



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 26.05.2016 r.

Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu

DPR.I.4102.54.2016.JK

12.12.16

BIURO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH	
Wpł.	2016 -05- 02
Zał.	NR

Pan
Adam Bodnar
Rzecznik Praw Obywatelskich

Stanisław Szwed

W nawiązaniu do pisma z dnia 30 marca br., znak: XI.420.1.2016.PN/AM, dotyczącego uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, uprzejmie wyjaśniam, co następuje:

Nowelizacja przepisów Kodeksu pracy, przyjęta w ustawie z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 675) stworzyła prawne przesłanki umożliwiające rodzicom skorzystanie z płatnego urlopu przez okres jednego roku w związku z urodzeniem się dziecka albo przez okres dłuższy niż jeden rok, w związku z jednoczesnym urodzeniem się większej liczby dzieci. Ponadto rozwiązania te pozwoliły rodzicom dziecka na dzielenie się uprawnieniami rodzicielskimi przysługującymi w związku z opieką nad małym dzieckiem. Zwiększyły także pracownikowi-ojcu dziecka dostępność do płatnych urlopów przysługujących w pierwszym roku życia dziecka. Dodatkowy urlop macierzyński oraz urlop rodzicielski został bowiem ukształtowany w taki sposób, by był dostępny zarówno dla pracownicy-matki dziecka, jak i dla pracownika-ojca dziecka. Wyłącznie od decyzji obojga rodziców uprawnionych do tych urlopów zależało, czy będą one wykorzystywane przez jednego z rodziców (przez pracownicę-matkę dziecka albo przez pracownika-ojca dziecka), czy też rodzice podzielą się tymi uprawnieniami. Wprowadzone rozwiązania prawne przesądzały jedynie o liczbie części, w jakich można

wykorzystywać dodatkowy urlop macierzyński i urlop rodzicielski, a także o minimalnym wymiarze każdej z tych części, pozostawiając pracownikom-rodzicom dziecka prawo do podjęcia decyzji, które z nich i w jakiej kolejności będzie korzystać z tych urlopów. Możliwe było zatem nie tylko rozpoczęcie korzystania z tych urlopów przez pracownika-ojca dziecka, ale także, w przypadku urlopu rodzicielskiego, który mógł być wykorzystywany w trzech częściach, naprzemiennie korzystanie z tego urlopu przez oboje pracowników-rodziców dziecka. Od samodzielnej decyzji uprawnionych pracowników-rodziców dziecka zależało również, czy skorzystają oni z możliwości jednoczesnego przebywania na urlopie rodzicielskim (np. przez 13 tygodni), czy też wybiorą inne rozwiązanie, zgodnie z którym jedno z rodziców będzie korzystało z tego urlopu przez dłuższy okres, np. przez 18 tygodni, a drugie z rodziców w tym czasie skorzysta z pozostałego wymiaru urlopu, tj. z 8 tygodni.

Kolejna nowelizacja przepisów Kodeksu pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich - ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1268), która weszła w życie 2 stycznia 2016 r., uwzględniła zróżnicowane potrzeby rodziców w zakresie organizacji opieki nad dzieckiem, w zależności od ich sytuacji zawodowej, możliwości korzystania z opieki rodzinnej czy wieku dziecka (aż do rozpoczęcia nauki w szkole). Ma ona również na uwadze zachowania matek dotyczące rezygnacji z długich przerw w pracy i potrzeby utrzymywania kontaktu ze środowiskiem zawodowym. Nowe przepisy stworzyły także dodatkowe możliwości wspólnego korzystania z urlopów przez oboje rodziców. Zmiany w Kodeksie objęły cztery grupy rozwiązań:

- 1) uproszczenie, ujednoczenie i uporządkowanie systemu urlopów związanych z rodzicielstwem;
- 2) zwiększenie elastyczności tych urlopów, w sposób pozwalający rodzicom na lepsze dostosowanie formuły wykorzystania urlopów do ich indywidualnych wyborów i potrzeb;
- 3) zwiększenie uprawnień rodzicielskich przysługujących ojcom;
- 4) wprowadzenie regulacji pozwalających pracodawcom na właściwe planowanie organizacji pracy w związku z nieobecnościami pracowników spowodowanymi korzystaniem przez nich z uprawnień związanych z rodzicielstwem.

