

**Firma taty i firma mamy
muszą ścigać się o ulgę.**

Urzędowe interpretacje prawa dyskryminują pracodawców zatrudniających osoby korzystające z uprawnień rodzicielskich. Zdaniem ekspertów konieczna jest zmiana prawa. **B8**

Rodziców dwoje, a ulga

Urzędnicze interpretacje prawa dyskryminują pracodawców, którzy zatrudniają **matki i ojców korzystających z uprawnień rodzicielskich**

Tomasz Zalewski

tomasz.zalewski@infor.pl

By ułatwić powrót do pracy rodzicom po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych, ustawodawca dał pracodawcom możliwość skorzystania z czasowego 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Tego typu rozwiązanie ma ich zachęcić do zatrudniania rodziców. Niestety w praktyce okazuje się, że z tego rozwiązania może skorzystać tylko pracodawca tego rodzica, który pierwszy wykorzysta urlop przysługujący na dziecko.

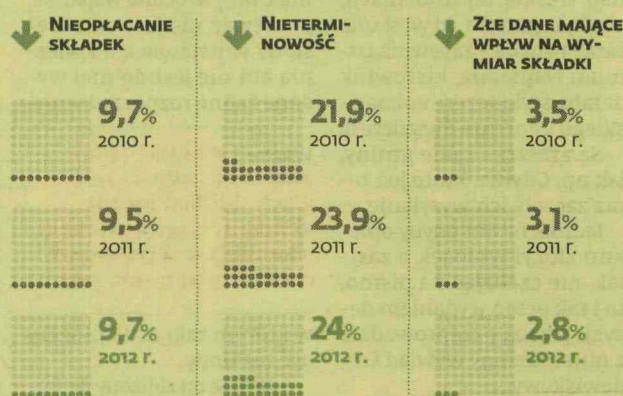
Bez podziału

Zgodnie z unijnymi dyrektywami w Polsce są wprowadzane rozwiązania pozwalające obojgu z pracujących rodziców na korzystanie z urlopow. Co więcej, w przypadku urlopu wychowawczego wykorzystanie całego wymiaru wymaga udziału zarówno ojca, jak i matki. Każdemu z nich przysługuje bowiem określona liczba wolnych dni, których nie można przenieść na współmałżonka.

Tymczasem ZUS uważa, że tylko pracodawca jednego rodzica może mieć ulgę w opłacaniu składek od wynagrodzenia matki lub ojca powracającego z urlopu. Sprawą zajął się poseł Stanisław Szwed (PiS), który złożył

Nieprawidłowości firm w odprowadzaniu składek na Fundusz Pracy

(odsetek firm, w których kontrola PIP stwierdziła naruszenie przepisów)



36-MIESIĘCZNE ZWOLNIENIE ZE SKŁADEK NA FP I FGŚP PRZYSŁUGUJE PO POWROCIE PRACOWNIKA Z:

- ➔ urlopu macierzyńskiego
- ➔ dodatkowego urlopu macierzyńskiego
- ➔ urlopu rodzicielskiego
- ➔ urlopu wychowawczego

3000 zł GRZYWNA ZA NIEOPŁACENIE SKŁADEK NA FP

interpelacje do ministra pracy. Niestety okazuje, że resort, który mówi o wspieraniu polityki prorodzinnej i walczy z dyskryminacją, przyznaje prawo do zwolnienia tylko jednemu pracodawcy – matki lub ojca.

W odpowiedzi na interpelację poselską, do której dołączył wiceminister pracy Jacek Męcina pisze wprost, że z przepisów nie wynika, by 36-miesięczny okres zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz

Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przysługiwał równocześnie pracodawcom obojga rodziców (opiekunów). Co więcej, okres zwolnienia nie może być też dzielony pomiędzy dwoma zakładami pracy.

