



RZECZPOSPOLITA POLSKA

Rzecznik Praw Dziecka

Marek Michalak

ZSS/500/11/2011/AB

Warszawa,

28

lipca 2011 r.

**Pani
Jolanta Fedak
Minister Pracy i Polityki Społecznej**

Wznowe Pani Minister,

prowadzona przeze mnie analiza uprawnień przysługującego pracownikom, związanego z rodzicielstwem, określonego w art. 188 Kodeksu pracy, poparta jest licznymi sygnałami otrzymywanymi od rodziców – pracowników wychowujących więcej niż jedno dziecko.

Wykładnia obowiązującego art. 188 Kodeksu pracy prowadzi do konstatacji, iż w ciągu roku kalendarzowego dwa dni zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przysługują pracownikom wychowującym przynajmniej jedno dziecko do 14 lat. Oznacza to, że zwolnienie od pracy na podstawie art. 188 w zw. z art. 189¹ Kodeksu pracy w wymiarze dwóch dni jest niezależne od liczby dzieci i przysługuje zarówno rodzicowi lub opiekunowi wychowującemu jedno dziecko, jak również rodzicowi lub opiekunowi wychowującym więcej niż jedno dziecko w wieku do lat 14. W przypadku, gdy oboje rodzice lub opiekunowie są zatrudnieni, z tego uprawnienia może skorzystać jedno z nich.

Istotą przysługującego uprawnienia rodzicom będącym pracownikami jest umożliwienie im załatwienia spraw związanych bezpośrednio z dzieckiem, a możliwych jedynie w godzinach ich pracy. Przykładowo wskazać można na konieczność odbycia wizyty lekarskiej albo spotkania w przedszkolu, tudzież w szkole, załatwienia dotyczących dziecka spraw urzędowych, np. świadczeń rentowych, skompletowania dokumentów niezbędnych dla podjęcia przez dziecko rehabilitacji itp. Lista takich spraw jest długa i uzależniona chociażby od stanu zdrowia dziecka.

Docierają do mnie sygnały od rodziców wychowujących więcej niż jedno dziecko w wieku do 14 roku życia, świadczące o tym, że dla takich rodziców obowiązujący wymiar dni tytułem zwolnienia od pracy na podstawie art. 188 Kodeksu pracy jest niewystarczający. Rodzice wskazują, że w związku z wychowywaniem większej liczby dzieci w wieku do 14 roku życia, spraw z nimi związanych jest więcej, choćby były tego samego rodzaju. Informują mnie, że w sytuacji wykorzystania przez rodzica dwóch dni tytułem zwolnienia od pracy w związku ze sprawami jednego z dzieci, nie mają już możliwości pobrania dnia wolnego na podstawie art. 188 Kodeksu pracy w związku z załatwieniem spraw dotyczących pozostałych dzieci, przez co czują się niesprawiedliwie traktowani przez przepisy prawa pracy.

Na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 6 stycznia 2000 r. o Rzeczniku Praw Dziecka (Dz. U. Nr 6, poz. 69, z późn. zm.) proszę Panią Minister o analizę ww. zagadnienia i rozważenie zasadności podjęcia działań legislacyjnych mających na celu poprawę aktualnie obowiązującego mechanizmu, stanowiącego bez wątpienia istotny element polityki prorodzinnej Państwa, ze szczególnym uwzględnieniem i wsparciem dla rodzin wielodzietnych wychowujących więcej niż jedno dziecko w wieku do 14 roku życia.

Z wyrazami szacunku
Marek Piński



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 30-08- 2011r.

DPR-I-4102-655/JS/11

Pan
Marek Michalak
Rzecznik Praw Dziecka

Szanowny Panie Rzeczniku,

Odpowiadając na Pana wystąpienie z dnia 28 lipca br., znak: ZSS/500/2011/AB dotyczące uzależnienia wymiaru zwolnienia od pracy określonego w art. 188 Kodeksu pracy od liczby dzieci w wieku do 14 lat wychowywanych przez pracownika, uprzejmiie wyjaśniam, co następuje.

