

Ustawa

z dnia 2018 r.

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

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2018 poz. 108) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 179⁵ dodaje się art. 179⁶ w brzmieniu:

„Art. 179⁶ § 1. Pracownicy w ciąży, przez cały okres trwania ciąży przysługuje urlop ciążowy.

§ 2. Pracownica łączy korzystanie z urlopu ciążowego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie niższym niż 1/5 pełnego wymiaru czasu pracy i nie wyższym niż 4/5 pełnego wymiaru czasu pracy. Urlopu ciążowego udziela się na pozostałą część dotychczasowego wymiaru czasu pracy.

§ 3. Urlop ciążowy jest udzielany na pisemny wniosek pracownicy składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed dniem wskazanym we wniosku, od którego pracownica chce rozpocząć korzystanie z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.

§ 4. Pracodawca może uwzględnić wniosek pracownicy. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie wraz z pouczeniem o uprawnieniu, o którym mowa w § 5.

§ 5. Od odmowy udzielenia urlopu ciążowego przysługuje pracownicy odwołanie do sądu pracy. W przypadku uwzględnienia odwołania, Sąd przyznaje odszkodowanie w wysokości nie niższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę i nie wyższej niż trzykrotność tej kwoty.

§ 6. Pracownica może zrezygnować z korzystania z urlopu ciążowego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.”;

2) w art. 186^{8a} w pkt 9 po słowach „o którym mowa w pkt 8” dodaje się przecinek i dodaje się pkt 10 i 11 w brzmieniu:

„10) treść wniosku o udzielenie urlopu ciążowego,

11) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 10”.

Art. 2. W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. 2017 poz. 1368) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 2 po w pkt 6 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 7 w brzmieniu:

„7) zasiłek ciążowy.”;

2) po rozdziale 7 dodaje się Rozdział 7a w brzmieniu:

„Rozdział 7a Zasiłek ciążowy

Art. 35a 1. Zasiłek ciążowy przysługuje ubezpieczonej w okresie ciąży.

2. Zasiłek ciążowy przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ciążowego.

3. Miesięczny zasiłek ciążowy za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ciążowego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

4. Do zasiłku ciążowego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 ust. 4 oraz art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 i 3.”;

3) Art. 47 otrzymuje brzmienie:

„Przepisy art. 36-42 i art. 45 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego i zasiłku ciążowego, a do świadczenia rehabilitacyjnego także art. 46.”.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE:

Ustawa ma na celu zmianę dwóch ustaw: ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w celu wprowadzenia nowych rozwiązań prawnych, które pomogą kobietom kontynuować zatrudnienie w czasie ciąży, a mianowicie – urlopu ciążowego i zasiłku ciążowego.

Zmiany w obecnym stanie prawnym

Ustawa wprowadza następujące zmiany w brzmieniu wspomnianych powyżej ustaw:

1) Kodeks pracy:

- a) w dziale ósmym dotyczącym uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem po art. 179⁵ dodaje się art. 179⁶, który wprowadza do Kodeksu pracy (dalej: Kp) instytucję urlopu ciążowego.

Urlop ciążowy według proponowanych regulacji trwałby przez cały okres trwania ciąży i byłby udzielany na pisemny wniosek pracownicy składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed dniem, wskazanym we wniosku, od którego pracownica chce rozpocząć korzystanie z urlopu. Podstawowym założeniem wprowadzenia tego rozwiązania jest łączenie korzystania z urlopu ciążowego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie niższym niż 1/5 pełnego wymiaru czasu pracy i nie wyższym niż 4/5 tego wymiaru. Tak więc urlop ciążowy udzielony zostanie tylko na pozostałą część dotychczasowego wymiaru czasu pracy. Pracownica w ciąży będzie mogła dzięki temu, na swój wniosek, kontynuować pracę w czasie ciąży w zmniejszonym wymiarze czasu pracy nie mniejszym jednak niż 1/5 etatu, w zależności od jej potrzeb. Według projektu pracodawca będzie mógł uwzględnić wniosek pracownicy, a więc nie będzie miał takiego obowiązku. Jednakże o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca będzie musiał poinformować pracownicę na piśmie. Od odmowy udzielenia urlopu ciążowego pracownicy przysługiwać będzie odwołanie do sądu pracy. W przypadku uwzględnienia odwołania, Sąd przyzna jej odszkodowanie w wysokości nie niższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę i nie wyższej niż trzykrotność tej kwoty. Ostatni paragraf projektowanego art. 179⁶ stanowi natomiast, że pracownica będzie mogła zrezygnować z korzystania z urlopu ciążowego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

- b) w art. 186^{8a} w pkt 9 po słowach „o którym mowa w pkt 8” dodaje się przecinek i dodaje się pkt 10 i 11, które dotyczą treści wniosku o udzielenie urlopu ciążowego oraz dokumentów dołączanych do tego wniosku.

