Dziennik Gazeta Prawna Kadry i płace
21.11.13 nr: - str. 1 nakład: 71000 egz.

Etat matki w UE pozbawi ojca zasiłku w Polsce

C3

Jeśli kobieta korzysta za granicą ze świadczeń z tytułu urodzenia dziecka, to zatrudniony ojciec nie ma prawa do urlopu rodzicielskiego. Tak wynika z wyjaśnienia ZUS i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Dziennik Gazeta Prawna Kadry i płace
21.11.13 nr: - str. 1 nakład: 71000 egz.

Etat matki w UE pozbawi ojca zasiłku

Jeśli kobieta korzysta z zagranicznych świadczeń z tytułu urodzenia dziecka, to zatrudniony w Polsce ojciec nie ma prawa do urlopu rodzicielskiego

Katarzyna Dąbrowska
dgp@infor.pl

We wrześniu na łamach DGP (nr 171) pisaliśmy o problemie czytelnika, który zgłosił się do redakcji z pytaniem czy jako pracownik ojciec ma prawo do nowych uprawnień rodzicielskich, jeśli jego żona pracuje w innym państwie członkowskim UE. Okazało się, że odpowiedź nie jest jednoznaczna, ponieważ w polskim kodeksie pracy nie ma przepisu, który regulowałby taką sytuację.

Znowelizowane w czerwcu przepisy dotyczące uprawnień rodzicielskich pracowników rozszerzyły możliwości wykorzystania przez ojca części urlopu macierzyńskiego. Ojciec może także skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Dodatkowo, wprowadzony został nowy urlop – rodzicielski, z którego mogą korzystać oboje rodzice. Ojciec może wystąpić z wnioskiem o udzielenie dodatkowego macierzyńskiego lub rodzicielskiego na 14 dni przed planowanym jego rozpoczęciem. Może to zrobić, gdy matka nie złożyła wniosku bezpośrednio po porodzie lub pomimo jego złożenia zrezygnowała z urlopu.

Z żadnego jednak przepisu nie wynika, czy uprawnienia te przysługują także wtedy, gdy matka jest zatrudniona za granicą, a ojciec w Polsce. Część ekspertów uważa, że skoro brak podstawy prawnej, to nie może on skorzystać z tych uprawnień. Pojawiły się także stanowiska odmienne, zgodnie z którymi pozbawienie ojca tych urlopów narusza unijne dyrektywy.

Istotne jest także stanowisko ZUS, bo to on decyduje o tym czy ojciec nabędzie prawo do zasiłku w okresie korzystania z uprawnień rodzicielskich. Okazuje się, że organ rentowy w takim przypadku odmówi wypłaty świadczenia.

Wobec rozbieżnych poglądów ekspertów wystąpiliśmy do resortu pracy z prośbą o stanowisko. Powyżej prezentujemy jego treść. Publikujemy także opinie prawników nawiązujące do odpowiedzi Ministerstwa Pracy.

Stanowisko urzędu

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Uprawnienia pracownicze związane z pełnieniem funkcji rodzicielskich są uregulowane przepisami działu ósmego Kodeksu pracy. Obejmują one przede wszystkim prawo do urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego. W pierwszym roku życia dziecka pracownicy mogą korzystać z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego. Kodeks pracy określa sekwencję tych urlopów i wskazuje, że kolejny z nich następuje bezpośrednio po poprzednim, tj. bezpośrednio po urlopie macierzyńskim pracownik ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a następnie bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim ma prawo do urlopu rodzicielskiego. Należy podkreślić, że w Polsce prawo do urlopu macierzyńskiego ma charakter prawa pierwotnego pracownicy-matki dziecka. To bowiem ona, korzystając z urlopu macierzyńskiego, zapoczątkuje sekwencję urlopów związanych z wychowywaniem małego dziecka. Zatem jeżeli matka nie ma w Polsce prawa do urlopu macierzyńskiego, nie może się tym prawem podzielić z ojcem dziecka, zaś tym samym, ojciec dziecka nie może następnie skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i z urlopu rodzicielskiego.
Pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje natomiast prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia (art. 182^3 Kodeksu pracy), jak też urlop okolicznościowy z tytułu urodzenia się dziecka, w wymiarze 2 dni, zgodnie z przepisem § 15 rozporządzenia 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. Nr 60, poz. 281, z późn. zm.). Powyższe uprawnienia przysługują niezależnie od tego, czy matka dziecka ma prawo do urlopu macierzyńskiego, czy też nie ma takiego prawa.
Zgodnie z art. 186 Kodeksu pracy pracownik-ojciec dziecka może także skorzystać z prawa do urlopu wychowawczego w wymiarze do 35 miesięcy (z zastrzeżeniem art. 186 par. 9 i 10 Kodeksu pracy) w celu sprawowania osobistej opieki na dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 5. roku życia. Należy przy tym pamiętać, że urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 5 częściach. Nic też nie stoi na przeszkodzie, aby pracownik-ojciec dziecka mógł skorzystać z urlopu wychowawczego tuż po urodzeniu się dziecka.

