



KANCELARIA PREZYDENTA
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

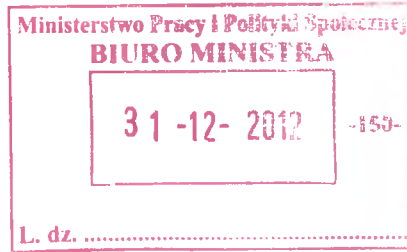
Irena Wóycicka
Podsekretarz Stanu

PIW-040-32(2)-2012

p. J. Suredorf
02.01.2013 r.

Agny

Warszawa, dnia 31 grudnia 2012 roku



DPR
2012 12 31 1200

Pan

Władysław Kosiniak – Kamysz

Minister Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 13 listopada 2012 r. o numerze DPR-021-18(5)/JS/12, w załączeniu przekazuję uwagi do projektu ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Z poważaniem

Irena Wóycicka

Uwagi

do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

Celem ww. ustawy jest wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz nowego uprawnienia związanego z pełnieniem funkcji rodzicielskich, mianowicie urlopu rodzicielskiego. Fakt wprowadzenia nowych rozwiązań w zakresie polityki rodzinnej należy zasadniczo ocenić pozytywnie, zwłaszcza w kontekście niekorzystanych zmian demograficznych. Trzeba jednak mieć na uwadze okoliczność, że aby proponowane rozwiązania odniosły zamierzony skutek muszą być maksymalnie elastyczne, tak by można je było dostosować do sytuacji, potrzeb i wyborów konkretnych rodzin. Ponadto wpływając pozytywnie na jeden aspekt życia, nie mogą równocześnie oddziaływać negatywnie na inny z tych aspektów (relacje pomiędzy obowiązkami rodzicielskimi a zawodowymi).

Długość przerw związanych z opieką nad małym dzieckiem negatywnie wpływa na pozycję na rynku pracy powracających z urlopów kobiet. Jednocześnie, jednym z czynników wpływających na decyzje prokreacyjne kobiet jest obawa związana z ich sytuacją na rynku pracy. Dlatego też wydłużając okresy płatnego urlopu rodzicielskiego, należy jednocześnie poszukiwać rozwiązań neutralnych wobec decyzji o powrocie do pracy lub podjęciu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, tzn. takich, które nie będą zachęcać do wydłużania okresów urlopów związanych z opieką nad dzieckiem.

Należy mieć na względzie fakt, że około połowa kobiet uprawnionych do urlopu wychowawczego wraca do pracy już po urlopie macierzyńskim, korzystając z innych, nieosobistych form opieki nad dzieckiem, dotychczas głównie opieki rodzinnej. Dla tych osób, niemożność wykorzystania w pełni przysługującego im świadczenia, może być odbierana jako swoista kara za ich aktywność zawodową. Władze publiczne powinny tymczasem w swojej polityce doceniać i zachęcać do aktywności zawodowej, która jest podstawą dobrobytu rodzin i społeczeństwa.

Mając na względzie powyższe, po analizie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, należy stwierdzić, że wątpliwości budzą następujące z zawartych w projekcie ustawy rozwiązań szczegółowych:

1) wprowadzenie dwóch odrębnych świadczeń mających identyczną konstrukcję

Zaznaczyć należy, że zarówno dodatkowy urlop macierzyński, jak i urlop rodzicielski, mają przysługiwać, na równych zasadach, matce i ojcu dziecka. Świadczenia te nie różnią się zatem co do istoty – są świadczeniami samoistnymi (prawo ojca jest prawem samoistnym, nie prawem pochodnym prawa matki jak w przypadku urlopu macierzyńskiego) i mają ten sam cel (opieka nad dzieckiem). W związku z tym zasadne wydaje się włączenie obecnego dodatkowego urlopu macierzyńskiego do projektowanego urlopu rodzicielskiego (urlop rodzicielski wynosiłby zatem do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy

jednym porodzie i do 34 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie).

Jednocześnie nazwa „urlop rodzicielski” w pełni odzwierciedlałaby istotę dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jako świadczenia przysługującego, na równych prawach, obojgu rodzicom.

Przyjęcie ww. propozycji wiązałoby się z koniecznością wprowadzenia zmian w przepisach dotyczących wysokości zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający obecnemu dodatkowemu urlopowi macierzyńskiemu (zasiłek w tym czasie powinien wynosić 100% podstawy wymiaru) oraz przepisów przejściowych regulujących sytuację osób korzystających na dzień wejścia w życie ustawy z tego uprawnienia.

2) konieczność wykorzystania urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim:

Konieczność wykorzystania urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim zdecydowanie zmniejsza elastyczność zaproponowanego rozwiązania, uniemożliwiając dostosowanie go do sytuacji i potrzeb konkretnej rodziny. Ponadto, rozwiązanie to uprzywilejowuje tych rodziców, którzy zdecydują się na wykorzystanie w pełni prawa do urlopu i zasiłku w pierwszym roku życia dziecka, jednocześnie dając mniejsze wsparcie tym rodzicom, którzy zdecydują się podjąć pracę wcześniej. Decyzja o powrocie do pracy obojga rodziców przed upływem roku oznacza bowiem utratę prawa do urlopu rodzicielskiego i związanego z nim świadczenia. Rozwiązanie to nie jest również neutralne wobec aktywności zawodowej rodziców. Znacznie lepszym rozwiązaniem wydaje się być wprowadzenie możliwości wykorzystania urlopu rodzicielskiego w częściach do ukończenia przez dziecko 4 roku życia (tak jak obecnie urlop wychowawczy). Jednocześnie z urlopu rodzicielskiego w takim kształcie mogłyby skorzystać osoby, które zdecydują się wykorzystać ten urlop bezpośrednio po urlopie macierzyńskim oraz osoby kontynuujące zatrudnienie. Prawo to nie przysługiwałoby osobom przebywającym na urlopie wychowawczym, z wyłączeniem sytuacji, gdy w trakcie urlopu wychowawczego urodziłoby się im kolejne dziecko.

3) wprowadzenie minimalnej długości części urlopu rodzicielskiego

Wprowadzenie przez projektodawcę minimalnej długości części urlopu rodzicielskiego jest zbędne i znacznie ogranicza elastyczność rozwiązań. Zdecydowanie korzystniejszym rozwiązaniem byłoby wskazanie, że urlop rodzicielski może być wykorzystany w trzech czy czterech częściach (analogicznie jak urlop wychowawczy), z odpowiednim wczesnym zawiadomieniem pracodawcy o zamiarze skorzystania z tego uprawnienia (co najmniej na 14 dni przed rozpoczęciem urlopu). Po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy pracownik mógłby również zrezygnować z korzystania z urlopu. Jednocześnie pracodawca powinien zostać zobligowany do uwzględnienia wniosku pracownika dotyczącego udzielenia urlopu, jak i oświadczenia o rezygnacji z urlopu.

4) niekorzystne zasady łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który go udzielił

W przypadku pracowników łączących korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem, w niepełnym wymiarze czasu, pracy na rzecz pracodawcy, który go udzielił, zasadne wydaje się być wprowadzenie możliwości wydłużenia okresu urlopu rodzicielskiego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Przyjęcie takiego rozwiązania zapewniłoby neutralność rozwiązania wobec decyzji o podjęciu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Decyzja taka nie wiązałaby się bowiem z utratą prawa do części urlopu i zasiłku. Jednocześnie wydłużenie okresu opieki nad dzieckiem nie utrudniałoby powrotu rodzica opiekującego się dzieckiem na rynek pracy (pracując na część etatu rodzic cały czas pozostawałby na tym rynku).

5) brak uregulowania sytuacji gdy z urlopu rodzicielskiego zechcą skorzystać w tym samym czasie oboje rodzice, posiadający pełnie praw rodzicielskich

Wydaje się, że w przypadku konfliktu w rodzinie, rozvodu czy separacji, brak porozumienia co do tego, który z rodziców ma korzystać z urlopu rodzicielskiego, może być dość częstą sytuacją, w związku z czym wymaga stosownej regulacji ustawowej. Aspekt ten należałoby także rozważyć w odniesieniu do kwestii składania przez pracownicę wniosku o wykorzystanie, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze i następnie urlopu rodzicielskiego. O ile urlop macierzyński jest świadczeniem przysługującym matce dziecka, o tyle dodatkowy urlop macierzyński i urlop rodzicielski ma przysługiwać na równych zasadach obojgu rodzicom. W związku z powyższym przeanalizowania wymaga, czy przedmiotowy wniosek – w zakresie dotyczącym wykorzystania dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego – nie powinien odzwierciedlać woli obojga rodziców, a nie tylko matki dziecka.