Podobnie jak w przypadku innych urlopów, wnioski o ich udzielenie oraz wykaz dokumentów, które należy do nich dołączyć, określi w drodze rozporządzenia

minister właściwy do spraw pracy, biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia prawidłowej realizacji uprawnień pracowników do urlopów związanych z rodzicielstwem i obniżenia wymiaru czasu pracy oraz zapewnienia właściwej organizacji czasu pracy.

2) Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa:

a) w art. 2 po w pkt 6 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 7 w brzmieniu: „7) zasiłek ciążowy.”.

Zmiana ta ma na celu jedynie dodanie zasiłku ciążowego do listy świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, o których mowa w powyższej ustawie. Jest to niezbędne, aby projektowany zasiłek był traktowany jako takie świadczenie.

b) po rozdziale 7 dodaje się Rozdział 7a, który zawiera szczegółowe przepisy dotyczące projektowanego zasiłku ciążowego.

Zgodnie z brzmieniem proponowanych przepisów zasiłek ciążowy będzie przysługiwał ubezpieczonej w okresie ciąży. Treścią ryzyka objętego tym przepisem będzie ochrona sytuacji polegających na zajściu w ciążę. Nie będzie zatem konieczne wykazanie innych zdarzeń – takich jak czasowa niezdolność do pracy w pełnym lub częściowym wymiarze czasu pracy. Ryzykiem ubezpieczeniowym będzie więc wyłącznie trwanie ciąży u pracownicy. Zasiłek ciążowy będzie przysługiwać przez okres ustalony przepisami Kp jako okres urlopu ciążowego, a więc zgodnie z projektowanym art. 179⁶ § 2 Kp w wymiarze nie niższym niż 1/5 pełnego wymiaru czasu pracy i nie wyższym niż 4/5 pełnego wymiaru czasu pracy. Miesięczny zasiłek ciążowy za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ciążowego będzie wynosił 100% podstawy wymiaru zasiłku. Ponadto do zasiłku ciążowego stosować się będzie odpowiednio przepisy art. 11 ust. 4 oraz art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 i 3.

c) art. 47 otrzymuje nowe brzmienie dostosowane do wprowadzenia zasiłku ciążowego.

Cel i potrzeba wprowadzenia zmian

Obecnie znaczna część pracownic w ciąży przebywa na zwolnieniu lekarskim niemal przez cały okres trwania ciąży. Wiele z nich byłoby w stanie i chciałoby pracować, jednakże nie w pełnym wymiarze czasu pracy, co jest znacznie bardziej obciążające dla organizmu. Kobieta w ciąży szybciej się męczy i jest bardziej podatna na stres, w związku z tym lekarze decydują się na wypisywanie zwolnień lekarskich, co z kolei wiąże się z koniecznością niewykonywania pracy w całym wymiarze czasu pracy w jakim pracownica jest obowiązana pracować. Niestety brak jest prawnych możliwości umożliwiających zmniejszenie wymiaru czasu pracy pracownicy w ciąży, która nie skutkowałaby obniżeniem wynagrodzenia pracownicy.

Brak takiego uregulowania jest niekorzystny zarówno dla pracownic jak i dla pracodawców. Pracownice bowiem na znacznie dłuższy okres „wypadają z obiegu pracy” i tym samym są mniej atrakcyjne dla swoich pracodawców po powrocie z urlopów macierzyńskich i wychowawczych. Z drugiej strony pracodawcy, na bardzo długi czas tracą pracownice, które często są świetnie wyszkolone, idealnie pasujące do stanowiska pracy, które zajmują. Wprowadzenie rozwiązania prawnego, które pozwoliłoby zmniejszyć wymiar czasu pracy pracownicy w ciąży przy jednoczesnym zachowaniu zarobków takiej pracownicy na takim samym jak dotychczas poziomie i, z drugiej strony, na wypłacaniu wynagrodzenia przez pracodawcę w stopniu proporcjonalnym do rzeczywiście wykonywanej pracy jest zatem w pełni pożądane.

Proponowane zmiany, mają na celu wprowadzenie do Kp nowej instytucji, jaką jest urlop ciążowy, który przysługiwałby wszystkim pracownicom przez cały okres trwania ciąży oraz wprowadzenie do ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ustawa zasiłkowa) instytucji zasiłku ciążowego.

