkcjonariusza, 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.”;

6) 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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 ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 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} § 4 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 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 16. W ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2022 r. poz. 502 i 655) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów

oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) w art. 49 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Żołnierza zawodowego wyznaczonego na stanowisko służbowe w SKW albo SWW informuje się o podstawowych zasadach pełnienia służby odpowiednio w SKW albo SWW. Art. 29 § 3–3³ i art. 29¹ § 2–4 i 5¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655) stosuje się odpowiednio.”.

Art. 17. 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) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) w art. 52 po ust. 2 dodaje się ust. 2a–2c w brzmieniu:

„2a. Nie później niż w terminie 7 dni od przyjęcia do służby funkcjonariusza informuje się na piśmie co najmniej o:

- 1) zakresie obowiązków służbowych;
- 2) obowiązującym funkcjonariusza rozkładzie czasu służby;
- 3) przysługujących funkcjonariuszowi przerwach w służbie;
- 4) przysługującym funkcjonariuszowi dobowym i tygodniowym wypoczynku;
- 5) zasadach dotyczących służby przedłużonej ponad obowiązujący funkcjonariusza wymiar czasu służby;
- 6) wymiarze przysługującego funkcjonariuszowi urlopu wypoczynkowego;
- 7) innych niż określone w decyzji o przyjęciu do służby i mianowaniu na stanowisko służbowe składnikach uposażenia oraz świadczeniach pieniężnych, nagrodach, zapomogach i dodatkach mieszkaniowych;
- 8) opiniowaniu służbowym funkcjonariusza;

- 9) szkoleniach oraz o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uprawnieniach z tym związanych;
- 10) procedurze rozwiązania stosunku służbowego przez funkcjonariusza;
- 11) podstawach zwolnienia funkcjonariusza ze służby.

2b. Informacje, o których mowa w ust. 2a pkt 2–7, 9–11, mogą, być przekazane w formie odniesienia do przepisów ustawowych lub wykonawczych.

2c. O zmianach warunków służby, o których mowa w ust. 2a, informuje się funkcjonariusza niezwłocznie, jednak nie później niż w dniu, w którym taka zmiana staje się skuteczna. Obowiązek ten nie dotyczy sytuacji, gdy zmiany warunków służby wynikają ze zmian w przepisach powszechnie obowiązujących.”;

- 3) 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.”;

- 4) po art. 85 dodaje się art. 85a i art. 85b w brzmieniu:

„Art. 85a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 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 opieki lub 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.

3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.

Art. 85b. 1. Funkcjonariusz na prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność tego funkcjonariusza, 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.”;

- 5) 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 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 – matka dziecka, 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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 – matka dziecka może dzielić się z ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 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} § 4 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, 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 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”;

6) po art. 105 dodaje się 105a w brzmieniu:

„Art. 105a 1. Skorzystanie przez funkcjonariusza z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów niniejszej ustawy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania funkcjonariusza, a także nie może powodować negatywnych konsekwencji wobec funkcjonariusza.

2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza lub pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia funkcjonariuszowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów niniejszej ustawy.”.

Art. 18. W ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1064, 1728 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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 ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 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} § 4 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, 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 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”;

3) po art. 60i dodaje się art. 60j w brzmieniu:

„Art. 60j. 1. Funkcjonariusz ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność tego funkcjonariusza, 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.”;

4) po art. 151 dodaje się art. 151a w brzmieniu:

„Art. 151a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 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 opieki lub 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.

3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.”.

Art. 19. 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 odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 6 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje pkt 7 w brzmieniu:

„⁷⁾ dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) 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 ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, urlopem opiekuńczym, urlopem wychowawczym, zwolnieniem od pracy z powodu działania siły wyższej lub elastyczną organizacją pracy osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13.”.

Art. 20. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140) wprowadza się następujące zmiany:

1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy w pkt 2 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje pkt 3 w brzmieniu:

„³⁾ dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) 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 w postaci papierowej lub elektronicznej 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. Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich regulacji państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany.

3. Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej 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, jeżeli przepisy te lub postanowienia zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

Art. 25d. Informacje, o których mowa w art. 25c, 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, 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, chyba że pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami.

2. 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, 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.

3. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w ust. 2, w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

4. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie art. 25c.

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

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie art. 25c.”;

3) w art. 27 w ust. 1 po pkt 6 dodaje się pkt 7 w brzmieniu:

„7) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, o których mowa w art. 25c, naruszając w ten sposób rażąco ten przepis,”.