ZDANIEM EKSPERTÓW

JOANNA KALETA
specjalista z zakresu prawa pracy

Przysługuje tylko wychowawczy

Pracownik ojciec dziecka, którego matka ubezpieczona jest w innym kraju UE i w kraju tym korzysta z uprawnień rodzicielskich, nie nabywa prawa do rodzicielskiego przewidzianego w polskim kodeksie pracy. Warunkiem uzyskania prawa do tego urlopu jest uprzednie wykorzystanie urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego macierzyńskiego. Pomiędzy tymi urlopami nie może być ani jednego dnia przerwy (każdy z urlopów musi następować bezpośrednio jeden po drugim). Zatem w omawianym przypadku urlop rodzicielski zostałby udzielony pracownikowi ojcu jako pierwszy ze wskazanych urlopów, niepoprzedzony urlopem macierzyńskim (lub jego częścią) oraz dodatkowym macierzyńskim. A takiej sytuacji przepisy nie przewidują.
Jednak nie ma prawnych przeszkód, aby we wskazanej sytuacji pracownik ojciec dziecka skorzystał z urlopu wychowawczego. Prawo do niego nie jest bowiem uzależnione od uprzedniego wykorzystania, jednego po drugim, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego macierzyńskiego oraz rodzicielskiego. Prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem nabywa każdy pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy. Urlop wychowawczy przysługiwać jednak będzie pracownikowi ojcu w wymiarze 35 miesięcy. We wskazanym przypadku nie zaistniały bowiem przewidziane prawem przesłanki (tj. śmierć drugiego z rodziców, pozbawienie drugiego rodzica władzy rodzicielskiej czy też jej ograniczenie lub zawieszenie), aby pracownik ojciec mógł wykorzystać urlop wychowawczy w pełnym wymiarze 36 miesięcy. Dopuszczalne jest również wykorzystanie przez pracownika ojca urlopu wychowawczego od razu po urodzeniu się dziecka. Choć w praktyce urlop ten wykorzystywany jest po urlopie macierzyńskim, dodatkowym macierzyńskim i rodzicielskim, przepisy nie zakazują jego wykorzystania, przez rodzica nieprzebywającego na urlopie macierzyńskim, od razu po urodzeniu się dziecka. W takiej sytuacji jedno z rodziców korzystać będzie z urlopu macierzyńskiego, a drugie z wychowawczego.

Konfrontacje

SŁAWOMIR PARUCH
radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Niezgodnie z prawem unijnym

Zgadzam się jedynie częściowo z poglądem Ministerstwa Pracy. Uważam, że ojcu dziecka powinien przysługiwać również dodatkowy urlop macierzyński oraz urlop rodzicielski. Kodeks pracy nie uzależnia przyznania ojcu dziecka tych urlopów od korzystania z urlopu macierzyńskiego przez jego matkę wyłącznie w Polsce.
Z kolei uniemożliwienie ojcu skorzystania z urlopów prowadziłoby do złamania fundamentalnej zasady funkcjonowania Unii Europejskiej, tj. swobodnego przepływu osób, określonej w art. 45 Traktatu z 30 kwietnia 2004 r. o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. nr 90, poz. 864/2). Ojciec dziecka traci w ten sposób uprawnienie do skorzystania z urlopów na skutek pracy matki w innym kraju UE.
Ponadto naruszone mogą zostać też postanowienia dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE. L z 2006 r. nr 204, poz. 23), które zakazują nierównego traktowania w zakresie warunków pracy (w tym świadczeń urlopowych) ze względu na płeć – w omawianym przypadku ojciec byłby pozbawiony prawa do urlopów związanych z rodzicielstwem. Niezrozumiałe jest też odmienne traktowanie ojców, których żony pracują w innym kraju UE z uwagi na to, że przecież minimalny wymiar urlopu macierzyńskiego jest regulowany jednolicie na szczeblu unijnym przez dyrektywę dotyczącą macierzyństwa (92/85/EWG). Tym bardziej skorzystanie z urlopu macierzyńskiego w Niemczech powinno być kwalifikowane tak, jakby matka skorzystała z urlopu w Polsce.
Niestety Ministerstwo Pracy i ZUS nie podzielają mojego stanowiska. Ojcowie ubiegający się o urlopy mogą zatem w praktyce napotkać trudności z egzekwowaniem swoich uprawnień, szczególnie w zakresie otrzymywania zasiłków z ZUS, i będą musieli poczekać na interpretacje przepisów przez Sąd Najwyższy lub Trybunał Sprawiedliwości UE.