6) sposób określenia wysokości zasiłku macierzyńskiego w zależności od daty złożenia wniosku

Zaproponowany w projekcie sposób określenia wysokości zasiłku przysługującego w okresie korzystania z uprawnień rodzicielskich, w przypadku złożenia przez ubezpieczoną, przed przewidywaną datą porodu, wniosku o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i następnie urlopu rodzicielskiego, wymaga szczegółowego przeanalizowania. Wysokość zasiłku nie powinna być uzależniona od daty złożenia wniosku, w związku z czym zdecydowanie lepszym rozwiązaniem wydaje się pozostawienie – oprócz możliwości złożenia wniosku przed porodem, co jest korzystne z punktu widzenia pracodawcy – także decyzji w kwestii płatności (100% a następnie 60% czy też przez cały okres 80%) osobie zainteresowanej (obecnie decyduje ona o chwili

złożenia wniosku, a skutkiem tej decyzji jest automatyczna wypłata zasiłku w wysokości 80%).

Ponadto, w celu zapewnienia spójności systemu prawnego, wprowadzenie urlopu rodzicielskiego wymaga szczegółowej analizy i ewentualnych zmian także w innych, niż Kodeks pracy, ustawach zawierających regulacje związane z pełnieniem funkcji rodzicielskich, w szczególności w pragmatykach służbowych. Zaznaczyć należy, że wiele ustaw pragmatycznych odsyła, w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem, do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy, z wyłączeniem jednak niektórych regulacji kodeksowych, o ile przepisy tych ustaw nie stanowią inaczej (np. ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej czy też ustawa z dnia 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu). W związku z powyższym konieczne jest precyzyjne określenie zakresu, w jakim wprowadzane w Kodeksie pracy zmiany znajdą zastosowanie do funkcjonariuszy danej służby oraz – w przypadku takiej potrzeby – wprowadzenie w ww. ustawach regulacji szczególnych (np. dotyczących wysokości uposażenia przysługującego w okresie urlopu rodzicielskiego).

Konieczne wydaje się również dodanie w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych regulacji dotyczącej zbiegu tytułów do objęcia ubezpieczeniem społecznym w przypadku łączenia przez pracownika urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu.

Niezależnie od powyższych uwag, rozważenia wymaga:

- 1) wprowadzenie możliwości łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem, w niepełnym wymiarze czasu, pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu przez oboje rodziców w tym samym okresie czasu

Przyjęcie ww. rozwiązania pozwoliłoby rodzicom sprawować wspólnie opiekę nad dzieckiem bez konieczności całkowitej rezygnacji przez jedno z nich z aktywności zawodowej.

- 2) wprowadzenie, w przypadku śmierci matki dziecka będącej osobą niepracującą (nieubezpieczoną), możliwości wykorzystania urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka, który zdecyduje się przerwać zatrudnienie w celu sprawowania opieki nad dzieckiem

W chwili obecnej prawo do urlopu macierzyńskiego przysługuje wyłącznie matce dziecka. W przypadku śmierci matki dziecka, ojciec może skorzystać z urlopu macierzyńskiego tylko wówczas, gdy urlop ten przysługiwał matce dziecka (prawo ojca jest prawem pochodnym prawa matki). W sytuacji, gdy matka nie była zatrudniona, ojciec nie nabywa prawa do urlopu macierzyńskiego. Mając na względzie konieczność wzmożonej

opieki nad dzieckiem w pierwszym okresie jego życia, zasadne jest przyznanie pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko prawa do urlopu macierzyńskiego w razie śmierci matki dziecka i niezależnie od jej uprawnień, jeżeli ojciec przerwie zatrudnienie w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

3) kwestia dookreślenia jaki okres urlopu macierzyńskiego może być wykorzystany przed porodem

Z obecnego brzmienia przepisu wynika, że przed porodem można wykorzystać co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego, co stosując wyłącznie wykładnię językową oznaczałoby de facto, iż przed porodem można wykorzystać cały urlop macierzyński.