

Warszawa, 12 kwietnia 2025 r.

**ZZS.401.1.2025.KT**

(w odpowiedzi należy podać ten znak sprawy)

**Szanowna Pani**  
**Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**  
**Ministra Rodziny, Pracy i Polityki**  
**Społecznej**

*Szanowna Pani Ministro,*

niniejszym na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 6 stycznia 2000 r. o Rzeczniku Praw Dziecka (Dz. U. z 2023 r. poz. 292) oraz art. 58 pkt 9 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze (Dz. U. z 2024 r. poz. 1564, z późn. zm.) zwracamy się – Rzecznik Praw Dziecka i Naczelna Rada Adwokacka - z wnioskiem o rozważenie podjęcia inicjatywy legislacyjnej zmierzającej do zmiany treści art. 188 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.; dalej: k.p.).

Obecne brzmienie tego przepisu przewiduje, że pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powyższa liczba dni wolnych na opiekę nie ulega zwiększeniu wraz z liczbą posiadanych dzieci poniżej 14 roku życia, w przeciwieństwie do innych uprawnień pracowniczych takich jak urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop z tytułu przysposobienia, a także dodatkowy urlop z tytułu przysposobienia. Większa liczba posiadanych dzieci w tym wieku zwiększa liniowo prawdopodobieństwo wystąpienia

okoliczności wymagających nieobecności w pracy w związku ze zdarzeniami nagłymi, przerwami w funkcjonowaniu żłóbków, przedszkoli czy szkół.

Powyższy stan prawny może budzić wątpliwości co do zgodności powyższego przepisu z konstytucyjną zasadą równości wyrażoną w art. 32 Konstytucji RP. Zagrożenie takie zostało zasygnalizowane w stanowisku Naczelnej Rady Adwokackiej z dnia 3 kwietnia 2024 r., sygn. NRA.02-BG.2.2004, które przekazujemy w załączeniu. Jednocześnie jako Rzeczniczka Praw Dziecka wskazuję, że w znacznej mierze popieram tę argumentację. Dodatkowo podnoszę, że kwestia obowiązku zapewnienia prawidłowej opieki nad dzieckiem może być postrzegana również przez pryzmat zasady konstytucyjnej ochrony praw dziecka wskazanej w art. 72 Konstytucji.

Równocześnie jednak dostrzegamy potencjalną argumentację przemawiającą za zróżnicowaniem uprawnień w grupie osób o zbliżonych cechach w celu realizacji innych dóbr chronionych konstytucyjnie. Warunkiem dopuszczalności wprowadzenia takiego zróżnicowania jest zachowanie proporcjonalności ograniczeń praw. Uwzględnienie postulatów dodatkowych dni zwolnienia na opiekę nad dzieckiem może powodować zwiększenie obciążeń pracodawców, a w efekcie nawet likwidację miejsc pracy w stosunku do tych przedsiębiorców, którzy działają na progu rentowności.

Wydaje się jednak, że możliwe jest rozszerzenie uprawnienia pracowniczego przewidzianego w art. 188 k.p. w sposób zapewniający zachowanie zasady równości i zasady proporcjonalności w stopniu wyższym niż wynikający z obecnego stanu prawnego.

Zauważyć należy, że przepis art. 188 k.p. wprawdzie nie stanowi bezpośrednio implementacji przepisów dyrektywy 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, ale jest funkcjonalnym uzupełnieniem urlopu opiekuńczego z art. 1731 k.p. Ten ostatni przepis stanowi zaś implementację art. 6 ust. 1 dyrektywy, zgodnie z którym państwa członkowskie miały obowiązek zapewniania, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Dni wolne na opiekę nad

dzieckiem wskazane w art. 188 k.p. stanowią istotne uzupełnienie powyższego urlopu wychowawczego.

Zgodnie z pkt 46 preambuły w/w dyrektywy ustanawia ona minimalne wymagania, tym samym pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania przepisów korzystniejszych dla pracowników.

Analiza tekstów prawa obcego wskazuje na to, że szereg państw przyjęła bardziej korzystne rozwiązania w zakresie urlopu opiekuńczego, niż te wskazane w dyrektywie.