Art. 21. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 813 i 835) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) po art. 153 dodaje się art. 153a w brzmieniu:

„Art. 153a. 1. Kierownik jednostki organizacyjnej informuje funkcjonariusza przyjętego do służby w Służbie Celno-Skarbowej o jego prawach i obowiązkach oraz zasadach służby w Służbie Celno-Skarbowej.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, są przekazywane funkcjonariuszowi w formie jednego lub więcej dokumentów w postaci papierowej albo elektronicznej w terminie miesiąca od dnia przyjęcia go do służby w Służbie Celno-Skarbowej.

3. Informacje, o których mowa w ust. 1, są przekazywane w postaci elektronicznej pod warunkiem, że będą dostępne dla funkcjonariusza z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a kierownik jednostki organizacyjnej zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez funkcjonariusza.”;

3) art. 214 otrzymuje brzmienie:

„Art. 214. Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z:

- 1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze;
- 2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.”;

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

„Art. 218a. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 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 opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Za członka rodziny, o którym mowa w ust. 1, uważa się małżonka, rodziców, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci.

3. W zakresie nieuregulowanym do urlopu, o którym mowa w ust. 1, przepisy rozdziału Ia w dziale siódmym Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

4. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.”.

Art. 218b. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje zwolnienie od pełnienia służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność tego funkcjonariusza, 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, art. 148¹ § 2–6 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.”;

5) 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% miesięcznego 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% miesięcznego 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka,

w wysokości 81,5% miesięcznego 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 ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 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} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 230 ust. 1.

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

8. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, funkcjonariuszowi przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia za okres urlopu macierzyńskiego do 100% miesięcznego 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 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”;

6) w art. 242 w ust. 4 w pkt 1:

a) w lit. a po wyrazach „urlopu rodzicielskiego” dodaje się wyrazy „urlopu opiekuńczego”;

b) w lit. d średnik zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. e w brzmieniu:

„e) ze zwolnienia od pełnienia służby, o którym mowa w art. 218b ust. 1;”.

Art. 22. W ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 575, 1728 i 2333 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1115) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) po art. 69 art. 69a w brzmieniu:

„69a 1. Kierownik komórki organizacyjnej Służby Ochrony Państwa właściwej w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba zapoznaje funkcjonariusza nowo przyjętego do służby z przepisami określającymi prawa i obowiązki oraz odpowiedzialność dyscyplinarną funkcjonariuszy, a także przepisami w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby funkcjonariuszy.

2. Z przepisami regulującymi sposób pełnienia służby oraz z zakresem obowiązków i uprawnień na zajmowanym stanowisku służbowym zapoznaje bezpośredni przełożony, przed objęciem przez funkcjonariusza obowiązków służbowych.

3. Zapoznanie z przepisami i zakresem obowiązków i uprawnień, o których mowa w ust. lili, funkcjonariusz potwierdza pisemnie. Potwierdzenie włącza się do akt osobowych funkcjonariusza.”.

3) 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.”;

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

„Art. 158c. 1. Funkcjonariuszowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 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 opieki lub 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.

3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz nie zachowuje prawa do uposażenia.”.

5) 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. 192.

2. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 192.

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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 192, 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 192, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.

5. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, funkcjonariusz – kobieta może dzielić się z ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniu okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 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} § 4 Kodeksu pracy wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 192 .

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. 192 .

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. 192.

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 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 23. 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) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu:

„¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) w art. 32:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej nie można zwolnić ze służby w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego funkcjonariusz Straży

Marszałkowskiej – kobieta korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu.”,

b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. W przypadku złożenia przez funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej wniosku, o którym mowa w ust. 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1 oraz art. 182³ § 2 Kodeksu pracy, zakaz, o którym mowa w ust. 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;
- 3) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części.”.

3) 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.”;

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

„Art. 62a. 1. Funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze 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 opieki lub 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.

3. Za czas urlopu opiekuńczego funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej nie zachowuje prawa do uposażenia.”.

Art. 62b. 1. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej ma prawo do zwolnienia od służby z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność tego funkcjonariusza, 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.”;

5) 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego 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 ojcem dziecka korzystaniem z uposażenia za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, w wyłączeniem okresu o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 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} § 4 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 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.”.

Art. 24. 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 i 974) wprowadza się następujące zmiany:

1) w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy na końcu zdania dodaje się następujące wyrazy:

„i dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79)”;

2) 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 urlopach macierzyńskich, urlopach na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopach ojcowskich,

urlopowach rodzicielskich, urlopowach opiekuńczych i urlopowach wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego.”;

3) 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.”.

Art. 25. W ustawie z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. poz. 655 i 974) wprowadza się następujące zmiany:

1) do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1a w brzmieniu:

„^{1a)} Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019, str. 79).”;

2) w art. 284 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„Art. 284. 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, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność tego żołnierza na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655), z zastrzeżeniem art. 285.”;

3) w art. 454 ust. 2–7 otrzymują brzmienie:

„2. 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. 450 ust. 1.

