



Warszawa, 28 kwietnia 2013 roku

RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Dziecka
Marek Michalak

ZSS/500/10/2013/MW

Pan
Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki
Spolecznej

pragnę ponownie zwrócić uwagę Pana Ministra na zagadnienie dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, określonych w art. 188 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r., Nr 21 poz. 94 z późn. zm.).

W myśl 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*”. Pracownikowi przysługują więc jedynie dwa dni wolne od pracy bez względu na to, czy wychowuje on jedno, czy więcej dzieci.

W trosce o zapewnienie rodzicom wychowującym więcej niż jedno dziecko możliwości załatwiania spraw związanych z dziećmi, m.in. wizyt u lekarza, spotkań w szkole lub przedszkolu, załatwiania spraw w urzędach, 28 lipca 2011 r. wystąpiłem do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z prośbą o analizę zagadnienia i rozważenie zasadności podjęcia działań legislacyjnych, mających na celu zmianę aktualnie obowiązującego stanu prawnego w tym zakresie.¹ W liście skierowanym do Pani Minister Jolanty Fedak podkreśliłem, że istotą przepisu jest umożliwienie opiekunom załatwiania spraw związanych z dziećmi, co w niektórych przypadkach możliwe jest tylko w godzinach ich pracy. Natomiast zgodnie z ww. przepisem opiekunowie, którzy skorzystali z dnia wolnego, aby załatwić sprawy związane z jednym dzieckiem, nie mają możliwości skorzystania z takiego uprawnienia w związku z potrzebami pozostałych dzieci.

¹ ZSS/500/11/2011/AB

W odpowiedzi na moje wystąpienie wskazano na fakt, że wymiar poszczególnych uprawnień pracowniczych zależy od charakteru i funkcji, jakie ma spełniać dane uprawnienie, oraz że art. 188 Kodeksu pracy stanowi jedynie uzupełnienie całego szeregu uprawnień związanych z opieką nad dziećmi i ich wychowaniem, takich jak urlopy macierzyńskie, dodatkowe urlopy macierzyńskie czy przerwa w pracy na karmienie piersią. Podkreślono również, że wprowadzenie zmian w przepisie, który jest tematem mojego wystąpienia, rodziłoby negatywne skutki finansowe dla pracodawców.

Przyjmując powyższe argumenty, jednocześnie pragnę zaznaczyć, że poruszany problem dostrzegł również Prezes Naczelnej Rady Adwokackiej. W liście skierowanym do mnie 4 kwietnia 2013 r. zwrócił uwagę, że przepis w swoim obecnym brzmieniu jest niezgodny z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa, ponieważ dyskryminuje dzieci z rodzin wielodzietnych.

W związku z powyższym, na podstawie art. 10a ustawy z dnia 6 stycznia 2000 r. o Rzeczniku Praw Dziecka (Dz. U. Nr 6, poz. 69 z późn. zm.) zwracam się do Pana Ministra z prośbą o ponowne rozważenie przedstawionego przeze mnie problemu oraz zasadności podjęcia działań legislacyjnych zmierzających do zapewnienia dni wolnych stosownie do liczby dzieci wychowujących się w rodzinie.

Z szacunkiem
Marek Jankowski

W załączeniu:

- pismo skierowane do Rzecznika Praw Dziecka przez Prezesa Naczelnej Rady Adwokackiej Andrzeja Zwarę 4 kwietnia 2013 r.