Urlop ciążowy byłby nowym uprawnieniem dla pracownic związanym z rodzicielstwem, obok istniejących obecnie – m.in. urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. Specyfika urlopu ciążowego polegałaby na tym, że w czasie jego trwania ciąża kobieta łączyłaby korzystanie z niego z wykonywaniem pracy u pracodawcy w wymiarze nie niższym niż 1/5 pełnego wymiaru czasu pracy. Urlop ten umożliwiłby wykonywanie przez pracownicę w ciąży pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy na rzecz swojego pracodawcy bez konieczności wypłaty przez niego dodatku wyrównawczego, o którym mowa w art. 179 § 4 Kp. Zgodnie bowiem ze zmianami w ustawie zasiłkowej, za czas urlopu ciążowego, a więc pozostałą część wymiaru pracy, przysługiwać kobiecie będzie zasiłek ciążowy w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Urlop ciążowy byłby udzielany na wniosek pracownicy w ciąży składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed dniem wskazanym we wniosku, od którego pracownica chce rozpocząć korzystanie z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} – a więc rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z dnia 29 grudnia 2015 r.). Pracodawca będzie mógł uwzględnić wniosek pracownicy, ale nie będzie miał takiego obowiązku. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca poinformuje pracownicę na piśmie. Od odmowy udzielenia urlopu ciążowego przysługiwać jej będzie odwołanie do sądu pracy. W przypadku uwzględnienia odwołania, Sąd przyzna pracownicy odszkodowanie w wysokości nie niższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę i nie wyższej niż trzykrotność tej kwoty. Pracownica będzie mogła zrezygnować z korzystania z urlopu ciążowego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dzięki wprowadzeniu urlopu i zasiłku ciążowego, pracownica w ciąży mogłaby kontynuować swoją pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, nie mniejszym niż 1/5 etatu, a za pozostałą część dotychczasowego wymiaru czasu pracy przysługiwać jej będzie, nie świadczenie od pracodawcy – dodatek wyrównawczy, a świadczenie z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – zasiłek ciążowy. Na zmianach w prawie zyskają zarówno pracodawcy, jak i pracownice w ciąży. Pracodawcy, bowiem ich pracownice rzadziej będą przechodzić na zasiłek chorobowy w czasie ciąży, ale będą kontynuować pracę w zmniejszonym wymiarze czasu, a dodatkowo nie będą obciążeni kosztami dodatku wyrównawczego. Wiele pracownic przechodzi w czasie ciąży na L4 bowiem nie ma siły pracować w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracownice natomiast otrzymają możliwość pracy w ciąży, która nie będzie obciążać dodatkowo pracodawcy, a przez to o wiele chętniej zgodzą się oni na zmniejszenie im wymiaru czasu pracy. Jest to rozwiązanie skierowane do przyszłych mam, które nie chcą przez cały okres ciąży pozostawać na zasiłku chorobowym, ponieważ chcą dalej rozwijać się w swoim miejscu pracy i nie chcą przez ciążę „wypaść z obiegu”, co wiąże się z ryzykiem utraty pracy po powrocie z ciąży.

Co ważne, przejście pracownicy w czasie ciąży na urlop ciążowy będzie całkowicie dobrowolne, a inicjatorem będzie sama kobieta, która złoży odpowiedni wniosek do pracodawcy. Zwiększy się dzięki temu pole manewru dla takiej pracownicy, która w czasie ciąży będzie mogła także, jeżeli jej stan zdrowia tego wymaga, skorzystać ze zwolnienia lekarskiego i zasiłku chorobowego, a także dogadać się z pracodawcą na podstawie obowiązujących przepisów artykułu 179 Kp. Istotne jest jednak to, że obecnie zmiana wymiaru czasu pracy musi być uzasadniona sytuacją zdrowotną kobiety w ciąży, a w proponowane zmiany dotyczą wszystkich pracownic w ciąży. Sam fakt ciąży, będzie powodował, że pracodawca na wniosek kobiety będzie mógł zmienić jej wymiar czasu pracy, a kobieta nie będzie musiała udowadniać swojego złego stanu zdrowia na podstawie orzeczeń lekarskich.

