



Business Centre Club

Warszawa, 8 lipca 2021 r.

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca szefa Kancelarii Sejmu RP

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L.dz. DS.175.402.21

Data wpływu 15.07.2021r.

Szanowny Panie,

W odpowiedzi na pismo [sygn. SPS-WP.020.176.5.2021] w załączeniu przekazuję uwagi Związku Pracodawców Business Centre Club do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy w celu wprowadzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Z wyrazami szacunku,

Emil Muciński

wiceprezes, dyrektor Instytutu Interwencji Gospodarczych BCC

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-LP.020.176.13.2021

Data wpływu 15.07.2021

Związek Pracodawców Business Centre Club | 00-136 Warszawa, Pl. Żelaznej Bramy 10 | +48

22 582 61 01 | biuro@bcc.org.pl

NIP: 525-22-42-171 | Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego - nr: 0000070444

Stanowisko do przedstawionego przez Koalicyjny Klub Parlamentarny Lewicy projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy w celu wprowadzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów

I. Wstęp

1. Przedmiotem projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (dalej jako „**Projekt**”) jest zmiana obecnie obowiązujących przepisów, mająca na celu transpozycję 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 oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (dalej jako „**Dyrektywa 2019/1158**”).
2. Rozwiązania zaproponowane w projekcie obejmują wprowadzenie zmian do następujących artykułów Kodeksu pracy: art. 142(1) § 1 pkt 1), art. 182(1c) § 4, art. 182(3), art. 188 oraz art. 298(2) i – zgodnie z uzasadnieniem – stanowią transpozycję Dyrektywy 2019/1158 do polskiego porządku prawnego.
3. Celem opinii jest ocena zaproponowanych rozwiązań w kontekście deklarowanego celu ustawy jakim jest transpozycja Dyrektywy 2019/1158 do polskiego porządku prawnego oraz zgłoszenie propozycji zmian do przedstawionych przepisów. Należy podkreślić, że część rozwiązań przewidzianych w Dyrektywie 2019/1158, wprowadzono w uchylonej Dyrektywie Rady 2010/18/UE, a tym samym zostały one już wcześniej implementowane do polskiego porządku prawnego. Implementacja aktu prawnego jakim jest dyrektywa nie wymaga wprowadzenia przepisów, które swoją treścią będą w całości powielały treść dyrektywy, a jedynie utrzymanie poziomu ochrony wynikającej z dyrektywy, przy jednoczesnym pozostawieniu państwom członkowskim swobody wyboru środków i formy transpozycji

II. Uwagi ogólne do przedstawionego projektu

1. Dyrektywa 2019/1158 uchwalona w dniu 12 lipca 2019 r. weszła w życie 1 sierpnia 2019 r., pozostawiając państwom członkowskim dwuletni okres (do 2 sierpnia 2022 r.) na wprowadzenie przepisów Dyrektywy do krajowych porządków prawnych.
2. Pomimo deklarowanego celu przedstawionego Projektu ustawy, zaproponowane rozwiązania nie prowadzą do transpozycji Dyrektywy 2019/1158 do polskiego porządku prawnego, a wprowadzają jedynie drobne modyfikacje do obecnie istniejących rozwiązań (które w sposób prawidłowy implementują Dyrektywę 2019/1158), pozostawiając poza swoją regulacją najbardziej kluczowe przepisy Dyrektywy 2019/1158. W szczególności, Projekt nie reguluje w żaden sposób kwestii dwóch miesięcy płatnego urlopu rodzicielskiego do wykorzystania wyłącznie przez matkę dziecka i dwóch miesięcy płatnego urlopu rodzicielskiego do wykorzystania wyłącznie przez ojca dziecka (tzw. część nieprzenoszalna urlopu rodzicielskiego). Z perspektywy przepisów Dyrektywy 2019/1158 w zestawieniu z przepisami prawa polskiego, jest to zmiana fundamentalna, gdyż – w zależności od przyjętego

rozwiązania – może prowadzić do skrócenia o 2 miesiące urlopu rodzicielskiego dla kobiet albo do wydłużenia całkowitego okresu urlopu rodzicielskiego albo do wprowadzenia płatnej części urlopu wychowawczego. Dotychczas uznawano w doktrynie (M. Latos-Miłkowska, *Dylematy związane z dostosowaniem prawa polskiego do nowej dyrektywy o urlopie rodzicielskim*, MOPR 2012, nr 9, s. 454), że odpowiednikiem urlopu rodzicielskiego wynikającego z przepisów unijnych jest w polskim porządku prawnym urlop wychowawczy, a nie urlop rodzicielski. Tym samym, konieczne jest określenie charakteru prawnego obecnego urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego w odniesieniu do przepisów Dyrektywy 2019/1158.