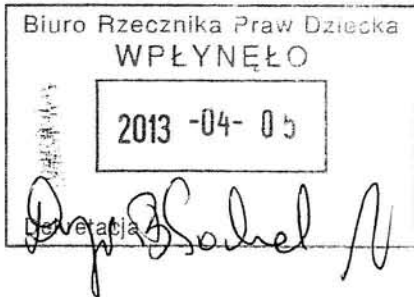


PREZES
NACZELNEJ RADY ADWOKACKIEJ

Andrzej Zwara

14962

Warszawa, 4 kwietnia 2013 roku



Szanowny Pan
Marek Michalak
Rzecznik Praw Dziecka

NRA-018-SEK-3/22/13

honor Panie Rzeczniku,

Na podstawie ustawy o Rzeczniku Praw Dziecka, w trosce o dobro dzieci z rodzin wielodzietnych, kierowany wytycznymi zawartymi w art. 1 ustawy Prawo o adwokaturze, wnoszę o podjęcie przez Rzecznika Praw Dziecka działań w celu przedstawienia właściwym organom władzy publicznej, organizacjom oraz instytucjom ocen i wniosków zmierzających do zapewnienia skutecznej ochrony praw i dobra dzieci z rodzin wielodzietnych, w szczególności poprzez wystąpienie do właściwych organów z wnioskami o podjęcie inicjatywy ustawodawczej o zmianę art. 188 Kodeksu pracy jako niezgodnego z wyrażonymi w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasadami równości wobec prawa i zakazu dyskryminacji jednostki, co w niżej opisanej sprawie może oznaczać niekorzystne rozwiązania dla dzieci z rodzin wielodzietnych.

Zgodnie bowiem z 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”. Kodeks pracy nie wydłuża jednak odpowiednio długości „zwolnienia od pracy na czas opieki” w przypadku dwojga i więcej dzieci, jak czyni to w przypadku urlopu macierzyńskiego (art. 180) czy dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182¹), a także urlopu z tytułu przysposobienia (art. 183 § 1) i dodatkowego urlopu z tytułu przysposobienia (art. 183 § 3 pkt 1 i 2). Należy zatem założyć, że niezależnie od liczby dzieci w rodzinie pracownikowi zawsze będą przysługiwały 2 dni „zwolnienia od pracy na czas opieki”, co zwłaszcza w wypadku rodzin wielodzietnych jest rozwiązaniem niedopuszczalnym.

W doktrynie prawa konstytucyjnego uznaje się, że istota wyrażonej w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasady równości polega na tym, że „wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. A więc według równej miary, bez różnicowań dyskryminujących, jak i faworyzujących (...)” (prof. dr hab. Bogusław Banaszak, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, C.H. Beck, 2009). Zasada równości nie oznacza zakazu jakiegokolwiek różnicowania sytuacji prawnej obywateli, lecz

wymaga, aby „wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących kryteriach. Kryteria te muszą mieć:

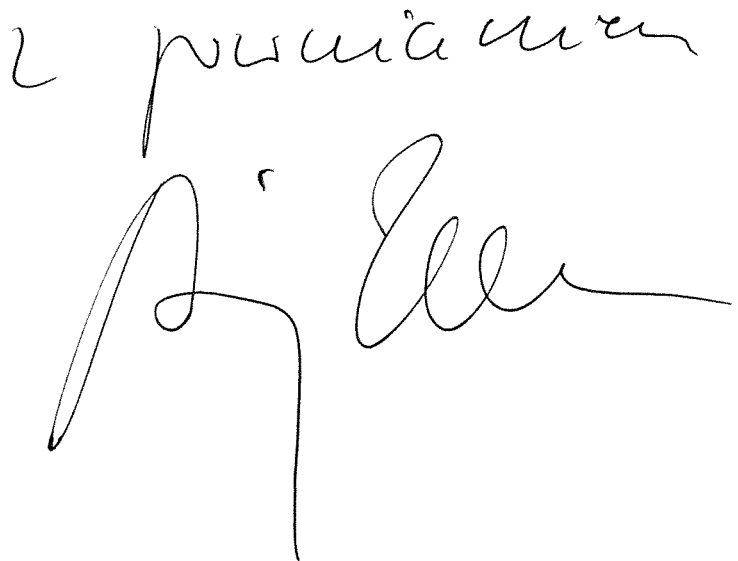
- po pierwsze, **charakter relewantny**, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz służyć realizacji tego celu i treści, czyli wprowadzane różnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony. Nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium (...).

- po drugie, kryteria te muszą mieć **charakter proporcjonalny**, a więc waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych.

- po trzecie, kryteria te muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (...)" (Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 grudnia 1997 r., sygnatura akt K 8/97).

