



SĄD NAJWYŻSZY
Rzeczypospolitej Polskiej

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego

Do druku nr 1319

Warszawa, dnia 1 lipca 2021 r.

BSA.III.021.1.2021

SEKRETARIAT Z-OY SZEFKA KS

L.dz. DS. 175.671.21

Data wpływu 06.07.2021

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

W odpowiedzi na pismo z dnia 8 czerwca 2021 r., SPS-WP.020.176.5.2021, działając na podstawie art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017r. o Sądzie Najwyższym (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 154) w załączeniu uprzejmie przesyłam uwagi Sądu Najwyższego do *poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy w celu wprowadzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.*

WZ.

dr hab. Joanna Lemańska
Prezes Sądu Najwyższego kierujący
pracą Izby Kontroli Nadzwyczajnej i
Spraw publicznych

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-WP.020.176.8.2021

Data wpływu 06.07.2021



BSA.III.021.1.2021

UWAGI DO POSELSKIEGO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY - KODEKS PRACY W CELU WPROWADZENIA RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM RODZICÓW I OPIEKUNÓW, NADEŚLANEGO PRZY PIŚMIE ZASTĄPCY SZEFA KANCELARII SEJMU DARIUSZA SALAMOŃCZYKA (SPS-WP.020.176.5.2021)

Wnioskodawcy jako cel uchwalenia projektowanej ustawy wskazują potrzebę transpozycji do krajowego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U.UE.L.2019.188.79). Termin owej transpozycji mija dnia 2 sierpnia 2022 r. Grupa posłów wskazuje, że jak dotąd nie podjęto w tym zakresie żadnych działań ustawodawczych, wykonawczych lub administracyjnych.

Proponowane zmiany, co do zasady nie budzą istotnych kontrowersji, nie sposób jednak nie dostrzec, że wobec zasięgu przedmiotowego dyrektywy 2019/1158, trudno je nazwać zmianami kodeksu pracy, które mają doprowadzić do transpozycji do krajowego porządku krajowego owego aktu unijnego; zaproponowane zmiany można określić jedynie jako fragmentaryczne lub wstępne dostosowanie polskiego prawa do wskazanej dyrektywy.

Sprawa jest również złożona o tyle, że ustawodawca krajowy, po to by prawidłowo dostosować polskie przepisy do wymagań dyrektywy 2019/1158, powinien jednocześnie przesądzić o charakterze prawnym dotąd obowiązujących w polskim porządku prawnym urlopów związanych z rodzicielstwem. Chodzi przede wszystkim o różnice między urlopem rodzicielskim (art. 182^{1a} i n. k.p.) i urlopem wychowawczym (art. 186 i n. k.p.).

Dyrektywa 2019/1158 uchyla i zastępuje dyrektywę 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC (Dz.U.UE.L.2010.68.13). W pkt. 15 preambuły dyrektywy 2019/1158 wskazuje się jednak, że w założeniu opiera się ona na zasadach ustanowionych w dyrektywie 2010/18/UE, tyle że uzupełnia je przez wzmocnienie istniejących oraz wprowadzenie nowych praw.

W krajowej doktrynie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że odpowiednikiem urlopu, o którym mowa w dyrektywie 2010/18/UE (nazywanym w tej dyrektywie urlopem rodzicielskim) jest w polskim porządku prawnym urlop wychowawczy, a nie urlop rodzicielski, o którym mowa w art. 182^{1a} i n. k.p. (przepisy polskiego prawa pracy należy przy tym ocenić jako korzystniejsze niż standard unijny) – por. między innymi: M. Włodarczyk (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5), wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 186, uw. 8; M. Latos-Miłkowska (w:) Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 186, uw. 1). Dyrektywa 2019/1158 wprowadza jednak na tyle istotne zmiany w odniesieniu do urlopu, którego dotyczyła

dyrektywa 2010/18/UE, że transpozycja dyrektywy 2019/1158 do polskiego porządku prawnego będzie musiała mieć dużo głębszy zakres niż proponowany w przedstawionym projekcie.

Należy uznać, że po odpowiednich zmianach kodeksu pracy, których potrzeba została w projekcie całkowicie niedostrzeżona, nadal będzie można zakładać, że odpowiednikiem „unijnego” urlopu rodzicielskiego jest urlop wychowawczy uregulowany w art. 186 i n. k.p. Wymagałoby to jednak uzupełnienia (zmiany) wskazanych przepisów poprzez wprowadzenie regulacji odpowiadających rygorom wskazanym w art. 5 ust. 2 i art. 8 dyrektywy 2019/1158. Chodzi o zakaz przenoszalności przez pracownika na drugiego rodzica lub opiekuna dwóch, a nie jak dotąd jednego miesiąca urlopu wychowawczego a nadto o potrzebę wprowadzenia za owe dwa miesiące wymaganej przez dyrektywę gratyfikacji pieniężnej w wysokości odpowiadającej co najmniej wynagrodzeniu chorobowemu lub zasiłkowi chorobowemu z ubezpieczenia społecznego. W polskim systemie prawnym za okres korzystania z urlopu wychowawczego, odmiennie niż ma to miejsce w przypadku pozostałych urlopów związanych z rodzicielstwem (macierzyńskiego, rodzicielskiego i ojcowskiego) taka gratyfikacja (zasiłek) nie przysługuje. Polski ustawodawca może jednak wybrać inną drogę i wyznaczyć inny niż obecnie systemowy układ dotąd przewidzianych polskim prawem urlopów związanych z rodzicielstwem.

Ten aspekt, niezwykle istotny zarówno z prawnego, jak i z praktycznego punktu widzenia, został całkowicie pominięty w proponowanych zmianach.

Wdrożenie do polskiego porządku prawnego przepisów dyrektywy 2019/1158 powinno, przynajmniej wyjściowo, zakładać kompleksowość owego wdrożenia i systemową spójność przyjętych rozwiązań.