Zgodnie z przepisem art. 188 Kodeksu pracy, pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar powyższego zwolnienia od pracy jest zatem stały i nie zależy od liczby dzieci w wieku do 14 lat wychowywanych przez pracownika. Z dni opieki nad dzieckiem mogą korzystać, według wyboru, pracownica-matka dziecka lub pracownik-ojciec dziecka; możliwe jest także podzielenie się tym uprawnieniem między uprawnionymi pracownikami.

Pragnę wyjaśnić, że wymiar uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem jest w przepisach Kodeksu pracy określony w różny sposób. Zależy to m.in. od charakteru i funkcji, jakie ma spełnić dane uprawnienie. I tak, liczba dzieci nie wpływa nie tylko na wymiar uprawnienia będącego przedmiotem Pana wystąpienia, ale także na wymiar okolicznościowego zwolnienia od pracy związanego z urodzeniem się dziecka (lub dzieci) pracownika, na wymiar urlopu ojcowskiego oraz na wymiar urlopu wychowawczego.

Moim zdaniem, oceny przepisów prawa pracy pod kątem tworzenia warunków do wspierania rodzin wielodzietnych, tj. wychowujących więcej niż jedno dziecko, należałoby dokonywać, biorąc pod uwagę bogaty wachlarz wszystkich uprawnień gwarantowanych takim pracownikom przepisami Kodeksu pracy. Dni opieki nad dzieckiem (dziećmi) w wieku do 14 lat stanowią jedynie uzupełnienie szerokiego katalogu takich uprawnień, wśród których

wskazać należy nie tylko tradycyjnie wymieniane urlopy macierzyńskie, dodatkowe urlopy macierzyńskie, urlopy na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowe urlopy na warunkach urlopu macierzyńskiego, przerwy w pracy na karmienie dziecka piersią - których wymiar uzależniono od liczby dzieci, oraz szczególną ochronę stosunku pracy w czasie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem i gwarancję kontynuowania zatrudnienia po ich zakończeniu, ale także szereg norm ochronnych dla pracowników w obszarze czasu pracy i organizacji procesu pracy, jak również umożliwiających elastyczne dostosowanie rozkładu czasu pracy do indywidualnych potrzeb pracownika. Mam tu na myśli zwłaszcza normy ochronne zawarte w przepisach art. 148 pkt 3, 178 § 2 i 179 Kodeksu pracy oraz dające podstawę do elastycznej organizacji procesu pracy, zawarte w przepisach art. 29² § 2, 67⁸-67¹⁷, 140, 142-144, 182¹ § 4 i 5, 183 § 4 i 186⁷ Kodeksu pracy i w przepisach art. 11 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i pracodawców. Nie bez znaczenia dla oceny przepisów prawa pracy określających uprawnienia związane z rodzicielstwem, pod kątem wspierania rodzin wielodzietnych, jest także możliwość wskazania, który z zatrudnionych pracowników, matka, czy też ojciec dziecka (dzieci) zamierza korzystać z danego uprawnienia (w zakresie określonym w art. 189¹ § 2 Kodeksu pracy).

Niezależnie od wyżej przedstawionych argumentów natury merytorycznej, pragnę także dodać, że proponowana przez Pana zmiana stanu prawnego rodziłaby skutki finansowe dla pracodawców. Korzystanie przez pracownika z dni opieki nad dzieckiem (dziećmi) w wieku do 14 lat następuje bowiem z zachowaniem prawa do wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę, przy czym wysokość tego wynagrodzenia, co do zasady, odpowiada wynagrodzeniu, jakie pracownik otrzymałby gdyby nie korzystał ze zwolnienia. Roczne koszty ponoszone przez pracodawcę mogą być wprawdzie ocenione jako niewielkie, jednak należy pamiętać, że pracownik może korzystać z tego uprawnienia przez kilkanaście lat.

Biorąc pod uwagę różnorodność rozwiązań prawnych gwarantowanych już obowiązującymi przepisami prawa pracy pracownikom pełniącym funkcje rodzicielskie, w mojej ocenie nie jest niezbędne różnicowanie wymiaru zwolnienia od pracy określonego w art. 188 Kodeksu pracy, w zależności od liczby dzieci w wieku do lat 14 wychowywanych przez pracownika.


MINISTER
up. PODSEKRETARZ STANU

Marek Bucior