Przykładowo w Szwecji pracownik może pobrać u pracodawcy dni wolne na opiekę nad osobami najbliższymi, w tym nad rodzicami, zaś za okres ten wypłacane jest świadczenie pieniężne od instytucji publicznej Försäkringskassan. Uprawnienie przysługuje odrębnie na każdą osobę wymagającą opieki, zaś limit dni jest określony de facto przez zakres świadczeń społecznych (co do zasady 100 dni).

W Niemczech istnieje możliwość pobrania przez pracownika krótkoterminowego urlopu do 10 dni w roku, który wiąże się z otrzymywaniem zasiłku ze środków publicznych lub urlopu długoterminowego do 6 miesięcy, który wiąże się jednak z możliwością uzyskania niskoprocentowej pożyczki, ze środków publicznych. Uprawnienie to i jego wymiar jest niezależne od ilości osób wymagających opieki.

Mając na uwadze powyższe poddajemy pod rozwagę stworzenie mechanizmu poszerzenia uprawnienia wskazanego w art. 188 k.p. w sposób pozwalający zwiększyć rozmiar uprawnienia w sposób stopniowy i nie przekraczający nadmiernego obciążenia pracodawców. Takie rozwiązanie będzie skutecznie niwelować zagrożenia zasygnalizowane w stanowisku Naczelnej Rady Adwokackiej oraz stanowić uzupełnienie standardu implementacyjnego.

Przykładowe brzmienie art. 188 k.p. może przybrać kształt:

„Art. 188 § 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W przypadku pracownika wychowującego jednocześnie dwoje lub więcej dzieci w wieku do 14 lat wymiar zwolnienia od pracy ulega

proporcjonalnemu zwiększeniu o 8 godzin lub 1 dzień na każde dziecko, z tym że łączny wymiar zwolnienia nie może przekroczyć 40 godzin lub 5 dni w ciągu roku kalendarzowego.”

Zaproponowana konstrukcja wprawdzie przewiduje różne wysokości zwolnień na opiekę nad dzieckiem, ale różnice te są zasadne ze względu na potrzebę uwzględnienia interesów ekonomicznych pracodawców. Maksymalny wymiar zwolnienia zostaje w myśl zaproponowanego brzmienia przepisu zrównany z wymiarem urlopu opiekuńczego z art. 1731 k.p. Łączny wymiar urlopu opiekuńczego i zwolnienia na opiekę będzie potencjalnie zbliżać się do wymiaru urlopu opiekuńczego w Niemczech (ale tylko w przypadku rodzin wychowujących łącznie 4 dzieci poniżej 14 roku życia). Pod rozwagę poddajemy również ewentualne przeniesienie ciężaru ponoszenia wynagrodzenia za czas takiego zwolnienia w rozmiarze przekraczającym 2 dni w roku z pracodawcy na ZUS.

*z wyrazami szacunku*

Monika Horna-Cieślak

Rzecznik Praw Dziecka

Prezes  
Naczelnej Rady Adwokackiej  
adw. Przemysław Rosati

Wiceprezes  
Naczelnej Rady Adwokackiej  
adw. Bartosz Grohman

Załącznik – pismo z dnia 3 kwietnia 2024 r., sygn. NRA.02-BG.2.2004

**Potwierdzam zgodność kopii wydruku z dokumentem elektronicznym:**

|                         |                                            |
|-------------------------|--------------------------------------------|
| Identyfikator dokumentu | 440571.1757248.3121136                     |
| Sygnatura dokumentu     | ZZS.401.1.2025                             |
| Data dokumentu          | 12.04.2025                                 |
| Skrót dokumentu         | 7B0DC495FEAFBAACD1E94D7098FE16DD6573F45D   |
| Wersja dokumentu        | 1.6                                        |
| Data podpisu            | 12.04.2025 12:04:56                        |
| Podpisane przez         | Monika Horna-Cieślak Rzecznik Praw Dziecka |

EZD 3.124.86.85.

Zgodnie z Zarządzeniem Nr 1 Rzecznika Praw Dziecka z dnia 2 stycznia 2015 roku wprowadzającym w Biurze Rzecznika Praw Dziecka system Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją, pismo podpisane elektronicznym podpisem kwalifikowanym nie wymaga podpisu własnoręcznego jako właściwie zatwierdzone w systemie teleinformatycznym BRPD.