3. Przedmiotowe wybiórcze podejście do omawianego zagadnienia należy ocenić negatywnie, gdyż skutkuje koniecznością przygotowania kolejnego projektu ustawy o zmianie Kodeksu pracy, której celem będzie faktyczna transpozycja przepisów unijnych.

III. Uwagi odnoszące się do szczegółowych rozwiązań

1. Propozycje zmian do art. 1 pkt 1) Projektu, tj. do art. 142(1) Kodeksu pracy
 - 1.1. W Projekcie zaproponowano rozszerzenie grupy uprawnionych do wystąpienia z wnioskiem o indywidualny rozkład czasu pracy, ruchomy czas pracy oraz pracę w przerywanym systemie czasu pracy o pracowników – rodziców dziecka do ukończenia przez nie 6 roku życia, bez odniesienia czy uprawnienia mają dotyczyć wyłącznie rodziców biologicznych czy także rodziców dzieci przysposobionych.
 - 1.2. Zgodnie z art. 9 ust. 1 Dyrektywy 2019/1158, państwa członkowskie są natomiast zobowiązane wprowadzić niezbędne środki w celu zapewnienia aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki.
 - 1.3. Tym samym, proponuje się odpowiednią zmianę zaproponowanego rozwiązania tak by uprawnienie dotyczyło rodziców dzieci w wieku do ośmiu lat. Dodatkowo, art. 183 § 2 Kodeksu pracy powinien zostać uzupełniony o art. 142(1) § 1 pkt 3) lit. c) Kodeksu pracy, tak by nowe rozwiązanie znalazło zastosowanie także do rodziców dzieci przysposobionych.
2. Propozycje zmian do art. 1 pkt 2) Projektu, tj. do art. 182(1c) Kodeksu pracy
 - 2.1. W projekcie zaproponowano ograniczenie liczby wyjątków umożliwiających skrócenie części urlopu rodzicielskiego poniżej 8 tygodni. Obecnie, część urlopu rodzicielskiego może być krótsza niż 8 tygodni w następujących okolicznościach:
 - 1) urodzenie jednego dziecka przy jednym porodzie – w takim przypadku pierwsza część urlopu rodzicielskiego może być skrócona do 6 tygodni;
 - 2) przyjęcie przez pracownika na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia – w takim przypadku pierwsza część urlopu rodzicielskiego może być skrócona do 3 tygodni;
 - 3) pozostała do wykorzystania część urlopu rodzicielskiego jest krótsza niż 8 tygodni.

- 2.2. W przedstawionym Projekcie usunięto pierwszy wyjątek, a tym samym urodzenie jednego dziecka przy jednym porodzie nie będzie uprawniało pracownika do skrócenia pierwszej części urlopu rodzicielskiego do 6 tygodni.
- 2.3. Brak jest uzasadnienia dla przyjęcia przedmiotowej zmiany. Konieczność taka nie wynika z przepisów Dyrektywy 2019/1158. Wręcz przeciwnie, zaproponowane rozwiązanie nie jest spójne z celem Dyrektywy, jakim jest lepsze godzenie życia prywatnego z zawodowym. Proponuje się w tym zakresie powrót do pierwotnej regulacji. Dzięki temu to pracownicy – rodzice i opiekunowie będą mogli zdecydować jaka długość pierwszej części urlopu rodzicielskiego będzie w sposób najpełniejszy realizować ich potrzeby i umożliwi im lepsze godzenie życia prywatnego z zawodowym.
3. Propozycje zmian do art. 1 pkt 3) Projektu, tj. do art. 182(3) § 1 Kodeksu pracy
- 3.1. Celem zaproponowanego art. 1 pkt 3) Projektu jest transpozycja do polskiego porządku prawnego art. 4 ust. 1 Dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym ojcowie (równoważni drudzy rodzice) powinni mieć zapewnione prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 10 dni roboczych.
- 3.2. W Projekcie zaproponowano, aby pracownikom – ojcom przysługiwał urlop ojcowski w wymiarze 6 tygodni.
- 3.3. Pozytywnie należy ocenić modyfikację charakteru długości urlopu ojcowskiego. Obecnie urlop ojcowski przysługuje w wymiarze ~~do~~ dwóch tygodni – przedmiotowej normie maksymalnej w Projekcie nadano charakter normy sztywnej (w wymiarze 6 tygodni), dzięki czemu wymiar urlopu nie będzie mógł zostać skrócony decyzją stron stosunku pracy.
- 3.4. Wątpliwości budzi natomiast zaproponowana długość urlopu ojcowskiego – zaproponowano urlop ojcowski w wymiarze trzykrotnie dłuższym niż obecnie obowiązujący. Wydaje się, że trzykrotne wydłużenie obecnego płatnego urlopu ojcowskiego (z 2 do 6 tygodni) powinno mieć odpowiednie uzasadnienie, które nie zostało zamieszczone w przedstawionym Projekcie. Co więcej, w uzasadnieniu Projektu oraz w tabeli zgodności z prawem UE, wnioskodawca proponuje, aby urlop ojcowski miał 2 tygodnie, co może oznaczać, że wymiar 6 tygodni został wskazany w art. 1 pkt 3) Projektu omyłkowo.
- 3.5. W związku z powyższym, proponuje się pozostać przy obecnej długości urlopu ojcowskiego, a zmianę art. 182(3) Kodeksu pracy ograniczyć do wprowadzenia normy sztywnej zamiast obecnej normy maksymalnej. Do rozważania pozostaje czy ojcom nie powinno przysługiwać prawo wykorzystania co najmniej kilku dni urlopu ojcowskiego przed planowaną datą porodu. Możliwość taką przewidują przepisy Dyrektywy 2019/1158, decyzja w tym zakresie należy natomiast do państw członkowskich. Ewentualna decyzja w tym zakresie powinna być poprzedzona przeprowadzeniem badań, na ile istnieje zapotrzebowanie na wykorzystanie części urlopu ojcowskiego przed porodem i czy obecnie zapotrzebowanie to nie jest zaspokajane w drodze urlopu wypoczynkowego czy bezpłatnego.
4. Propozycje zmian do art. 1 pkt 4) Projektu, tj. do art. 188 Kodeksu pracy

