



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 4.11 2013 r.

DPR - I - 0702-230/JS/13

P. J. Giderekiewicz
SEKRETARIAT
Biura Prac Senackich
wpłynęło dn. 5.12.13
nr. 9924 podpis *[Signature]*

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 4.12.13.
nr. 55M podpis *[Signature]*

Pan

Bogdan Borusewicz

Marszałek Senatu RP

Szanowny Panie Marszałku,

Odpowiadając na oświadczenie złożone przez Pana Senatora Ryszarda Knosale w sprawie znajdujących się w Kodeksie pracy rozwiązań adresowanych do pracujących rodziców, przekazane przy piśmie z dnia 31 października br., znak: BPS/043-42-1831/13, uprzejmie wyjaśniam, co następuje:

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 przeciwdziałania negatywnym zjawiskom demograficznym w Polsce należałoby dokonywać analizując szereg 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 na wymiar uprawnienia będącego przedmiotem wystąpienia; nie wpływa 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 pełnieniem funkcji rodzicielskich. Znaczenia tego uprawnienia nie należy przeceniać, biorąc pod uwagę różnorodność i wymiar innych uprawnień pracowniczych służących temu celowi. Wśród tych uprawnień należy wskazać 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 pracowniczych związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich został ostatnio znacznie poszerzony poprzez przyznanie pracownikom prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni, niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie (jednocześnie przyjętych na wychowanie). Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2013 r. poz. 675) z prawa do urlopu rodzicielskiego mogą korzystać obydwój rodzice dziecka. Urlop ten może być wykorzystywany nie tylko jednorazowo ale także w częściach, maksymalnie trzech, z których żadna nie może być krótsza niż 8 tygodni. Ponadto istnieje możliwość jednoczesnego korzystania z tego urlopu przez obydwój rodziców dziecka, jak również łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u macierzystego pracodawcy w wymiarze nie przekraczającym ½ etatu.

Ułatwieniu godzenia obowiązków zawodowych z pełnieniem funkcji rodzicielskich powinny także sprzyjać rozwiązania prawne dotyczące czasu pracy przewidziane w ustawie z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 896). Mam tu na myśli stosowanie ruchomego czasu pracy, który może być wprowadzany u danego pracodawcy nie tylko jako rozwiązanie o charakterze systemowym, ale także na indywidualny wniosek zainteresowanego pracownika. Zwłaszcza zatem uzgodnienie między pracownikiem i pracodawcą przedziału czasu, w którym pracownik samodzielnie decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy stanowi praktyczne i konkretne ułatwienie godzenia obowiązków zawodowych z pełnieniem funkcji rodzicielskich.

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
z p.
MINTS
Rządowy
PODSEKRET