W świetle przytoczonych poglądów, zarówno doktryny, jak i judykatury, trudno nie odnieść wrażenia, że zapis art. 188 Kodeksu pracy, dyskryminującego rodziny wielodzietne i pochodzące z takich rodzin dzieci, narusza konstytucyjną zasadę równości. Przepis powinien bowiem dostosować długość „zwolnienia od pracy na czas opieki” proporcjonalnie do liczby dzieci w rodzinie, aby nie dyskryminować rodzin wielodzietnych. W obecnym stanie prawnym rodziny wielodzietne traktowane są przez ustawodawcę w sposób gorszy niż rodziny z jednym lub małą liczbą dzieci. Mając do dyspozycji jedynie 2 dni „zwolnienia od pracy na czas opieki” rocznie, pracownik-rodzic, mający kilkoro dzieci, nie jest w stanie korzystać ze wspomnianego uprawnienia w równym stopniu jak pracownik-rodzic, mający jedno dziecko.

Mając powyższe na uwadze, wnoszę jak we wstępie.

z poważaniem




MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 06.06.2013r.

DRP-I-4102-409-BL/JK/13

Pan

Marek Michalak

Rzecznik Praw Dziecka

SZANOWNY PANE MINISTER,

Odpowiadając na Pana wystąpienie z dnia 29.04.2013r. znak: ZSS/500/10/2013/MW uprzejmie wyjaśniam:

Przepis art. 188 Kodeksu pracy przyznaje pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat zwolnienie od pracy na 2 dni w ciągu roku kalendarzowego, 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 rodzicami lub opiekunami dziecka.

Oceny przepisów prawa pracy pod kątem tworzenia warunków do wspierania rodzin wielodzietnych, tj. wychowujących więcej niż jedno dziecko należałoby dokonywać na tle szeregu przepisów Kodeksu pracy określających różne uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem. I tak, wymiar takich uprawnień jest w przepisach Kodeksu pracy określony w różny sposób. Zależy to m.in. od charakteru i funkcji, jakie ma spełniać dane uprawnienie. Liczba dzieci nie wpływa nie tylko na wymiar uprawnienia będącego przedmiotem wystąpienia, ale także na wymiar okolicznościowego zwolnienia od pracy związanego

z urodzeniem się dziecka (lub dzieci) pracownika, na wymiar urlopu ojcowskiego, a także na wymiar urlopu wychowawczego.

Dni opieki nad dzieckiem (dziećmi) w wieku do 14 lat stanowią jedynie uzupełnienie szerokiego katalogu uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, 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. Chodzi tu zwłaszcza o 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.


Należy również nadmienić, iż zakres uprawnień związanych z rodzicielstwem zostanie niebawem znacznie poszerzony poprzez przyznanie pracownikom prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni, niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie, przy czym z takiego urlopu mogliby korzystać obydwój rodzice dziecka. Ponadto ułatwieniu godzenia obowiązków zawodowych z pełnieniem funkcji rodzicielskich powinny także sprzyjać inne rozwiązania prawne dotyczące czasu pracy przewidziane w projekcie ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (druk nr 1105). Proponuje się w nich określenie zasad stosowania ruchomego czasu pracy, który mógłby być wprowadzany u danego pracodawcy nie tylko jako rozwiązanie o charakterze systemowym, ale także na indywidualny wniosek zainteresowanego pracownika.

Niezależnie od wyżej wymienionych argumentów natury merytorycznej, pragnę także dodać, że proponowana zmiana 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 otrzymywałby gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy. Roczne koszty ponoszone przez pracodawcę z tego tytułu mogą być wprawdzie niewielkie, jednak należy pamiętać, że pracownik może korzystać z tego uprawnienia przez kilkanaście lat. Nie bez znaczenia

mogą być także skutki finansowe związane z koniecznością zastępstwa nieobecnego pracownika; z tego tytułu pracodawca może ponosić koszty związane z pracą nadliczbową pozostałych pracowników.

Rozważając przedstawione propozycje, a także biorąc pod uwagę różnorodność uprawnień z jakich mogą skorzystać pracownicy – rodzice dziecka, nie przewidujemy zmian obecnie obowiązujących rozwiązań w tym zakresie.

2 *proszę*



MINISTER
Radosław Mleczko
PODSEKRETARZ STANU