- 4.1. Wskazany przepis dotyczy tzw. zwolnienia od pracy na dziecko. Obecnie, zgodnie z art. 188 § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
- 4.2. Przedstawiony Projekt wydłuża tzw. zwolnienie od pracy na dziecko do 40 godzin albo 5 dni w roku kalendarzowym. Zgodnie z uzasadnieniem Projektu, zaproponowana zmiana ma na celu transpozycję do polskiego porządku prawnego art. 6 ust. 1 Dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Dyrektywa nie wprowadza obowiązku zapewnienia, aby urlop opiekuńczy był płatną przerwą w pracy.
- 4.3. Zaproponowana zmiana dotyczy wyłącznie przedłużenia tzw. zwolnienia na opiekę na dziecko. Jednocześnie, zgodnie z art. 3 ust. 1c) Dyrektywy 2019/1158, urlop opiekuńczy oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie.
- 4.4. Projekt nie odnosi się także w żaden sposób do regulacji zawartej w art. 32-35 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa dot. zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki i związanego z tym zasiłku opiekuńczego. Ewentualne wydłużenie tzw. zwolnienia na opiekę na dziecko uregulowane w art. 188 Kodeksu pracy powinno zostać poprzedzone analizą czy wymogi wynikające z Dyrektywy już dzisiaj nie są w sposób prawidłowy implementowane w polskim porządku prawnym w wymiarze korzystniejszym niż wynikającym z art. 6 ust. 1 Dyrektywy.
5. Propozycje zmian do art. 1 pkt 5) Projektu, tj. do art. 298(2) Kodeksu pracy
 - 5.1. W art. 1 pkt 5) Projektu zaproponowano zmianę delegacji ustawowej, zawartej w art. 298(2) Kodeksu pracy. Mianowicie, dodano do obecnego art. 298(2) Kodeksu pracy, ust. 2, zgodnie z którym Minister właściwy do spraw pracy, wydając rozporządzenie, o którym mowa w ust. 1 będzie miał na względzie przypadki pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem oraz innych zdarzeń, do których doszło wskutek działania siły wyższej.
 - 5.2. Celem zaproponowanego ust. 2 jest implementacja art. 7 Dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W celu pełnej transpozycji Dyrektywy 2019/1158, po uchwaleniu ustawy zmieniającej Kodeksu pracy, konieczna będzie także zmiana Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, które obecnie nie przewiduje

zwolnienia pracownika, jeśli z powodu działania siły wyższej, niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.

- 5.3. Na marginesie należy jedynie dodać, że błędnie zostały użyte w art. 1 pkt 5) Projektu jednostki redakcyjne. Mianowicie, zgodnie z §55 ust. 3 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”, *jeżeli samodzielną myśl wyraża zespół zdań, dokonuje się podziału artykułu na ustępy. W ustawie określonej jako „kodeks” ustępy oznaczają się paragrafami (§).* Dopiero w drugiej kolejności, paragrafy dzieli się na ustępy i kolejny na punkty. W przedstawionym Projekcie art. 298(2) Kodeksu pracy został nieprawidłowo podzielony na ust. 1 i ust. 2, co powinno zostać skorygowane.

Wyrażamy zainteresowanie dalszymi pracami nad projektem, w tym przygotowaniem odpowiednich zmian do przepisów Kodeksu pracy, których celem będzie pełne wdrożenie Dyrektywy 2019/1158 do polskiego porządku prawnego.