W zakresie trzeciej grupy rozwiązań, nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła pełną wymienną uprawnień przysługujących pracownikom i innym ubezpieczonym. Ww. wymienną objęła zarówno możliwość dzielenia się urlopem rodzicielskim i zasiłkiem macierzyńskim, jak i sytuacje szczególne, dotyczące możliwości przerwania przez pracownicę-matkę dziecka korzystania z urlopu macierzyńskiego bądź ubezpieczoną-matkę dziecka korzystania z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu.

Podkreślenia wymaga, że wprowadzenie tego rozwiązania znacznie wzmocniło uprawnienia rodzicielskie ojca dziecka.

Ponadto nowe przepisy przyznały pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko prawo do urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego oraz ubezpieczonemu-ojcu dziecka prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tych urlopów, niezależne od uprawnień matki. Przysługuje ono w sytuacji podjęcia przez nieaktywną zawodowo matkę dziecka, w okresie do ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Uprawnienie to trwa tak długo, jak długo matka dziecka pozostaje w zatrudnieniu. Takie rozwiązanie pozwala rodzicom na wybór preferowanej formy podziału obowiązków związanych z opieką nad dzieckiem oraz pracą zawodową i jednocześnie zwiększa stabilność ekonomiczną rodziny.

Zwazywszy na fakt, że okres, w którym można było wykorzystać urlop ojcowski, nakładał się na okres, w którym pracownikom-rodzicom przysługiwało prawo do urlopu rodzicielskiego oraz mając na względzie niedostateczne wykorzystywanie przez ojców tego uprawnienia, nowe przepisy wydłużyły okres, w którym możliwe jest wykorzystanie urlopu ojcowskiego - do ukończenia przez dziecko dwóch lat.

Przepisy prawa pracy umożliwiają również elastyczne dostosowanie rozkładu czasu pracy do indywidualnych potrzeb pracownika, co jest szczególnie istotne dla pracowników, którzy pełnią obowiązki rodzicielskie. Przykładem takich unormowań jest indywidualny rozkład czasu pracy, umożliwiający pracodawcy ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika na jego pisemny wniosek (art. 142 Kodeksu pracy). Poza tym rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy lub przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy (art. 140¹ Kodeksu pracy).

Ponadto należy zauważyć, iż przepisy prawa pracy, o których pracodawca jest zobligowany poinformować pracowników, obejmują co do zasady istotne kwestie związane ze stosunkiem pracy, które dotyczą wszystkich pracowników (art. 29 § 3 i 3² Kodeksu pracy). Natomiast obowiązek pracodawcy, określony w art. 94¹ Kodeksu pracy stanowi wdrożenie licznych dyrektyw "równościowych". Zobowiązuje on pracodawcę do udostępniania pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, pozostawiając mu wybór jednego z dwóch wskazanych w tym przepisie sposobów. Jednakże i ten obowiązek obejmuje wszystkich pracowników. Natomiast warto zauważyć, iż przepisy Kodeksu pracy związane z rodzicielstwem nie są zazwyczaj regulacjami, którymi zainteresowani są wszyscy pracownicy zatrudnieni w zakładzie pracy. Zatem konieczność ich rozpowszechnienia

pracownikom, których nie dotyczą (jeśli należałoby je udostępnić wszystkim), lub obowiązek weryfikacji, których pracowników one obejmują (jeśli należałoby je udostępnić tylko zainteresowanym) wydaje się niepotrzebnym obciążeniem dla pracodawcy. Tym bardziej, iż korzystanie z większości uprawnień związanych z rodzicielstwem jest fakultatywne. Poza tym pracownicy zainteresowani informacjami dotyczącymi uprawnień rodzicielskich mogą je znaleźć na stronie internetowej www.rodzicielski.gov.pl.

