

Wiele pułapek czyha na firmy w przywilejach opiekuńczych



KATARZYNA DOBKOWSKA

ZUZANNA ROSNER-LASKORZYŃSKA

2 stycznia br. weszła w życie ustawa z 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU z 2015 r., poz. 1268; dalej ustawa nowelizacyjna). Znowelizowała ona m.in. przepisy dotyczące uprawnień rodzicielskich.

Zmiany pozwalają rodzicom lepiej planować opiekę nad dzieckiem. Stało się to dzięki:

- możliwości późniejszego (niekoniecznie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim) wykorzystania połowy, tj. 16 tygodni urlopu rodzicielskiego,
- zmianie terminów składania wniosków o urlop rodzicielski i wychowawczy,
- proporcjonalnemu wydłużeniu wymiaru urlopu rodzicielskiego przy łączeniu go z pracą,
- przedłużeniu terminu, w którym ojciec może skorzystać z urlopu ojcowskiego oraz dopuszczalności jego podziału.

Uwaga! Wymiary poszczególnych urlopów omawiamy przy założeniu, że rodzi się jedno dziecko (są one odpowiednio dłuższe przy porodach mnogich).

Analizujemy zmiany, dostrzegając w nich możliwe pułapki dla zatrudniających.

BEZ DODATKOWEGO MACIERZYŃSKIEGO

Od stycznia w miejsce trzech odrębnych urlopów, tj. podstawowego macierzyńskiego (w wymiarze 20 tygodni), dodatkowego (6 tygodni) oraz rodzicielskiego (26 tygodni) kodeks pracy przewiduje dwa: podstawowy macierzyński i rodzicielski. Nie oznacza to jednak, że pracownicy cokolwiek stracili na skutek tej zmiany. Nadal mogą skorzystać z 52 tygodni płatnego urlopu w celu opieki nad dzieckiem. Dodatkowy macierzyński (sześć tygodni) został połączony z urlopem rodzicielskim, którego wymiar odpowiednio wydłużono - z 26 do 32 tygodni **→ patrz ramka.**

W zamian jedno uprawnienie

Z uzasadnienia ustawy nowelizacyjnej wynika, że dodatkowy urlop macierzyński oraz rodzicielski nie różniły się co do istoty (przyswiecał im ten sam cel, czyli opieka nad dzieckiem), a występujące między nimi odmienności nie były na tyle istotne, aby uzasadniać zachowanie odrębnego kształtu tych uprawnień. Dlatego dalsze istnienie dwóch uprawnień o niemal identycznym charakterze niepotrzebnie komplikowałoby system urlopów związanych z rodzicielstwem.

Ustawa nowelizacyjna uregulowała też sytuację pracowników, którzy w dniu jej wejścia w życie korzystali z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Takie osoby kontynuowały go na wcześniejszych zasadach. Następnie mogą/mogły skorzystać z urlopu rodzicielskiego w wymiarze stanowiącym różnicę między wymiarem urlopu rodzicielskiego wynikającym ze znowelizowanych przepisów a wymiarem wykorzystanego dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Ponadto dopuszczono złożenie przez te osoby wniosku o urlop rodzicielski najpóźniej do dnia zakończenia udzielonego wcześniej dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

POŁOWA RODZIELSKIEGO NA SZEŚCIOLATKA

Obecnie urlop rodzicielski można wykorzystać jednorazowo albo w częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy sześć lat. Wcześniejsza zasada wybrania urlopu rodzicielskiego, nawet przy jego podziale na części, w jednym ciągu i bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dotyczy teraz połowy tego urlopu, czyli 16 tygodni. Drugą połowę (16 tygodni) rodzice mogą wziąć później, niekoniecznie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub części urlopu rodzicielskiego. Warunek - ma to nastąpić do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy sześć lat (art. 182^{1c} § 3 k.p.). Odroczone części urlopu rodzicielskiego pomniejszą liczbę części urlopu wychowawczego (art. 182^{1c} § 3 k.p.). Oznacza to, że przy wybraniu połowy rodzicielskiego w okresie nieprzypadającym bezpośrednio po urlopie macierzyńskim w dwóch częściach, z urlopu wychowawczego będzie można skorzystać w maksymalnie trzech turach (a nie w pięciu).

Nie przepada

Jeszcze przed wejściem w życie nowych przepisów pojawiły się wątpliwości, czy połowa urlopu rodzicielskiego, którą można odroczyć, będzie przysługiwać także temu, kto nie wykorzystał w całości tej części rodzicielskiego, którą można wziąć wyłącznie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Choć nowe

UMOWY | Zmienione przepisy dotyczące uprawnień rodzicielskich gwarantują pracownikom więcej swobody, ale nie są dość precyzyjne. Najwięcej wątpliwości wiąże się z udzielaniem urlopu rodzicielskiego.

przepisy tego wprost nie precyzują, nie dają także podstaw, aby twierdzić, że w takiej sytuacji przypadnie odroczone części rodzicielskiego. Natomiast warunkiem jej przysługiwania jest wykorzystanie co najmniej jednej części rodzicielskiego bezpośrednio po macierzyńskim (choćby sześciu tygodni).

Kodeks pracy odnosi się bowiem do „terminu nieprzypadającego bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu”. Można jednak zastanawiać się, czy efekt literalnej wykładni przepisu odpowiada celowi nowelizacji, czyli zapewnieniu większej elastyczności w korzystaniu z uprawnień rodzicielskich. Prawdopodobnie temu celowi bardziej odpowiadałaby taka interpretacja tych przepisów, dzięki której z odroczonej części rodzicielskiego można byłoby skorzystać także wtedy, gdy pracownik nie weźmie jakiegokolwiek jego części bezpośrednio po macierzyńskim.

Z puli do puli

Kolejna wątpliwość dotyczy pracownika, który zadeklarował wybranie np. 24 tygodni urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, ale później zrezygnował np. z ośmiu tygodni z tej puli i wrócił do pracy. Czy te niewybrane osiem tygodni przechodzi do części 16 tygodni rodzicielskiego, którą można wziąć później, czy przepada? Choć nowe przepisy wprost tego nie regulują, naszym zdaniem, część tę będzie można wykorzystać później.

Tury jedna po drugiej

Wśród prawników nie ma też zgody co do tego, czy jeżeli pracownik zdecyduje się na podział odroczonej części urlopu rodzicielskiego na dwie tury, to czy muszą one przypadać jedna po drugiej - jak przy urlopie rodzicielskim wykorzystywanym bezpośrednio po macierzyńskim, czy nie będzie tu działać zasada bezpośredniości.

Naszym zdaniem tę regułę stosuje się wyłącznie do części wykorzystywanych bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Możliwe jest zatem, że np. opiekun weźmie osiem tygodni urlopu rodzicielskiego w okresie wakacji w jednym roku, zaś pozostałe osiem tygodni latem innego roku. Pracodawcy zależało bowiem na zapewnieniu pracownikom maksymalnej elastyczności w opiece nad dzieckiem. Choć to rozwiązanie niewątpliwie korzystne dla etatowców, może komplikować organizację pracy. Każda bowiem długotrwała nieobecność podwładnego w pracy oznacza konieczność jego zastąpienia albo rozdzielenia jego obowiązków między innych zatrudnionych.

Prawo do odroczonej części

Trudności interpretacyjne wiążą się także z przepisami przejściowymi. Nie rozstrzygają one np. tego, co się dzieje, gdy pracownik przed wejściem w życie nowelizacji (przed 2 stycznia 2016 r.) wykorzystał tylko część urlopu rodzicielskiego (np. osiem tygodni), a z reszty zrezygnował. Czy w takim przypadku na podstawie nowych przepisów będzie mógł później wziąć urlop rodzicielski (do 16 tygodni)?

Odpowiedź twierdząca oznaczałaby, że prawo wobec tego pracownika zadziałałoby wstecz. A to zgodnie z fundamentalnymi zasadami wykładni przepisów nie powinno mieć miejsca. Dlatego, w naszej opinii, z prawa do wybrania odroczonej części urlopu rodzicielskiego będzie mógł skorzystać tylko taki pracownik, który w dniu wejścia nowych przepisów w życie albo jeszcze nie zaczął urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, albo z któregoś z tych urlopów w tym dniu korzystał.

W nowej firmie

Nie jest również jasne, czy pracownik, który przed zmianą pracy nie wykorzystał odroczonej części urlopu rodzicielskiego, będzie mógł ją wziąć u nowego pracodawcy. Choć nie wynika to jednoznacznie z przepisów, raczej trudno byłoby mu odmówić takiego uprawnienia, jeśli nabył je w poprzedniej firmie. Dla pracodawców będzie to jednak dodatkowy kłopot. O ile bowiem liczą się z wykorzystywaniem urlopów przez pracowników, którzy zostają rodzicami w trakcie zatrudnienia, o tyle wnioskami o takie wolne od nowo zatrudnionego często będą zaskoczeni.

Z WIĘKSZYM WYPRZEDZENIEM

Nowe przepisy wydłużyły termin złożenia wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego i wychowawczego **→ patrz ramka.** Obecnie należy go złożyć z co najmniej 21-dniowym wyprzedzeniem (poprzednio z 14-dniowym). Stosuje się to także przy

rezygnacji z urlopu rodzicielskiego bądź jego części (art. 179¹ § 4 ust. 2 k.p.).

Pracownica ma także 21 dni od porodu na złożenie wniosku o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (art. 179¹ k.p.).

Na bakier z organizacją

Z uzasadnienia projektu ustawy nowelizacyjnej wynika, że wydłużenie tego terminu miało pracodawcom umożliwić lepsze zorganizowanie pracy w związku z urlopami z tytułu opieki nad dzieckiem. Naszym zdaniem niestety ta zmiana znacząco się do tego nie przyczyni. Pracownicy będą mogli bowiem aż kilkakrotnie (w różnych odstępach) zniknąć na dłużej z pracy, przy czym tak jak wcześniej pracodawca dowie się o dłuższej absencji podwładnego stosunkowo krótko przed jej rozpoczęciem.

Poza tym wydłużeniu wyprzedzenia (z 14 do 21 dni), z jakim należy wystąpić o urlop wychowawczy, towarzyszy przyznanie pracownikowi prawa do wycofania wniosku nie później niż na siedem dni przed startem urlopu. Można więc sobie wyobrazić sytuację, w której przełożonemu uda się w ciągu dwóch tygodni od wpływu wniosku rodzica zorganizować zastępstwo, podpisze stosowną umowę z zastępcą lub agencją pracy tymczasowej, a następnie dowie się, że pracownik zmienił zdanie i ostatecznie nie będzie korzystał z urlopu wychowawczego.

OPIEKA I ETAT

Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Nie będzie to jednak więcej niż połowa pełnego etatu. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy (art. 182^{1c} k.p.).

Nowość z ustawy nowelizacyjnej polega na tym, że w tym przypadku urlop rodzicielski proporcjonalnie wydłuży się, maksymalnie do 64 tygodni (art. 182^{1c} k.p.).

Prawo na rp.pl
Więcej aktualności, opinii, orzecznictwa



Dziennik i portal w z lepszej strony

rp.pl

Art. 182^{1c} § 2 k.p. zawiera wskazówkę, jak należy obliczać okres, o jaki w takiej sytuacji wydłuży się urlop rodzicielski.

PRZYKŁAD

Pracownik pracuje przez 32 tygodnie na pół etatu, a przez pozostałą część tygodnia korzysta z urlopu rodzicielskiego. Okres ten stanowi iloczyn liczby tygodni (32) i wymiaru czasu pracy (1/2). Urlop wydłuży się zatem o 16 tygodni.

Gdyby pracownik w takiej sytuacji nadal chciał łączyć pracę z urlopem, wymiar ten należałoby obliczyć zgodnie z art. 182^{1c} § 7 k.p., dzieląc 16 tygodni przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy. Jeżeli pracownik nadal chciałby pracować na pół etatu, mógłby to robić przez kolejne 32 tygodnie.

Tata z maluchem

Od 2 stycznia br. ojcowie mają więcej czasu na to, aby skorzystać z dwutygodniowego urlopu ojcowskiego (art. 182³ k.p.). Mogą to zrobić do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Przed nowelizacją pracownik mógł wziąć taki urlop do ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia.

Pracownik ojciec zyskał także prawo podziału tego urlopu na maksymalnie dwie części. Żadna z nich nie może być krótsza niż tydzień.

Także i w tym przypadku pojawia się pytanie, czy ojciec dziecka urodzonego przed 2 stycznia 2016 r., który nie brał urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko roku, może to zrobić po wejściu w życie nowych przepisów, jeżeli maluch nie ukończył 24. miesiąca. W naszej opinii odpowiedź jest twierdząca, choć przepisy wyraźnie tego nie wskazują. ©

-Katarzyna Dobkowska

jest radcą prawnym, partnerem w kancelarii Raczkowski Paruch, Zuzanna Rosner-Laskorzyńska radcą prawnym w tej kancelarii