Proponowane regulacje są zgodne z zapotrzebowaniem pracowników, jak i pracodawców oraz są odpowiedzią na bardzo ważny problem społeczny, który był przedmiotem wielu analiz i raportów. Według danych GUS dotyczących aktywności ekonomicznej ludności, w czwartym kwartale 2017 r., 1 849 tys. osób było biernych zawodowo ze względu na obowiązki rodzinne i prowadzenie domu. Zdecydowaną większość tej grupy (88%) stanowią kobiety. Ponad 38% z nich to osoby młode, poniżej 34 roku życia¹. Jednocześnie w badaniu Diagnoza Społeczna prawie 57% kobiet wskazało elastyczny czas pracy, jako preferowane rozwiązanie umożliwiające godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich. Ponad 24% kobiet chciałoby mieć również możliwość wykonywania części pracy z domu. Jest to norma w wielu krajach europejskich, gdzie elastyczny czas pracy umożliwia pracującym matkom łączenie obowiązków zawodowych z domowymi. Według danych tygodnika „Economist” największy odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze godzin jest w Holandii, gdzie aż 76% wybiera taki wymiar czasu pracy w porównaniu do 26% mężczyzn. Z kolei w Szwajcarii 60% kobiet pracuje na pół etatu, w Niemczech, Austrii, Wielkiej Brytanii i Belgii - ponad 40% kobiet, a w Norwegii, Szwecji i Danii ponad 35%.

¹ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartal-2017-roku,4,28.html>

Umożliwienie matkom wykonywania pracy w niepełnym wymiarze godzin, ułatwia powrót na rynek pracy po urlopie rodzicielskim. Jak pokazują statystyki z krajów skandynawskich, w których odsetek kobiet pracujących na pół etatu jest jednym z wyższych w Europie, wskaźnik biernych zawodowo kobiet, które nie podejmują pracy ze względu na prowadzenie domu i opiekę nad dziećmi wynosi tam zaledwie kilka procent².

Na podobne przyczyny bierności zawodowej wśród kobiet, a także sposoby rozwiązania tego problemu wskazuje raport Deloitte „Ukryty potencjał polskiego rynku pracy. Kobiety nieaktywne zawodowo”, przygotowanego na zlecenie Coca-Cola w ramach Forum Rynku Pracy Związku Przedsiębiorców i Pracodawców. Jak zauważają autorzy raportu blisko 4 mln Polek w wieku 20-64 lat, które są bierne zawodowo, stanowią realny potencjał polskiej gospodarki. Jednocześnie obowiązki rodzinne i domowe stanowią główną przyczynę zarówno zaprzestania, jak i niepodjęcia pracy – dotyczy to aż 7 na 10 kobiet. Na opiekę nad dzieckiem, jako barierę w podjęciu pracy, wskazywało 41 proc. badanych kobiet. Przeprowadzona w raporcie ankieta niezbicie dowodzi, że tym, co mogłoby skłonić Polki do podjęcia pracy, jest elastyczny czas pracy, na który wskazała ponad połowa respondentek. Większość kobiet na obowiązki domowe przeznaczają aż 37 godz. tygodniowo, dlatego równie pomocnym rozwiązaniem byłaby dla nich możliwość pracy z domu. Atrakcyjną staje się także praca na część etatu ze względu na rosnące płace – takiej możliwości oczekuje ponad jedna czwarta kobiet³.

W podobnym kierunku zmierza także polityka rządu. Rada Ministrów uchwaliła 20 grudnia 2016 roku uchwałę w sprawie kompleksowego programu wsparcia dla rodzin pod hasłem „Za życiem”. Znalazły się w niej postanowienia i rekomendacje legislacyjne dla wprowadzenia bardziej elastycznego czasu pracy dla rodziców⁴.

Projekt ustawy przyniesie długoterminowo pozytywne skutki dla budżetu państwa, mimo że krótkoterminowo, Fundusz Ubezpieczeń Społecznych zostanie obciążony kosztami wypłaty zasiłków ciążowych. W dłuższej perspektywie zmiana ta przyczyni się jednak do wzrostu zatrudnienia, a co za tym idzie do wzrostu gospodarczego naszego kraju, który przyczyni się w sposób naturalny do wzrostu przychodów budżetu Państwa. Potencjalne koszty można pokryć ze zwiększonych wpływów z podatku VAT.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej. Ustawa nie jest projektem wykonującym prawo Unii Europejskiej.

² <http://www.regiopraca.pl/porta1/porady/mama-w-pracy/elastyczny-czas-pracy-pomaga-matkom-wrocic-do-pracy>

³ <http://zpp.net.pl/warto-byc-aktywna-zawodowo-kobiety-ukrytym-potencjalem-polskiej-gospodarki/>

⁴ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20160001250/O/M20161250.pdf>