

Decyzja
Prezydium KK
nr 102/18

ws. opinii do projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy oraz zmianie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” przedstawia uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy oraz zmianie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” podziela pogląd, że z uwagi na potrzebę zwiększenia dzietności i równocześnie obecności kobiet na rynku pracy a także wobec innych zjawisk (takich jak na przykład większa liczba ciąż zagrożonych co wynika przykładowo z późniejszego wieku kobiet, zanieczyszczenia środowiska i innych przyczyn), potrzebne są dyskusje dotyczące pracy kobiet w ciąży. Jednak przedstawiony Projekt wymaga doprecyzowania.

Projektodawca (KP KUKIZ 15) proponuje wprowadzenie instytucji: urlopu ciążowego oraz zasiłku ciążowego. Urlop ciążowy otrzymywałyby pracownice ze względu na fakt ciąży, w wymiarze od 1/5 do 4/5 etatu. Wynagrodzenie otrzymywane od pracodawcy uzupełniane byłoby zasiłkiem ciążowym finansowanym z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a konkretnie z Funduszu Chorobowego FUS. Zdaniem wnioskodawcy projekt doprowadziłby do dwóch pozytywnych konsekwencji:

- część kobiet które ze względu na fakt ciąży jest osłabiona i niezdolna do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie decydowałaby się na zasiłek chorobowy i wykonywałaby pracę w skróconym wymiarze czasu pracy co byłoby korzystne z punktu widzenia utrzymania ich kwalifikacji i kompetencji oraz pozwalałoby na łatwiejszy powrót do pracy po zakończeniu urlopów związanych z rodzicielstwem
- rozwiązywanie generowałaby oszczędności po stronie FUS, gdyż większa liczba kobiet nie decydowałaby się na 100% zasiłek chorobowy w okresie całej ciąży, a korzystałaby z obniżenia wymiaru. Natomiast ZUS uzupełniałby otrzymywane wynagrodzenie od pracodawcy.

Prezydium KK dostrzega skalę korzystania ze zwolnień od pracy ze względu na ciążę. Zgodnie z danymi ZUS z 2017 r. ciąża stanowi 19,1 % dni absencji chorobowych czyli więcej niż występujące na drugiej i trzeciej pozycji: choroby układu kostno- stawowego (15, 4%) oraz choroby układu oddechowego (12, 8%). Istnieje więc konieczność analizy dotyczącej kondycji zdrowotnej kobiet w okresie ciąży . Wnioski z analizy mogłyby stać się podstawą do wprowadzenia rozwiązań ułatwiających pracę w okresie ciąży .

Przedstawiony w zaproponowanym kształcie projekt wymaga dalszych prac. Zaproponowane rozwiązanie wzbudza następujące wątpliwości:

projekt przewiduje, iż pracownica składa wniosek o urlop ciążowy, który pracodawca uwzględni lub w umotywowany sposób odrzuca. Projektodawca nie wskazuje nawet przy pomocy klauzul generalnych jakie przyczyny pozwalałyby pracodawcy odrzucić wniosek. Równocześnie wnioskodawca wskazuje, że od odmowy udzielenia urlopu ciążowego przysługuje pracownicy odwołanie do sądu pracy. W przypadku uwzględnienia odwołania sąd przyznaje odszkodowanie we wskazanej w projekcie wysokości. Projektodawca w tekście uzasadnienia nie wskazuje argumentów za przyjęciem zaproponowanej koncepcji odszkodowania.

Prezydium zwraca także uwagę, że Projekt nie reguluje możliwości wykonywania pracy (u innego pracodawcy lub na przykład w postaci samozatrudnienia) podczas pobierania zasiłku ciążowego. Wykonywanie innej pracy zarobkowej podczas pobierania zasiłku chorobowego/ świadczenia rehabilitacyjnego reguluje art. 17 ustawy zasiłkowej. Jak wiadomo regulacja ta obliguje do zwrotu świadczeń w razie podjęcia pracy zarobkowej. Regulacja ta nie dotyczy zasiłku macierzyńskiego. Nie jest jasne jaka jest intencja Projektodawcy w zakresie możliwości pobierania zasiłku ciążowego i wykonywania w tym czasie pracy zarobkowej (dodatkowej w stosunku do dotychczasowego pracodawcy).

W projekcie brak także wskazówek w jaki sposób pracownica ma korzystać ze zmniejszenia wymiaru czasu pracy i czy kwestia ta określana będzie przez pracodawcę czy wynikałaby z uzgodnienia z pracownicą (przykładowo całkowicie różna jest sytuacja z punktu widzenia potrzeb pracownicy decydującej się na skorzystanie z urlopu ciążowego świadczenia 2 dni pracy po 8 godzin w stosunku do świadczenia 4 dni pracy po 4 godziny).

Gdańsk, 18 lipca 2018 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek