

Warszawa, dn. 26.01.2015 r.

Zrównanie praw w dostępie do zasiłku macierzyńskiego

Jako członkowie Stowarzyszenia w Praktyce, Teorii, Działaniu (SwPTD) i Fundacji Pro Re Publica pragniemy zwrócić uwagę na problem przepisów prawa działających na niekorzyść kobiet ciężarnych w pracy. Funkcjonujące przepisy nie zapewniają równych praw wszystkim pracującym kobietom w ciąży, a w przypadku dyskryminującego je nadużycia prawa ze strony pracodawców ograniczają prawo do świadczenia macierzyńskiego niezależnie od czasu odprowadzania składek na ubezpieczenie chorobowe. Co więcej, kobiety zwolnione z pracy w trakcie ciąży z powodu braku prawa do zasiłku macierzyńskiego nie mogą skorzystać z przepisów, które ułatwiają opiekę nad noworodkiem w przypadku konieczności powrotu matki do pracy.

Istnienie tego stanu rzeczy jest możliwe ze względu na fakt, iż autorzy ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. 2014 r. poz. 159) (dalej zwaną ustawą o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa) oraz ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94) (dalej zwana Kodeksem pracy), nie wzięli pod uwagę możliwości pojawienia się reperkusji stosowanych przez wielu nieuczciwych pracodawców w stosunku do ciężarnych kobiet zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę na zastępstwo i umowy zlecenie, a które to reperkusje w obecnym kształcie prawa są dość nagminne.

Poniżej przedstawiamy opis obowiązującego stanu prawnego z uzasadnieniem, dlaczego ma on negatywny wpływ na sytuację pracujących kobiety i sytuację ich rodzin oraz przedstawiamy propozycję wprowadzenia niewielkich zmian w prawie, które pozwoliłyby wyeliminować nierówności.

Brak prawa do zasiłku macierzyńskiego spowodowany zwolnieniem z pracy

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. 2014 r. poz. 159), jasno definiuje grupę osób, której należy się zasiłek macierzyński. Zgodnie z art. 29, 29a, 30 ww. świadczenie przysługuje matkom, które w chwili urodzenia dziecka podlegały ubezpieczeniu chorobowemu i ojcom, którzy podlegają ubezpieczeniu zgodnie z regulacjami kodeksu pracy.

Funkcjonujące przepisy gwarantują także zasiłek macierzyński pewnej niewielkiej grupie kobiet, które utraciły prawo do ubezpieczenia chorobowego. Po ustaniu ubezpieczenia świadczenie macierzyńskie przysługuje kobietom, jeżeli ustało ono w okresie ciąży wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo nastąpiło, z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu. Niestety realia i codzienna praktyka wskazują na to, że ujęta w przepisach grupa osób, którym przysługuje świadczenie mimo braku ubezpieczenia w chwili porodu, jest za wąska, przez co przepisy ustawy nie realizują postanowień Konsytuacji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U.1997 r., nr 78, poz. 483) w zakresie sprawiedliwości społecznej. Olbrzymia grupa kobiet jest pozbawiana prawa do zasiłku macierzyńskiego mimo długiego okresu odprowadzania składek na ubezpieczenie chorobowe.

Kobiety dotknięte tym problemem można podzielić na dwie grupy różniąc je ze względu na formę zatrudnienia. Choć obie grupy różnią się typem umowy oraz sposobami, w jaki pracodawcy mogą pozbawić ich pracy w okresie ciąży to łączy je rezultat- możliwa utrata zatrudnienia przed dniem porodu, a tym samym utrata praw do zasiłku macierzyńskiego.

Umowa o pracę na zastępstwo, zlecenie itp.

Pierwszą grupę kobiety pozbawionych ochrony stanowią kobiety zatrudnione w oparciu o umowę

o pracę na zastępstwo. Jeden z takich przypadków został opisany niedawno w mediach (Rzeczpospolita, 19-20.07.2014 r. nr 166 (9893), s. A10 „Ciężarna też może zostać na lodzie”, Przegląd nr 30 (760), 21-27.07.2014 r. s. 30 „Stan błogosławiony czy chorobowy?”). W opisanej sprawie firma Winerberger wykorzystwała lukę w przepisach rozwiązując umowę z kobietą będącą w szóstym miesiącu ciąży, po tym jak ta po kilku miesiącach pracy w firmie, z powodu zasłabnięcia poszła na zwolnienie lekarskie. Kobieta od początku pracy z obawy przed zwolnieniem skorzystała ze swojego prawa i nie informowała pracodawcy o ciąży. Niestety lekarze mają obowiązek zaznaczać na drukach zwolnienia L-4 dostarczanych pracodawcy, jeśli zwolnienie jest związane z ciążą. Po otrzymaniu zwolnienia pracodawca dowiedział się o ciąży pracownicy i mimo iż ta deklarowała powrót po zwolnieniu do pracy wykorzystał lukę prawną do rozwiązania z nią umowy.

Zgodnie z informacją uzyskaną od prawników (jedną z takich opinii można przeczytać we wskazanym artykule z Rzeczypospolitej z dnia 18.07.2014r.) przypadek ten jest modelowy dla takich sytuacji. Pominiemy jednak szczegóły czy niedorzeczne argumenty pracodawców stosowane w takich sytuacjach, chcąc skupić się na wskazaniu przepisów prawa oraz realiów, które sprzyjają tej dyskryminacji.

Na mocy art. 25 i art. 30 Kodeksu Pracy pracodawca może zatrudnić pracownika na zastępstwo do momentu powrotu zastępowanego pracownika. Jest to zgodne z prawem pracy, ponieważ umowa kończy się z upływem czasu, na jaki została zawarta- zgodnie z art. 30, § 1, ust. 4. Przy tej formie zatrudnienia na umowach nie podaje się dokładnego terminu zakończenia trwania umowy, ponieważ w większości przypadków nie jest możliwe określenie dokładnego terminu jego powrotu do pracy, szczególnie, jeśli zastępowany pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim i trudno określić jak szybko wyzdrowieje. Brak możliwości określenia dokładnie tego terminu w przypadku chorych jest podkreślany przez fakt, że najczęściej zwolnienia są wystawiane pracownikowi przez lekarza na okres 2-3 tygodni. Po każdym z tych okresów lekarz dokonuje badania w trakcie, którego może się okazać, że zastępowany pracownik wyzdrowiał i może wrócić do pracy.

W związku z tym pracująca, ciężarna kobieta nawet, jeśli ma ustne zapewnienie pracodawcy, że osoba zastępowana wróci po dniu jej porodu nigdy nie może mieć pewności czy na pewno się tak stanie. Z powodu powrotu zastępowanego pracownika umowa z pracującą ciężarną kobietą, niezależnie od jej stażu w firmie czy stopnia zaawansowania ciąży, zostaje automatycznie rozwiązana.

Szczególnie jest to dotkliwe w przypadku zwolnienia dokonanego przez nieuczciwego pracodawcę, który np. nie wiedział o ciąży pracownicy i dowiedziawszy się o niej postanawia zwolnić pracownicę z pracy. W takich sytuacjach zazwyczaj dochodzi do porozumienia między pracodawcą a chorym pracownikiem, iż ten po zakończeniu kilkumiesięcznego okresu zwolnienia wróci pozornie do pracy rozpoczynając kolejne zwolnienie dopiero jeden, dwa lub trzy dni po zakończeniu wcześniejszego zwolnienia.

Rozwiązanie takiej umowy, niezależnie od przyczyn czy intencji pracodawcy jest zgodne z prawem. Jest to możliwe m.in., dlatego bo umowa na zastępstwo (w przeciwieństwie do umowy na czas określony, umowna na wykonywania określonej pracy i umowy na okres próbny dłuższy niż miesiąc) nie jest przedłużona do dnia porodu zgodnie z art. 177 § 3¹ k.p., ponieważ, jak można przeczytać w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2011 r. (Sygn. akt I PK 56/11) „*czas trwania takiej umowy jest determinowany powrotem do pracy zastępowanego pracownika*”, ponieważ „*przyczyny, dla których taka umowa została zawarta, są ograniczone do konieczności zastąpienia innego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności*”.

Dla ciężarnych kobiet stanowi to duży problem, ponieważ, choć ciąża nie jest chorobą to praktyka wskazuje, że kobiety w jej zaawansowanym stadium nie znajdują zatrudnienia, ponieważ jest ją trudno ukryć a pracodawcy, choć nie jest to zgodne z prawem, nie chcą zatrudniać osób, o których wiadomo, że w niedługim czasie skorzystają ze zwolnienia lekarskiego nawet, jeśli pracodawca nie ponosiłby z tego tytułu żadnych kosztów. Co więcej, jeśli nawet przyjąć, że znajdzie się pracodawca gotowy zatrudnić

ciążarną to dla kobiety w tej sytuacji sam okres poszukiwania pracy może okazać się zbyt długi, aby znaleźć pracę przed dniem porodu, może też dojść do wcześniejszego urodzenia dziecka np. z powodu stresu związanego z utratą pracy. Dodatkowo należy mieć świadomość, że jeśli kobieta będąc w późnym okresie ciąży znajdzie pracę to praktyka wskazuje na to, iż ZUS zakwestionuje realność jej zatrudnienia wychodząc z założenia, że późny okres ciąży musi budzić u obu stron umowy świadomość, że zatrudniona kobieta nie będzie świadczyć pracy (zgodnie z orzeczeniem SN z dnia 21 maja 2010 r., sygn. akt I UK 43/10) lub będzie ją świadczyć w dużo mniejszym zakresie niż wymagany dla danego stanowiska.

Drugą grupę kobiety w ciąży pozbawionych ochrony stanowią kobiety zatrudnione w oparciu o umowy przez agencje pracy oraz umowy cywilnoprawne, w szczególności umowy zlecenie, które na mocy art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych deklarują, aby od ich umów odprowadzać składki na ubezpieczenie chorobowe.

W przypadku ciężarnych kobiet zatrudnionych w oparciu o umowę zlecenie lub za pośrednictwem agencji pracy nie istnieje obowiązek przedłużania umowy do dnia porodu, jeśli termin rozwiązania przypada przed tym dniem. Ponadto umowę zlecenie można rozwiązać w każdej chwili. Wynika to z faktu, że umowy zlecenie podlegają przepisom ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. 2014 r. poz. 121) a nie przepisom prawa pracy natomiast w przypadku umów tymczasowych podlegają ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (DzU z 2009 r. nr 166, poz. 1608) zgodnie, z którą osoby zatrudnione tymczasowo na krócej niż 3 miesiące nie podlegają ochronie przewidzianej przez kodeks pracy. Praktyka wskazuje, że istnieje wiele firm, szczególnie małych i średnich czy zatrudniających pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, które regularnie, co miesiąc podpisują z tymi samymi zatrudnianymi pracownikami umowy na okres nie dłuższy niż miesiąc. Poszukując informacji na temat tego zjawiska łatwo znaleźć opisy, z których wynika, że jeśli zleceniobiorca skorzysta ze zwolnienia lekarskiego firma nie przedłuża z nim umowy na kolejny miesiąc. W przypadku kobiet w ciąży sytuacja taka jest jednoznaczna z utratą prawa do zasiłku macierzyńskiego niezależnie czy odprowadzały wcześniej składki na ubezpieczenie chorobowe czy też nie.

Kluczowe dla zrozumienia konieczności zmiany przepisów w odniesieniu do opisanych przykładów dotyczących umów o pracę na zastępstwo czy umów-zleceń jest kwestia odprowadzania składki w ramach ubezpieczenia chorobowego stanowiącego posiadanie, którego stanowi podstawę do przyznania zasiłku macierzyńskiego. Kobiety, dotknięte problemami opisanymi powyżej niejednokrotnie przez wiele lat przed rozwiązaniem umowy odprowadzają składkę na ubezpieczenie chorobowe do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, dlatego tak krzywdzącym jest w ich przypadku brak prawa do świadczenia macierzyńskiego z uwagi na rozwiązanie z nimi umowy w okresie ciąży spowodowany wadliwymi przepisami. Kobiety odprowadzające przez dłuższy czas składkę powinny mieć prawo do uzyskania świadczenia zgodnie z zasadą sprawiedliwości społecznej ujętym w art. 2 Konstytucji RP.

Warto przy tym pamiętać, że olbrzymia rzesza kobiet zatrudnionych w oparciu o normalną umowę o pracę, krótko po zejściu w ciążę rozpoczyna korzystanie z wielomiesięcznego zwolnienia lekarskiego przedłużanego aż do dnia porodu (np. w przypadku wskazanego przykładu firmy Winerberger zastępowana pracownica, korzystała ze zwolnienia z powodu ciąży przedłużanego nieprzerwanie od stycznia b.r. mając ustalony terminie porodu na początku lipca). W tych sytuacjach zgodnie z przepisami kodeksu pracy i ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pracodawca ponosi koszt tylko maksymalnie przez pierwsze 33 dni zwolnienia, przez pozostały okres zwolnienia koszt ponosi ZUS, a mimo tego kobiety zatrudnione w oparciu o umowę o pracę nie tracą prawa do zasiłku macierzyńskiego, nawet, jeśli przez siedem-osiem miesięcy nie pracowały i nie odprowadzały składki chorobowej. Analiza dokumentacji kadrowo-płacowej firm pozwala nawet stwierdzić pojawianie się jednostkowych, ekstremalnych przypadków, kiedy kobiety będąc jeszcze na zasiłku macierzyńskim decydują się na kolejne dziecko i dzięki umiejętnemu wykorzystaniu przepisów prawa przez kilka lat nie wracają do pracy, korzystając cały czas ze świadczeń społecznych. W tym świetle brak prawa do świadczenia macierzyńskiego mimo odprowadzanych składek jest głęboko niesprawiedliwy.

Oczywiście kobiety zwolnione z pracy, chcąc ominąć lukę prawną, która ogranicza ich prawo do

świadczeń mimo długiego czasu odprowadzania składki na ubezpieczenie, mogą założyć działalność gospodarczą tak, aby odprowadzić składkę do dnia porodu. Jest to jednak wątpliwy sposób dochodzenia swoich praw, ponieważ powoduje obchodzenia luk przy wykorzystaniu innych luk. Działanie takie jednak również nie gwarantuje prawa do świadczenia, ponieważ Zakład Ubezpieczeń Społecznych często kwestionuje prawo do świadczenia w stosunku do kobiet prowadzących krótko działalność gospodarczą dowodząc, że działalność gospodarcza była prowadzona fikcyjnie w celu wyłudzenia świadczenia. Co więcej, w chwili obecnej prowadzone są prace nad zmianami w ustawie (projekt ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw z dnia 12 czerwca 2014 r.), które ograniczą nadużycia ze strony niektórych, nigdy niepracujących kobiet zakładających fikcyjne działalności gospodarcze w celu pozyskania zasiłku macierzyńskiego. Z wyżej wymienionych przyczyn wydaje się jak najbardziej słuszne zajęcie się również przepisami, zapewniającymi ochronę kobietom, które mogą utracić prawo do świadczenia macierzyńskiego mimo długiego okresu odprowadzania składki na ubezpieczenie chorobowe.

Oczywiście w wielu przypadkach i sytuacjach, jak opisane powyżej, pracownica może odwołać się od rozwiązania umowy i dochodzić swoich spraw w sądzie, jednak czas oczekiwania na rozprawę i jej rozstrzygnięcie przeważnie przekracza czas trwania ciąży i samego zasiłku macierzyńskiego. Skutkiem tego, jeśli powództwo kobiety ciężarnej zostanie uwzględnione, okres odpoczynku po porodzie dla kobiety, czas zapewnienia opieki noworodkowi ulegają bezpowrotnej utracie, a tego nie da się już przeliczyć na pieniądze.

Proponowane zmiany w prawie odnośnie kobiet, które utraciły prawo do zasiłku macierzyńskiego z powodu zwolnienia z pracy

Aby wyrównać prawo kobiet do otrzymania należnego im świadczenia macierzyńskiego wystarczy uzupełnić postanowienia art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa o dodatkowe pkt 3 i 4 (ujęte, poniżej jako pkt. 3 i 4) tak, aby art. 30 uzyskał brzmienie:

art. 30

1. Zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustalo w okresie ciąży:

1) wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;

2) z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu;

3) w skutek rozwiązania umowy o pracę zawartej na zastępstwo w związku z upływem okresu, na który była zawarta, jeśli składka na ubezpieczenie chorobowe była odprowadzana w ciągu osiemnastu miesięcy poprzedzających dzień porodu, co najmniej trzykrotnie;

4) wskutek rozwiązania lub wypowiedzenia umowy cywilnoprawnej lub umowy tymczasowej od której była odprowadzana składka na ubezpieczenie chorobowe, jeśli składka na ubezpieczenie chorobowe była odprowadzana w ciągu osiemnastu miesięcy poprzedzających dzień porodu, co najmniej trzykrotnie.

W proponowanych przepisach, poza odniesieniem się do przypadków rozwiązania lub wypowiedzenia umowy cywilnoprawnej i umowy o pracę na zastępstwo zaproponowaliśmy umieszczenie dwóch zastrzeżeń, które mają przeciwdziałać nadużyciom.

Pierwsze z zastrzeżeń zakłada, że świadczenie otrzymają kobiety, od których wynagrodzenia odprowadzana była składka na ubezpieczenie chorobowe, co najmniej przez trzy miesiące w okresie poprzedzającym poród. Zgodnie z założeniem osobie mającej na celu wyłudzenie świadczenia nie będzie się opłacać ponosić przez dłuższy czas kosztów składki. Jest to również przepis korzystny dla pracodawców, gdyż kobieta w ciąży musi przepracować, co najmniej trzy miesiące nie przebywając na zwolnieniu lekarskim, by uzyskać prawo do zasiłku macierzyńskiego. W czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim nie jest odprowadzana składka na ubezpieczenie chorobowe, stąd też zmniejszają się szanse na wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego zaraz po nawiązaniu stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej. Dodatkowo, jeśli kobieta pracowała tak, aby jej składka została odprowadzona trzykrotnie jest też duże

prawdopodobieństwo, że wysokość odprowadzonych składek była wyższa niż wspomniane trzy.

Drugie z zastrzeżeń mówi o odprowadzaniu składki w ciągu osiemnastu miesięcy poprzedzających poród. Przyjęty okres uprawdopodobnia to, że świadczenie trafi do kobiet, które regularnie pracują i tylko od niedawna znalazły się w trudnej sytuacji zawodowej. Skrócenie zakresu czasu ograniczy prawo wielu z nich do świadczenia mimo wcześniejszego okresu odprowadzania składek. Stanie się tak ze względu na brak odpowiednio bezpiecznego marginesu czasu. Może zdarzyć się, że ograniczając zakres czasu np. do 12 miesięcy zdarzy się sytuacja, iż kobieta pracowała kilka lat i odprowadzała składki, ale utraciła pracę 3 miesiące przed zajściem w ciążę. Po dwóch miesiącach poszukiwania pracy otrzymała zatrudnienie na umowę-zlecenie, ale w tym samym czasie zaszła w ciążę, o czym powiedziała zleceniodawcy. Zleceniodawca natomiast wiedząc to nie przedłużył jej umowy. Jak wiadomo z praktyki kobieta będąc w ciąży ma małe szanse na znalezienie pracy, tak, więc zakres obejmujący 12 miesięcy będzie dla takiej kobiety krzywdzący, co godzi w konstytucyjną zasadę sprawiedliwości społecznej.

Niekorzystne jest również nadmierne powiększenie zakresu czasu np. do 24 miesięcy. Może to doprowadzić do nadużyć i sytuacji, że np. osoby nieodprowadzające składek od dwóch lat podejmuje fikcyjne zatrudnienie i odprowadzą jedną składkę w pierwszym miesiącu ciąży, udokumentują pracę sprzed 24 miesięcy i tym samym uzyskają takie same uprawnienia jak osoby regularnie odprowadzające środki na ubezpieczenie społeczne. Znowu stoi to w sprzeczności z zasadą sprawiedliwości społecznej.

Analizowaliśmy możliwość wprowadzenia zmian ww. przepisów na przepisy analogiczne w stosunku do ujętych w Art. 1 ust. 9 projektu ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw z dnia 12 czerwca 2014 r. w wersji na Stały Komitet Rady Ministrów, jednak w przypadku umów na zastępstwo i umów cywilnoprawnych byłoby to krzywdzące dla kobiet pracujących na tych zasadach, ponieważ wprowadzałoby nierówność między kobietami zatrudnionymi na te umowy, a odprowadzającymi składkę na ubezpieczenie chorobowe z tytułu innych rodzajów umowy o pracę.

Ograniczenie możliwości zapewnienia opieki nad noworodkiem

Kolejnym problemem, o którym wspomnieliśmy, a który przy tej okazji chcemy poruszyć jest kwestia kobiet, którym nie przysługuje zasiłek macierzyński, a które ze względów ekonomicznych chciałyby podjąć zatrudnienie zaraz po porodzie. Nawet po wprowadzeniu zaproponowanych powyżej zmian z pewnością nie uniknie się sytuacji, w których nawet niewielki odsetek kobiet pozostanie bez prawa do zasiłku macierzyńskiego, a ze względów ekonomicznych będą musiały podjąć pracę bezpośrednio po urodzeniu dziecka. Kobietom takim należy zapewnić możliwość podjęcia pracy lub inne działalności zarobkowej przy jednoczesnym stworzeniu im możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem w trakcie ich pracy.

Obecnie działające przepisy częściowo stwarzają taką możliwość jednak tylko kobietom, którym przysługiwał wcześniej zasiłek macierzyński. Jeśli kobieta skorzystała, z co najmniej 14 dni przysługującego jej świadczenia (art. 29 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa) reszta zasiłku macierzyński może zostać wykorzystana przez ojca dziecka lub bliskich członków rodziny.

Kobiety, którym nie przysługuje zasiłek macierzyński nie mogą iść po porodzie do pracy i bezpiecznie przekazać opieki nad noworodkiem innemu członkowi rodziny, jeśli wszyscy członkowie rodziny są aktywni zawodowo. Przy obecnym stanie prawa przejęcie ciągłej opieki nad noworodkiem np. przez pracującego ojca wymagałoby porzucenia przez niego pracy. W rezultacie albo rodzina utraci jedno źródło dochodu albo nie zapewni opieki nad dzieckiem.

Problem doskonale obrazuje przytoczony już przykład pracownicy firmy Winerberger. Kobieta przekazywała środki na ubezpieczenie chorobowe od dziesięciu lat. Z powodu nagłych, niekorzystnych

okoliczności straci prawo do świadczenia macierzyńskiego. Aby zapewnić utrzymanie rodzinie może pozostać na zwolnieniu lekarskim do końca ciąży, a po urodzeniu dziecka pójść do pracy jednak nie zapewniłaby wtedy opieki noworodkowi. Jej obowiązków nie może przejąć ojciec dziecka, mimo że również od jego wynagrodzenia przez lata była odprowadzana składka na ubezpieczenie chorobowe, a jego obecne wynagrodzenie nie pozwala na pokrycie wszystkich świadczeń i utrzymanie. Sytuacja wygląda wyjątkowo niekorzystnie w kontekście wymienianego już art. 2 Konstytucji RP.

Proponowane zmiany w przepisach odnoszących się do opieki macierzyńskiej

Również w tym przypadku, aby dokonać zmian należy jedynie nieznacznie uzupełnić przepisy wskazanych powyżej art. 29 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa:

W przypadku pierwszego z nich (art., 29) aby dokonać zmian należałoby wprowadzić jeden, dodatkowy ustęp- tutaj zaproponowany, jako 4b.

Art. 29.

4. W razie śmierci ubezpieczonej lub porzucenia przez nią dziecka zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, jeżeli przerwał zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

4a. W razie skrócenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego na wniosek ubezpieczonej-matki dziecka po wykorzystaniu przez nią zasiłku za okres, co najmniej 14 tygodni, zasiłek ten przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Przepis stosuje się odpowiednio w przypadku skrócenia okresu urlopu macierzyńskiego na wniosek matki, która korzystała z prawa do tego urlopu na podstawie przepisów odrębnych.

