

STANOWISKO RADY OCHRONY PRACY

w sprawie zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 30 sierpnia 2016 r. zapoznała się z materiałem dotyczącym przeglądu i oceny zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, przygotowanym przez Departament Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z dniem 2 stycznia 2016 r. zaczęły obowiązywać przepisy wprowadzone nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 24 lipca 2014 r. dotyczące uprawnień związanych z rodzicielstwem. Zmiany te dotyczą przede wszystkim: rezygnacji z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i zastąpienia go urlopem rodzicielskim; możliwości wymiennego korzystania przez rodziców z uprawnień urlopowych; poszerzenia kręgu pracowników uprawnionych do urlopów; wydłużania urlopu rodzicielskiego w przypadku podjęcia przez pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu; wydłużenia terminu na złożenie wniosku o urlop rodzicielski i urlop wychowawczy w całości albo ich części; zmiany zasad korzystania z urlopu ojcowskiego oraz nowych zasad korzystania ze zwolnień od pracy w przypadku wychowywania jednego dziecka w wieku do 14 lat.

Zmiany w strukturze urlopów nie spowodowały zmian dotyczących długości urlopu możliwego do wykorzystania na opiekę nad małym dzieckiem, gdyż dodatkowy urlop macierzyński został włączony do urlopu rodzicielskiego. Tak więc urlop macierzyński obecnie wynosi od 20 do 37 tygodni, a urlop rodzicielski od 32 do 34 tygodni (w zależności liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie). Dodatkowo, niezależnie od wymienionych urlopów, przysługuje urlop ojcowski w wymiarze do 2 tygodni do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy i urlop wychowawczy w wymiarze 36 miesięcy udzielany nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat. Urlop ojcowski może być wykorzystywany w dwóch częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Istotną zmianą jest możliwość wydłużenia urlopu rodzicielskiego w przypadku skorzystania z możliwości podjęcia pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu w wymiarze nie większym niż ½ etatu. Urlop rodzicielski jest wówczas wydłużany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. W takim przypadku, przy zatrudnieniu na pół etatu urlop rodzicielski może wynieść od 64 do 68 tygodni. Ma tu jednak miejsce 100% strata składki ubezpieczeniowej pokrywanej przez skarb państwa.

W określonych w ustawie przypadkach jest możliwe korzystanie z części urlopu macierzyńskiego i z części lub całości urlopu rodzicielskiego przez ojca lub na zmianę przez ojca i matkę.

W nowych przepisach określono też sytuacje kiedy ojciec lub inny członek rodziny mający status pracownika i wychowującego dziecko może przejąć część urlopu macierzyńskiego (np. kiedy matka z wymienionych w ustawie przyczyn nie może zająć się wychowaniem dziecka, rezygnuje z urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni tego urlopu lub podejmuje zatrudnienie w wymiarze nie niższym niż ½ etatu).

Istotne zmiany nastąpiły również w zasadach wykorzystywania zwolnienia od pracy w przypadku wychowania przynajmniej jednego dziecka do lat 14. Dotychczas zwolnienie przysługiwało w wymiarze 2 dni rocznie, a obecnie może być ono wykorzystywane elastycznie w wymiarze do 16 godzin.

Z informacji Departamentu Prawa Pracy MRPiPS wynika, że dokonane zmiany w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem są oceniane pozytywnie. Nie budzą one również większych wątpliwości co do ich praktycznego stosowania, a odpowiedzi na pytania w tym zakresie kierowane do Ministerstwa są udzielane na bieżąco w bezpośrednich kontaktach i korespondencji.

Następnie została przedstawiona informacja Głównego Inspektora Pracy o wynikach kontroli przeprowadzonych w I półroczu 2016 roku dotyczących przestrzegania uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz oceny rozwiązań prawnych znowelizowanych przepisów dotyczących uprawnień związanych z rodzicielstwem. Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli PIP dotyczyły braku lub źle sporządzonych wykazów prac wzbronionych dla kobiet przy pracach szczególnie szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia, delegowania pracowników poza miejsce zamieszkania, pracy w godzinach nadliczbowych, bezpodstawnego wypowiedzania umów o pracę kobietom w ciąży, a także nieprawidłowości przy udzielaniu urlopów wychowawczych. Zmiany wprowadzone nowelizacją Kodeksu pracy 24 lipca 2015 r. Główny Inspektor Pracy ocenia pozytywnie zwracając jednak uwagę na wątpliwości powstające w praktycznym stosowaniu niektórych z tych przepisów. Dotyczą one przede wszystkim godzinowego wymiaru zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem do lat 14 oraz braku sprecyzowania w przepisie art. 187 Kp przerwy na karmienie dziecka piersią i formy dokumentowania tego faktu oraz maksymalnego wieku dziecka uprawniającego do korzystania z takich przerw.

Po zapoznaniu się z powyższymi informacjami oraz dyskusji Rada pozytywnie ocenia wprowadzenie zmian w ustawodawstwie dotyczącym uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Wprowadzone zmiany są odpowiedzią na zróżnicowane potrzeby pracowników, uelastyczniają możliwości korzystania z uprawnień oraz w sposób uzasadniony rozszerzają krąg podmiotów mogących korzystać z tych uprawnień.

Na podstawie dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje, że:

1. Problematykę uprawnień i ochrony zdrowia kobiet należy rozpatrywać holistycznie biorąc pod uwagę nie tylko zakres ich uprawnień związanych z rodzicielstwem, lecz także ochronę ich zdrowia poprzez ograniczanie występowania w pracy szkodliwych czynników środowiska, szczególnie w okresie rozrodczym. Może to bowiem stanowić jedną z przyczyn złego stanu zdrowia zarówno kobiet, jak i przyszłych pokoleń.
2. Należy zwrócić uwagę na przepisy pozbawiające kobietę korzystającą z urlopu wychowawczego pokrywania kosztów składek na ubezpieczenie społeczne przez budżet państwa w przypadku podjęcia przez nią pracy nawet bardzo niskopłatnej. Zalecane jest zbadanie możliwości proporcjonalnego zmniejszenia udziału skarbu państwa w opłacie składek w zależności od uzyskanego wynagrodzenia, zamiast pozbawiania w całości możliwości pokrywania tych kosztów. Miałyby to korzystny wpływ na aktywizację zawodową kobiet.
3. Nie jest wskazane dokonywanie obecnie zmian w przepisie art. 187 Kp uprawniającym pracownice do przerw w pracy na karmienie dziecka piersią przez dokumentowanie tego faktu. Karmienie piersią jest ważne dla zdrowia dziecka, a jednocześnie jest czynnością intymną. Wymaganie przedkładania przez kobiety zaświadczenia o karmieniu piersią byłoby biurokratycznym zabiegiem.
4. Należy podjąć analizę działań zmierzających do opracowania modelowego uregulowania uprawnień związanych z rodzicielstwem tak, aby mogli z nich korzystać nie tylko pracownicy, ale także osoby świadczące pracę w nieprawidłowych stosunkach zatrudnienia.

PRZEWODNICZĄCY
Rady Ochrony Pracy

/-/ Poseł Janusz Śniadek

Warszawa, 20 września 2016 r.