



Business Centre Club

Warszawa, 8 lipca 2021 r.

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca szefa Kancelarii Sejmu RP

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L.dz. DS. 175.482.21...

Data wpływu 15.07.2021r.

Szanowny Panie,

W odpowiedzi na pismo [sygn. SPS-WP.020.177.5.2021] w załączeniu przekazuję uwagi Związku Pracodawców Business Centre Club do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Z wyrazami szacunku,

Emil Muciński

wiceprezes, dyrektor Instytutu Interwencji Gospodarczych BCC

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-WP.020.177.12.2021

Data wpływu 15.07.2021r.

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

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

NIP: 525-22-42-171 | Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, VII Wydział Gospodarczy

Krajowego Rejestru Sądowego - nr: 0000070444

Opinia ZP BCC do przedstawionego przez Koalicję Polską projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

I. Wstęp

1. Przedmiotem projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (dalej jako „Projekt”) jest wprowadzenie do polskiego porządku prawnego urlopu rodzinnego – nowego instrumentu prawnego, którego celem jest umożliwienie podjęcia opieki nad dorosłą osobą chorą czy niesamodzielną przy jednoczesnym zapewnieniu utrzymania finansowego osobie sprawującej taką opiekę.
2. Rozwiązania zaproponowane w Projekcie obejmują wprowadzenie zmian do przepisów: Kodeksu pracy (w którym w dziale siódmym, po rozdziale II został dodany rozdział III zatytułowany „Urlopy rodzinne”), ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
3. Celem opinii jest ocena zaproponowanych w Projekcie rozwiązań oraz zgłoszenie propozycji zmian do przedstawionych przepisów.

II. Uwagi ogólne do przedstawionego projektu

1. Projekt wprowadza do porządku prawnego nowy instrument nazwany urlopem rodzinnym.
2. Nowy rodzaj urlopu ma być odpowiedzią na negatywne skutki starzenia się społeczeństwa, w szczególności potrzebę coraz większego zaangażowania w opiekę nad najstarszymi członkami rodzin, a także ma ułatwiać przewyciężanie trudności związanych z zabezpieczeniem finansowym wymaganym dla posiadania większej ilości dzieci oraz elastycznym łączeniem rodzicielstwa z pracą zawodową. W tym celu, urlop rodzinny może być wykorzystany na opiekę nad dziećmi, osobami starszymi czy niesamodzielnymi.
3. Z urlopu rodzinnego mogą skorzystać osoby wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę jak również osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą w rozumieniu przepisów Prawo przedsiębiorców oraz przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (np. wspólnicy jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością), wskazane osoby współpracujące z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą oraz osoby duchowne. W rozumieniu Projektu, za najbliższego członka rodziny uznaje się wstępnych, ojczyzna, macochę, teściów, zstępnych, rodzeństwo, męża, żonę lub osobę pozostającą we wspólnym pożyciu. Warunkiem skorzystania z urlopu jest zatrudnienie bądź prowadzenie działalności gospodarczej przez co najmniej 6 miesięcy.

4. Przez cały okres urlopu rodzinnego, opiekun jest uprawniony do zasiłku w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez konieczności spełniania dodatkowych kryteriów dochodowych, które występują przykładowo przy zasiłku opiekuńczym. Dodatkowo, za osobę korzystającą z urlopu rodzinnego odprowadzane będą składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, przy czym podstawę wymiaru będzie stanowił kwota 80% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego.
5. W celu opieki nad dzieckiem, z urlopu rodzinnego mogą skorzystać nie tylko rodzice, ale także dziadkowie, co w zestawieniu z odpłatnością urlopu rodzinnego może okazać się atrakcyjną alternatywą dla urlopu wychowawczego, z którego mogą korzystać wyłącznie rodzice.
6. Projekt zakłada możliwość łączenia urlopu rodzinnego z pracą u pracodawcy udzielającego urlopu na zasadach analogicznych do tych obowiązujących w odniesieniu do urlopu rodzicielskiego. Analogicznie natomiast do zasad obowiązujących w odniesieniu do urlopu wychowawczego uregulowano ochronę pracowników w okresie od złożenia wniosku o udzielenie urlopu rodzinnego do dnia zakończenia tego urlopu oraz powrót do pracy po urlopie.
7. Pozytywnie należy ocenić zasadniczy cel Projektu. Wypełnia on istniejącą obecnie lukę w polityce prorodzinnej. Jednocześnie, część rozwiązań zaproponowanych w ramach nowego instrumentu budzi pewne wątpliwości, zwłaszcza z perspektywy osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej oraz interesu przedsiębiorców. Wskazano je poniżej, w części III opracowania.
8. Należy natomiast zwrócić uwagę, że Projekt nie określa w jaki sposób osoba uprawniona do urlopu rodzinnego będzie zobowiązana wykazać, że najbliższy członek jej rodziny wymaga jej osobistej opieki – przepisy nie określają czy wystarczające będzie złożenie odpowiedniego oświadczenia czy konieczne będzie dopełnienie innych działań (złożenie dodatkowych dokumentów). W odniesieniu do pracowników, szczegóły wniosku i wymaganych załączników mają zostać określone w rozporządzeniu wykonawczym do nowych przepisów. W odniesieniu do przedsiębiorców, dodatkowe świadczenie będzie im przysługiwać w przypadku zawieszenia działalności w celu sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny. Projekt nie zakłada konieczności składania dodatkowych dokumentów potwierdzających przedmiotowe okoliczności. Wydaje się, że konieczne jest wprowadzenie mechanizmów umożliwiających weryfikację uprawnienia już na etapie przyznawania dodatkowego świadczenia, a nie dopiero na etapie kontroli. W przeciwnym razie, istnieje ryzyko nadużywania nowego instrumentu, co z uwagi na szerszy krąg osób uprawnionych będzie bez porównania łatwiejsze niż w przypadku obecnie dostępnych urlopów na opiekę na dziecko.