3. Miesięczne uposażenie żołnierza zawodowego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.

4. 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6a i 6b.

5. 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} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka, w wysokości 81,5% uposażenia, o którym mowa w 450 ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 6a i 6b.

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

6a. Uposażenie za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej żołnierzowi zawodowemu – ojcu dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% uposażenia, o którym mowa w art. 450 ust. 1.

6b. 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. 450 ust. 1.

6c. 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. 4 i 5, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego uposażenia do 100% uposażenia, którym mowa w art. 450 ust. 1.

6d. Jednorazowe wyrównanie uposażenia, o którym mowa w ust. 6c, następuje na wniosek żołnierza zawodowego.

6e. W przypadku gdy wysokość uposażenia żołnierza zawodowego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 2–5, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615), kwotę uposażenia żołnierza zawodowego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

7. Należności pieniężne określone w art. 441, art. 444, art. 458, art. 459 pkt 1–3 i art. 460–462, przysługujące żołnierzowi zawodowemu, o którym mowa w ust. 1–5, art. 200 ust. 3 pkt 2, art. 286 oraz art. 451, albo członkom jego rodziny wypłaca się w ustalonej wysokości, z uwzględnieniem pełnej kwoty uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym należnego żołnierzowi na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym oraz zmian mających wpływ na prawo do uposażenia lub jego wysokość.”.

Art. 26. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, o informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 27. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29¹ § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, o informacje, o których mowa w art. 29¹ § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 28. 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. 29. Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 30. 1. 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 przepisy art. 177 § 1 i 1¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części przed dniem wejścia w życie ustawy, stosuje się przepisy art. 177 § 1 i 1¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

3. Do pracownicy w ciąży oraz pracownika korzystającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy z urlopu macierzyńskiego w okresie próbnym nieprzekraczającym 1 miesiąca stosuje się przepisy art. 177 § 1 i 1¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 31. 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 odpowiednio w art. 182^{1a} § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4 albo 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

Art. 32. Pracownik, 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 odpowiednio w art. 182^{1a} § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4 albo 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

Art. 33. Do pracowników, o których mowa w art. 31 i art. 32 niniejszej ustawy stosuje się art. 182^{1a} § 4 i 5 oraz art. 182^{1c} ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 34. 1. 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 niezwłocznie

zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.

2. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 1, korzysta z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 35. 1. 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 niezwłocznie zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.

2. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 1, korzysta z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 36. 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 lub korzysta z tego urlopu, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4 albo 4¹ 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} § 4 i 5 oraz art. 182^{1c} ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 37. Pracownik – ojciec, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy wychowuje dziecko do ukończenia przez nie:

- 1) 24 miesiąca życia albo
- 2) 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 przepisach dotychczasowych.

Art. 38. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca delegujący pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej 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. 19 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 39. Przepisy art. 30–37 niniejszej ustawy stosuje się odpowiednio do policjanta, strażaka, żołnierza zawodowego oraz funkcjonariuszy: 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. 40. Ojciec dziecka ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wymiarze określonym w art. 35a ust. 3a ustawy zmienianej w art. 6 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy matce dziecka przysługuje zasiłek macierzyński z ubezpieczenia emerytalno-rentowego.

Art. 41. 1. Ubezpieczony, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pobiera zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości określonej w ustawie zmienianej w art. 11 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, z zastrzeżeniem ust. 2–4.

2. W celu ustalenia nowej wysokości zasiłku ubezpieczony składa wniosek w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie ustawy.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, zasiłek macierzyński w zmienionej wysokości przysługuje przez okres od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do końca okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego.

4. Jeżeli ubezpieczony nie złoży wniosku, o którym mowa w ust. 2, korzysta z zasiłku macierzyńskiego na zasadach dotychczasowych.

Art. 42. 1. Do ubezpieczonego, który do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, ale nie rozpoczął pobierania tego zasiłku w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 11 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

2. W celu ustalenia prawa do zasiłku na podstawie przepisów określonych w art. 11 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, ubezpieczony składa ponownie wniosek w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie ustawy.

3. Jeżeli ubezpieczony nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 2, korzysta z zasiłku macierzyńskiego zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 3. W 2022 r. do zasiłków macierzyńskich wypłacanych z funduszu emerytalno-rentowego, którym dysponuje Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, nie stosuje się przepisów art. 29 ust. 10 i 12 oraz art. 52 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 305, z późn. zm.³⁾). O dokonanych zmianach planu finansowego państwowego funduszu celowego niezwłocznie informuje się ministra właściwego do spraw finansów publicznych oraz ministra właściwego do spraw rolnictwa.

Art. 4. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 sierpnia 2022 r.

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 1236, 1535, 1773, 1927, 1981, 2054 i 2270 oraz z 2022 r. poz. 583, 655 1079.