



Minister Rozwoju,
Pracy i Technologii

Data: 21 grudnia 2020
Znak sprawy: DPP-I.034.1.2020DPR-
I.412.70.2020.MP

Pan
Stanisław Trociuk
Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

Dotyczy: wniosku o doprecyzowanie przepisów Kodeksu pracy z zakresie korzystania przez pracownika z obniżonego wymiaru czasu pracy.

Szanowny Panie Rzeczniku,

w odpowiedzi na wystąpienie z dnia 4 grudnia br. (III.7044.105.2020.LN) uprzejmie wyjaśniam, co następuje:

Zgodnie z art. 186 § 1 i 2 Kodeksu pracy pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop ten jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Jednocześnie, jako alternatywę dla pracowników, którzy nie korzystają z urlopu wychowawczego (który jest urlopem bezpłatnym) przepisy art. 186⁷ Kodeksu pracy przewidują możliwość skorzystania z instytucji obniżonego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Uprzejmie wyjaśniam, że aktualny jest pogląd Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, zgodnie z którym prawo do wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, na podstawie art. 186⁷ Kodeksu pracy, jest odrębnym uprawnieniem wobec urlopu wychowawczego. Z prawa do wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy,

pracownik może zatem korzystać przez okres, w którym będzie on spełniał ustawowe warunki uprawniające go do urlopu wychowawczego.

Natomiast długość okresu wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego nie wpływa na wymiar jego urlopu wychowawczego. W związku z tym, jeżeli nie zakończył się jeszcze rok kalendarzowy, w którym dziecko ukończy 6 rok życia pracownik będzie mógł skorzystać z przysługującego mu wymiaru urlopu wychowawczego.

Pragnę także wyjaśnić, że Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii dostrzega, iż w obecnym stanie prawnym kwestia dotycząca ustalania okresu, w jakim pracownik może skorzystać z prawa do wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy może rodzić praktyczne wątpliwości. W związku z powyższym zmiany przepisów Kodeksu pracy, o których mowa w przedmiotowym wystąpieniu Pana Rzecznika, będą rozważane w trakcie prac legislacyjnych nad wdrażaniem do polskiego porządku prawnego dyrektywy PE i Rady (UE)2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 210/18/UE. Termin wymagany dla wdrożenia tej dyrektywy to dzień 2 sierpnia 2022 r. Obecnie analizowane są rozwiązania w tym zakresie, jednakże nie została jeszcze podjęta decyzja, jakie konkretnie zmiany zostaną wprowadzone do przepisów Kodeksu pracy.

Podstawa prawna:

art. 186 i art. 186⁷ Kodeksu pracy

Sekretarz Stanu

Z poważaniem

Z upoważnienia

Iwona Michałek

[podpisano elektronicznie]

Sprawę prowadzi:

Małgorzata Podgórska

E-mail: Malgorzata.Podgorska@mriips.gov.pl

Telefon: 22 661 14 19