III. Uwagi odnoszące się do szczegółowych rozwiązań

1. Osoby uprawnione do urlopu rodzinnego
 - 1.1. Z nowego instrumentu przewidzianego w Projekcie może korzystać kilka grup ubezpieczonych: pracownicy oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą w rozumieniu przepisów Prawo przedsiębiorców oraz przepisów ustawy o systemie

ubezpieczeń społecznych (np. wspólnicy jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością), wskazane osoby współpracujące z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą oraz osoby duchowne. Poza grupą uprawnionych znalazły się osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych poza ramami działalności gospodarczej, tj. np. zleceńbiorkcy czy usługodawcy niebędący przedsiębiorcami.

- 1.2. W uzasadnieniu nie wskazano jaka jest przyczyna przedmiotowego zróżnicowania. Biorąc pod uwagę liczbę osób, które wykonują pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, wydaje się, że nowy urlop rodzinny powinien być dostępny także dla osób, które umowy cywilnoprawne wykonują nie w ramach działalności gospodarczej jeśli takie umowy są dla tych osób tytułem do ubezpieczeń społecznych.
2. Długość urlopu rodzinnego
 - 2.1. Zgodnie z Projektem, wymiar urlopu rodzinnego wynosi do 12 miesięcy. Urlop może być wykorzystany maksymalnie w czterech częściach.
 - 2.2. Z perspektywy interesów pracodawcy wydaje się, że w przypadku pracownika, który urlop rodzinny będzie wykorzystywał w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, o wykorzystany okres urlopu rodzinnego powinien zostać skrócony okres urlopu wychowawczego przysługującego takiemu pracownikowi. W przeciwnym razie może się okazać, że pracownik w związku z urodzeniem dziecka będzie nieobecny w pracy przez 6 lat. Proponowana zmiana mogłaby zostać dodana do projektowanego art. 175a § 3 ust. 1 Kodeksu pracy.
3. Rozpoczęcie urlopu rodzinnego
 - 3.1. W przypadku osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę, urlop rodzinny udzielany jest na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania. W przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą, opiekę nad najbliższym członkiem rodziny uprawniającą do otrzymania zasiłku wynikającego z Projektu sprawuje się w okresie zawieszenia działalności gospodarczej.
 - 3.2. Negatywnie należy ocenić możliwość wycofania przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu rodzinnego na 7 dni przed rozpoczęciem urlopu. Złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu rodzinnego, na który pracodawca ma obowiązek wyrazić zgodę najczęściej będzie się wiązać po stronie pracodawcy z uruchomieniem procedury zorganizowania zastępstwa nieobecnego pracownika, tak żeby możliwe było płynne przekazanie spraw i obowiązków. W większości przypadków przedmiotowe działania będą podejmowane wcześniej niż na tydzień przed rozpoczęciem urlopu przez pracownika.
 - 3.3. W związku z powyższym, zamiast obecnej regulacji Projekt mógłby przewidywać, że wycofanie wniosku o udzielenie urlopu rodzinnego może się odbyć za zgodą pracodawcy w każdym momencie. W przypadku braku takiej zgody, zastosowanie powinny odpowiednio znaleźć przepisy dot. wcześniejszej rezygnacji z urlopu za uprzednim zawiadomieniem na co najmniej 30 dni przed planowanym powrotem do pracy.

4. Powrót do pracy po urlopie rodzinnym

- 4.1. W art. 5 Projektu błędnie wskazano odwołanie do art. 104 ust. 3 lit. 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zamiast do art. 104 ust. 1 pkt 3) lit. g ustawy.

Wyrażamy zainteresowanie dalszymi pracami nad projektem, w tym przygotowaniem zaproponowanych powyżej zmian do projektowanych przepisów Kodeksu pracy oraz innych ustaw.