

Decyzja
Prezydium KK
nr 209/11

ws. opinii na temat sposobu implementacji postanowień dyrektywy 2010/18/UE i wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża następującą opinię odnośnie sposobu implementacji Dyrektywy 2010/18/UE:

Dyrektywa 2010/18/UE (Art. 3, pkt 1) określa następujące możliwe sposoby implementacji postanowień porozumienia: poprzez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne lub zapewnienie niezbędnych środków dla wprowadzenia w drodze porozumienia partnerów społecznych. Przyjmuje się, iż sposób implementacji powinien być zgodny z praktyką w poszczególnych państwach. W Polsce normy dotyczące ochrony macierzyństwa i uprawnień związanych z rodzicielstwem zawarte zostały w Kodeksie pracy oraz rozporządzeniach Ministra Gospodarki, Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz. U. Nr 230, poz. 2291). W naszej opinii zatem implementacja Dyrektywy 2010/18/UE powinna polegać na wprowadzeniu odpowiednich norm ustawowych.

Odnosząc się do pytania o realizację zasady nieprzenoszalności części urlopu rodzicielskiego, NSZZ „Solidarność” opowiada się za przyjęciem wariantu II implementacji wyrażonego w załączniku do pisma Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej DPR-II-811-260/ABB/JS/11 z dnia 30 września 2011 r. Zgodnie z tym wariantem przewiduje się dodanie jednego miesiąca urlopu do wyłącznego wykorzystania dla jednego z rodziców (35 miesięcy dla obojga rodziców + 1 miesiąc dla matki + 1 miesiąc dla ojca (37 miesięcy)). Takie rozwiązanie nie zwiększa wymiaru urlopu wychowawczego dla jednej z osób korzystających z tego urlopu, ale też nie powoduje zmniejszenia wymiaru urlopu wychowawczego dla osób samotnie wychowujących dzieci. Przyjęcie pierwszego wariantu w praktyce oznaczałoby dla nich skrócenie urlopu wychowawczego o jeden miesiąc.

Dodatkowo, jak wskazali autorzy analizy, realizacja tego wariantu generuje niewielkie koszty dla budżetu i dla pracodawców, które biorąc pod uwagę sytuację demograficzną społeczeństwa polskiego, nie mogą być odbierane jako nieusprawiedliwione.

Jednocześnie, mając na uwadze, iż Dyrektywa 2010/18/UE wdraża porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych, Prezydium KK NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi co do sposobu realizacji poszczególnych zapisów porozumienia, biorąc pod uwagę zasadnicze zmiany zachodzące na krajowym rynku pracy w ostatnich latach:

1. Porozumienie ma zastosowanie do wszystkich osób pozostających w stosunku pracy, niezależnie od formy umowy. Obejmuje uprawnieniami związanymi z urlopem wychowawczym również pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony lub osoby zatrudnione poprzez agencje pracy tymczasowej. Kodeks pracy (art. 186, par.1) przyznaje co prawda pracownikowi prawo do urlopu wychowawczego po sześciomiesięcznym okresie zatrudnienia, przy sumowaniu się okresów zatrudnienia, jednak umowy terminowe ulegają z mocy prawa przedłużeniu tylko do dnia porodu. Oznacza to, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umów terminowych mają ograniczone faktyczne prawo do wykorzystania urlopu wychowawczego i związanych z tym świadczeń. W sytuacji, gdy już niemal jedna trzecia zatrudnionych w Polsce znajduje się w tej gorszej sytuacji, konieczne jest naszym zdaniem rozpoczęcie prac nad znalezieniem rozwiązań, które nie będą w swoim skutku dyskryminacyjne w przypadku osób zatrudnionych na podstawie różnych umów.
2. W Preambule (motyw 19 i 20) oraz w Klauzuli 5 pkt. 5 Porozumienia partnerzy społeczni zwracają uwagę na kwestię dochodu w czasie trwania urlopu rodzicielskiego. Jednym z sugerowanych przez europejskich partnerów społecznych rozwiązań jest możliwość wprowadzenia formy kredytu czasowego.
3. Klauzula 2 porozumienia wskazuje na umożliwienie wykorzystania prawa do urlopu rodzicielskiego do osiągnięcia przez dziecko wieku maksymalnie 8 lat. W opinii Prezydium KK wskazane jest rozważenie przedłużenia możliwości korzystania z urlopu wychowawczego z obecnych 4 lat przynajmniej do osiągnięcia przez dziecko wieku szkolnego. Jednocześnie należy stworzyć pracownikom możliwość wykorzystywania tego urlopu w sześciu częściach.
4. Klauzula 6, pkt 1 Porozumienia odnosi się do zapewnienia pracownikom powracającym z urlopu możliwości zmiany godzin lub organizacji czasu pracy. Należy rozważyć zachęty

do stosowania formy telepracy tam, gdzie jest to możliwe. Podobnie w przypadku trwania urlopu wychowawczego należy ułatwić pracownikowi wykonywanie pracy w formie telepracy.

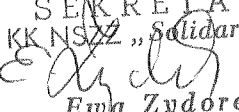
5. Klauzula 7, pkt 1 mówi o uprawnieniu do czasu wolnego od pracy z powodu pilnych spraw rodzinnych, takich jak choroba lub wypadek. Obecnie (Art. 188 k.p.) osobie pracującej przysługują dwa takie dni na opiekę nad dzieckiem do lat 14. Porozumienie jednak nie uzależnia tego uprawnienia od wieku dziecka. Należy rozważyć zatem zmianę powyższego przepisu Kodeksu.

Ponadto można rozważyć rozszerzenie katalogu okoliczności stanowiących podstawę zwolnienia od pracy pracownika bez zachowania prawa do wynagrodzenia, o których mowa w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 1996 r. Nr 60, poz. 28), z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi, takimi jak choroba lub wypadek, wymagającymi natychmiastowej obecności pracownika.

Gdańsk, 28 listopada 2011 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek