

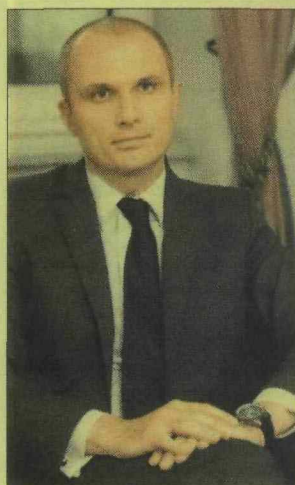
Uprawnienia rodzicielskie budzą wątpliwości firm

Sławomir Paruch Przepisy nie przesądzają o tym, że prawo do zwolnienia z opłacania składek przysługuje tylko jednemu z rodziców

Obowiązujące regulacje zwalniają firmy z obowiązku odprowadzania składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Nie trzeba ich płacić od wynagrodzeń osób powracających do wykonywania obowiązków po urlopach związanych z urodzeniem dziecka. Czy to prawo przysługuje – jak uważa resort pracy – tylko jednemu z pracodawców, którzy zatrudniają rodziców (który pierwszy o nie wystąpi), czy także temu drugiemu, jeśli i matka, i ojciec dziecka korzystali z takich przerw na opiekę?

Przepisy formułują prawo do zwolnienia w sposób bardzo ogólny. Wiąże je z każdym przypadkiem powrotu pracownika do wykonywania obowiązków po każdym urlopie związanym z rodzicielstwem. Jeżeli zatem matka dziecka skorzysta z macierzyńskiego i wróci do pracy, zatrudniająca ją firma będzie uprawniona do skorzystania ze zwolnienia z obowiązku odprowadzania składek na FP oraz FGŚP w pełnym wymiarze, przez okres następných 36 miesięcy. Jeżeli natomiast z kolejnych urlopów (dodatkowego macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego) będzie korzystał ojciec dziecka (zatrudniony przez innego pracodawcę), który następnie powróci do pracy, to również w jego przypadku zatrudniająca go firma będzie uprawniona do skorzystania ze zwolnienia przez 36 miesięcy. Powoływane przepisy nie są ku temu przeszkodą. Przeciwnie, posłużenie się w nich alternatywą wskazuje, że prawo do zwolnienia z obowiązku odprowadzania składek w odniesieniu do powrotu z każdego rodzaju urlopu należy rozpatrywać z osobna.

A co z odliczaniem składek w przypadku częściowego wykorzystywania urlopów przez każdego z rodziców?



Sławomir Paruch, radca prawny, partner w **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**

Wydaje się, że również w takim przypadku powoływane przepisy dotyczące zwolnienia z obowiązku odprowadzania składek powinny być stosowane. Poszczególne pracodawcy będą więc uprawnieni do skorzystania ze zwolnienia. Literalne brzmienie tych regulacji nie stoi temu na przeszkodzie. Każdy z zatrudnionych (zarówno matka, jak i ojciec dziecka) będzie „pracownikiem powracającym z urlopu”, niezależnie od tego, że nie wykorzystał danych przerw na opiekę w całości, dzieląc prawo do nich z drugim rodzicem.

Niektóre urlopy, np. rodzicielski czy wychowawczy, rodzice mogą wykorzystywać jednocześnie. Czy wówczas pracodawcy obojga małżonków mogą korzystać z ulg, a może powinni okres korzystania z odliczeń podzielić między sobą po połowie?

Należy opowiedzieć się za interpretacją, zgodnie z którą również w przypadku równoczesnego korzystania z danego urlopu, np. wychowawczego, przez oboje rodziców, zarówno jeden, jak i drugi pracodawca będą uprawnieni do skorzystania ze zwolnienia z obowiązku odprowadzania składek

na Fundusz Pracy oraz FGŚP. Z przepisów nie wynika interpretacja, która nakazywałaby przyznać prawo do zwolnienia tylko jednemu z nich lub uzasadniałaby dzielenie się uprawnieniem do skorzystania ze zwolnienia.

Od jakiego momentu i przez jaki okres pracodawca może korzystać ze zwolnienia z opłacania składek w przypadku, gdy zatrudniony kilkakrotnie powraca do pracy po wykorzystaniu poszczególnych urlopów lub kolejnych ich części?

Najszerza możliwa interpretacja przepisów pozwala wskazać, że okres 36 miesięcy należałoby liczyć od nowa w przypadku każdego kolejnego powrotu zatrudnionego do wykonywania obowiązków. Przemawia za tym wskazywana powyżej okoliczność, że przepisy te odnoszą prawo do skorzystania ze zwolnienia do powrotu z każdego z urlopów z osobna. Dla przykładu można wyobrazić sobie sytuację, w której matka dziecka korzysta z macierzyńskiego (zwykłego i dodatkowego) i wraca do pracy, następnie z urlopu rodzicielskiego korzysta ojciec, a z wychowawczego – znów matka. W takim przypadku już po pierwszym powrocie matki do wykonywania zadań pracodawca mógłby skorzystać ze zwolnienia. Wydaje się, że miałyby prawo do ponownego skorzystania ze zwolnienia w pełnym wymiarze również po kolejnym powrocie matki do pracy (z wychowawczego). W praktyce okres korzystania ze zwolnienia byłby zatem dłuższy niż 36 miesięcy. Taka interpretacja jest odmienna od stanowiska MPiPS i może być kwestionowana, jednak z literalnego brzmienia przepisów nie wynika, aby wspomniane 36 miesięcy były maksymalnym okresem wykorzystania zwolnienia, jak również aby można było z niego skorzystać tylko raz.

Rozmawiał Tomasz Zalewski