



III.7044.105.2020.LN

**Pan
Jarosław Gowin
Wiceprezes Rady Ministrów
Minister Rozwoju, Pracy i Technologii**

Szanowny Panie Premierze,

stosownie do art. 186⁷ § 1 k.p. pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca ma obowiązek uwzględnienia takiego wniosku pracownika.

Z kolei prawo do urlopu wychowawczego reguluje art. 186 k.p. Stanowi on, że pracownik zatrudniony co najmniej przez sześć miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do tego sześciomiesięcznego okresu wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia. Wymiar tego urlopu wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy szósty rok życia. Natomiast zgodnie z art. 186 § 8 k.p. urlopu wychowawczego udziela się nie więcej niż w pięciu częściach, a liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

Wzajemna relacja tych przepisów poprzez odwołanie się do instytucji urlopu wychowawczego prowadzi do prezentowanego w literaturze przedmiotu poglądu, że skorzystanie z obniżenia wymiaru czasu pracy pomniejsza dotąd niewykorzystany wymiar urlopu wychowawczego. Sformułowanie użyte w przepisie powołanym na wstępie - "w okresie, w którym mógłby korzystać" można bowiem rozumieć w taki sposób, iż skutkiem skorzystania z prawa do obniżenia wymiaru jest utrata tej części urlopu, która została alternatywnie "wykorzystana" na pracę w niższym wymiarze.

Odmienny pogląd w tej sprawie wyraził resort pracy w stanowisku z 29 października 2014 r. w odpowiedzi na pytanie jednego z wydawnictw. W świetle tego poglądu „prawo do obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p. jest odrębnym i niezależnym uprawnieniem wobec urlopu wychowawczego aczkolwiek z tym urlopem funkcjonalnie powiązany z tego względu, że przysługującym pracownikowi uprawnionemu do urlopu wychowawczego. Tym samym okres pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego nie wpływa na wymiar urlopu wychowawczego. Natomiast z prawa do pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy na podstawie art. 186⁷ K.p. pracownik będzie korzystał przez okres, w którym będzie spełniał ustawowe warunki uprawniające go do urlopu wychowawczego.”.

Pracownik może zatem skorzystać z obniżenia wymiaru w dłuższym okresie, a nawet przez cały czas do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Dopiero wówczas straci prawo do pozostałego urlopu wychowawczego. Przyjęcie tego stanowiska oznacza, że te dwa uprawnienia są niezależne. Jest to pogląd korzystny dla pracownika, uwzględniający dobro rodziny, niezwykle przydatny w trudnej sytuacji, w jakiej znalazło się wiele rodzin z powodu pandemii. Takie stanowisko, pozostające w zgodzie z konstytucyjnymi i europejskimi standardami ochrony rodziny i rodzicielstwa, zasługuje w opinii Rzecznika Praw Obywatelskich na pełną aprobatę.

Z tego też względu w przekonaniu Rzecznika rysuje się potrzeba wprowadzenia odpowiedniego uściślenia regulacji zawartej w przepisach k.p., usuwającej prezentowane na jej tle rozbieżne poglądy.

Biorąc powyższe pod uwagę działając na podstawie art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627) uprzejmie proszę Pana Premiera o przedstawienie stanowiska w kwestii podjęcia stosownych działań prawodawczych.

Z poważaniem

Stanisław Trociuk

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

/-podpisano elektronicznie/