4b. W przypadku, kiedy bezpośrednio po urodzeniu dziecka, matce nie przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, jeżeli przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Kwestie wynikające z przepisów unijnych

Dodatkowym argumentem na rzecz wprowadzenia proponowanych zmian są również obowiązujące przepisy unijne. Aktem prawnym normującym kwestię ochrony macierzyństwa jest dyrektywa nr 85 (92/85/EWG) z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią. Określenie „pracownicy w ciąży” oznacza pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie pracodawcę (art. 2 Dyrektywy). Dyrektywa nakazuje, by ustawodawstwa krajowe państw członkowskich wprowadziły **niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic** (w rozumieniu art. 2 dyrektywy) w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego chyba, że zachodzą szczególne przyczyny niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w przepisach krajowych i/lub praktyce oraz w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę (art. 10 dyrektywy). W przypadku uzasadniającego zwolnienie pracownicy objętej ochroną, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia. Państwa członkowskie powinny podjąć **niezbędne środki w celu ochrony pracownic**, w rozumieniu art. 2, przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem.

Wprowadzenie w życie proponowanych zmian jest w naszej ocenie środkiem ochrony pracownic w ciąży. Obowiązuje w ustawodawstwie polskim regulacje nie zabezpieczają w należyтым stopniu interesów kobiet w ciąży, zaś metody zapewnienia tej kategorii pracowników możliwości prawidłowego funkcjonowania w okresie ciąży powinny podlegać stałej weryfikacji i odpowiedniemu przemodelowaniu tak, aby na bieżąco reagować na nowe zjawiska w sferze zatrudnienia. Również proponowane zmiany służą dostosowaniu przepisów krajowych do stale zmieniającej się sytuacji na rynku pracy.

W kontekście opisanych zjawisk związanych z umową na zastępstwo kluczowe znaczenie ma wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie Melgar, C-438/99, stwierdzający, że brak odnowienia umowy na czas określony, o ile udowodniono, że wynikał z przyczyn związanych z ciążą, również stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. W naszej ocenie orzeczenie ETS wskazuje, że istota umów prekaryjnych, w tym również umów na zastępstwo, powinna być tak ukształtowana, aby zagwarantować kobiecie ciężarnej w każdym wypadku stabilizację sytuacji prawnej.

Proponowane przez nas zmiany są ważne i pomogą zrównać uprawnienia kobiet w ciąży, co jak mamy nadzieję przysłuży się wdrażanej polityce prorodzinnej. Równocześnie propozycje zmian staraliśmy się zbudować tak, aby zmiany wpłynęły jak najmniej na wydatki z budżetu ZUS oraz w jak największym stopniu, realnie zadośćuczyniły konstytucyjnej zasadzie sprawiedliwości społecznej.

Wprowadzania prorodzinnego ustawodawstwa wydaje się być pilną potrzebą, biorąc pod uwagę występujący w Polsce ujemny przyrost demograficzny. W braku podjęcia zdecydowanych kroków ku zahamowania temu trendowi, powyższe może przynieść opłakane skutki; takie jak znacznie mniejsze wpływy z podatków do budżetu Państwa czy też brak młodych ludzi, którzy utrzymują system ubezpieczeń społecznych, a w szczególności system emerytalny.

Pragniemy również zwrócić uwagę, że propozycja zmian jest propozycją osób, które porozumiały się ponad podziałami, ponieważ członkowie organizacji wspólnie składających propozycję stanowią grono osób niejednokrotnie o różnych poglądach ideologicznych, które zgodziły się, co do faktu konieczności zrównania praw ciężarnych kobiet.

Podpisano:

Stowarzyszenie w Praktyce, Teorii, Działaniu

Radosław Kołodziej
Prezes Stowarzyszenia „w Praktyce Teorii
Działaniu”

Adam Mikołajczyk
Wiceprezes Stowarzyszenia „w Praktyce Teorii
Działaniu”

Fundacja Pro Re Publica

Dr Agnieszka Gutkowska
Prezes Fundacji Pro Re Publica