Warto również dodać, iż przepisy przewidujące możliwość obniżenia wymiaru etatu przez pracownika, na które pracodawca, co do zasady, musi wyrazić zgodę, obowiązują już stosunkowo długo. Po pierwsze, uprawnienie takie przysługuje w ramach korzystania z urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z regulacją art. 182^{1e} Kodeksu pracy w przypadku zwrócenia się pracownika z takim wnioskiem pracodawca ma obowiązek go uwzględnić, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Następnie dalej idące prawo przysługuje pracownikowi uprawnionemu do urlopu wychowawczego. Stosownie do art. 186⁷ § 1 Kodeksu pracy, taki pracownik 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 urlopu wychowawczego. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek pracownika w każdym przypadku, a więc niezależnie od organizacji pracy lub rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika.

Uprawnienie do pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy przysługuje zatem w okresie, w którym dziecko z uwagi na wiek wymaga najwięcej opieki. Przesunięcie tej granicy do lat 14 wydaje się niezasadne, zwłaszcza z uwagi na objęcie takiego dziecka obowiązkiem szkolnym.

Zaznaczyć także należy, iż przeniesienie rozwiązań prawnych, które funkcjonowały w ramach nieobowiązującej już ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, do Kodeksu pracy jest nieuzasadnione przede wszystkim z uwagi na fakt, iż był to akt prawny wyjątkowy i o czasowym okresie obowiązywania. Stanowił odpowiedź na światowy kryzys gospodarczy, który również w Polsce zaowocował spowolnieniem gospodarki. Konieczne więc było przyjęcie rozwiązań przeciwdziałających lub łagodzących skutki tego kryzysu. Jednak warto pamiętać, iż korzystanie z rozwiązań prawnych przewidzianych tą ustawą odbywało się przy wsparciu finansowym przedsiębiorców ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub ze środków Funduszu Pracy.

Pomijając powyższe warto też zauważyć, iż na zasadach ogólnych, jeśli pracownik wystąpi z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy, to zgodnie z art. 29² § 2 Kodeksu pracy pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić taki wniosek pracownika. Sformułowanie "pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika" należy interpretować jako względny, bo uzależniony od możliwości, obowiązek pracodawcy. Oznacza to, że przy wystąpieniu odpowiednich warunków, wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy jest dla pracodawcy wiążący.

Konkludując wydaje się, iż ojcowie powinni być zachęceni do przyjmowania w równej części obowiązków rodzinnych. Biorąc pod uwagę fakt, iż sytuacja materialna i osobista każdej rodziny jest odmienna, wydaje się, iż to od decyzji obojga rodziców powinno zależeć, w jaki sposób wykorzystają przysługujące im uprawnienia. Przepisy prawne powinny umożliwiać taki sposób korzystania z tych uprawnień, który byłby najbardziej adekwatny do rzeczywistych potrzeb rodziny.

Jestem zdania, że ewentualna kolejna zmiana przepisów dotyczących uprawnień pracowniczych związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich może nastąpić dopiero po pewnym okresie obowiązywania obecnych regulacji prawnych, co umożliwi dokonanie analizy sposobu i zakresu ich wykorzystywania przez rodziców dziecka. Niezależnie od powyższego w Ministerstwie trwają analizy sposobu uwzględnienia orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w rozwiązaniach prawnych dotyczących uprawnień pracowniczych związanych z opieką nad dzieckiem.

Z poważaniem

Sekretarz Stanu
Stanisław Szwed
Stanisław Szwed

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki
Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

DPR.I.4102.54.2016.JK

OPLATA POBRANA
TAXE PERÇUE - POLOGNE
Umowa z Poczta Polska S.A. ID nr 327014/W

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

BIURO RZECZNIKA
PRAW OBYWATELSKICH

WPL. 2016 -05- 02

ZAL. NR

AL.SOLIDARNOŚCI 77
00-090 WARSZAWA

31199-4410-21-R