– Dziwię się takiemu podejściu resortu pracy, który zawsze dbał o to, by nie dochodziło do dyskryminacji zarówno po stronie pracowników, jak i po stronie pracodawców. Moim zdaniem nie ma uzasadnienia, by ze zwolnienia mógł korzystać tylko pracodawca jednego rodzica. Okresowe zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i FGŚP jest odczuwalne i stanowi element ułatwiający powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka i wykorzystaniu świadczeń z tym związanych – uważa Witold Polkowski, ekspert Pracodawców RP.

Eksperti krytykują

Krytycznie o ministerialnej interpretacji przepisów wypowiadają się także prawnicy. Ich zdaniem z przepisów nie wynika ograniczenie prawa do zwolnienia z odprowadzania składek na FP i FGŚP tylko do jednego rodzica.

– Takie rozwiązanie byłoby uzasadnione w sytuacji, gdyby z uprawnień rodzicielskich wynikających z kodeksu pracy mógł korzystać wyłącznie jeden z opiekunów. Tak jednak nie jest. Ograniczenie obowiązywania ulgi tylko do jednego pracodawcy jest przejawem dyskryminacji. Przecież

tylko jedna

obaj przedsiębiorcy ponoszą koszty związane z udzieleniem urlopu, organizowaniem zastępstwa itp. – uważa radca prawny Izabela Zawacka z Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy.

Uważa ona, że pracodawca, którego ZUS będzie ściagał o zapłacenie składek na FP i FGŚP od wynagrodzeń pracownika powracającego np. z urlopu macierzyńskiego, powinien odwołać się od decyzji ubezpieczyciela i przejść całą ścieżkę sądową – do SN włącznie.

Wyjątek stanowi śmierć

Zgodnie z resortową wykładnią przepisów prawo do zwolnienia z opłacania składek nabywa ten pracodawca, który jako pierwszy udzielił pracownikowi (opiekunowi) urlopu należnego po urodzeniu dziecka i kontynuuje zatrudnienie tej osoby po zakończeniu świadczenia. W ocenie ministerstwa możliwość skorzystania z przedmiotowego zwolnienia z opłacania składek przez pracodawcę drugiego z rodziców (opiekunów) może natomiast nastąpić wyłącznie w dwóch przypadkach. A mianowicie, jeżeli rodzic, którego pracodawca jako pierwszy zaczął korzystać z ulgi, zmarł, ewentualnie został pozbawiony praw rodzicielskich.

Stanowisko Jacka Męciny budzi kontrowersje także z innego powodu. – Ustalenie prawa do zwolnienia na zasadzie pierwszeństwa wiąże się z istotnymi trudnościami praktycznymi i powoduje

nieuzasadnione nakładanie na pracodawcę dodatkowych obowiązków, niewynikających z przepisów – uważa radca prawny **Sławomir Paruch**, partner w **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Z kolei zdaniem Izabeli Zawackiej stosowanie ministerialnej wykładni przepisów jest wręcz nierealne.

– Przepisy nie pozwalają pracodawcy na domaganie się od pracownika informacji o miejscu zatrudnienia małżonka korzystającego z urlopu związanego z urodzeniem dziecka – stwierdza prawniczka.

Ograniczony katalog

Katalog danych, jakich firma może żądać od pracownika, jest ograniczony przez prawo. Co prawda kodeks pracy upoważnia pracodawcę do żądania danych osobowych pracownika, a także jego rodziny, ale tylko wówczas gdy korzysta on ze szczególnych uprawnień pracowniczych. Tymczasem zwolnienia pracodawcy z opłacania składek nie można zaliczyć do tego typu uprawnień.

Co więcej, nawet gdyby pracodawca w jakiś inny sposób ustalił miejsce zatrudnienia małżonka pracownika powracającego z rodzicielskiego, to zakład go zatrudniający nie ma obowiązku odpowiadać na pytanie, czy korzysta z ulgi w opłacie składek. Pewne jest jedno. Otóż firma korzystająca ze zwolnień musi zakładać, że ktoś inny już to robi i w związku z tym naraża się na grzywnę wynoszącą co najmniej 3 tys. zł.

Więcej na
www.gazeta
prawna.pl

