



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu

DPP-I.055.9.2026

Pan

dotyczy: ustanowienia dnia wolnego od pracy bądź alternatywnych rozwiązań dla rodziców w związku Dniem Dziecka

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Szanowny Panie,

odpowiadając na przesłaną przez Pana petycję z dnia 28 kwietnia 2026 r. w sprawie:

- ❓ ustanowienia dnia 1 czerwca dniem wolnym od pracy dla rodziców dzieci do określonego wieku,
- ❓ wprowadzenie dodatkowego dnia urlopu okolicznościowego z tytułu Dnia Dziecka,
- ❓ skrócenie czasu pracy w tym dniu

uprzejmie informuję, że ww. petycja została rozpatrzona **NEGATYWNIE**.

Uzasadnienie

Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy¹ określa, kiedy pracownik co do zasady nie musi wykonywać swoich obowiązków służbowych.

Ustawa o dniach wolnych od pracy wskazuje:

- ❓ katalog enumeratywnie wymienionych świąt, które są dniami wolnymi od pracy (art. 1 pkt 1),
- ❓ niedziele (art. 1 pkt 2),
- ❓ w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, dniem wolnym od pracy jest także dzień określony przez Prezesa Rady Ministrów, w drodze rozporządzenia (art. 1a).

¹ Dz. U. z 2025 r. poz. 296.

Przyjęta przez ustawodawcę w art. 1 ustawy o dniach wolnych konstrukcja opiera się na określeniu dni wolnych od pracy poprzez wskazanie jako te dni wolne, co do zasady, niedziel, a także enumeratywnie wyliczonych świąt, przy czym kryterium decydującym do umieszczenia święta w katalogu, jak się wydaje, było waga i znaczenie danego święta, zarówno państwowe, jak i religijne.

Przedmiotowa regulacja odnosi się do wszystkich obywateli, a nie do określonej, dedykowanej ich grupy np. rodziców dzieci do określonego wieku. Dni wolne od pracy wynikające z przedmiotowej ustawy mają zatem charakter ogólny i powszechny, a nie jednostkowy, grupowy czy sektorowy.

Jednocześnie należy pamiętać, że przedmiotowa regulacja nie ma charakteru bezwzględnego, a przepisy prawa w określonych w nich przypadkach dopuszczają pracę w niedziele i święta. Sytuacje te reguluje art. 151¹⁰ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy², zwany dalej: „Kodeksem pracy”. Dopuszczalność pracy w niedzielę i święta dotyczy, istotnych z punktu widzenia interesu publicznego i społecznego, obszarów życia i to niejednokrotnie takich, w których nie ma możliwości niewykonywania takiej pracy w niedziele i święta. Dotyczy to np. zakładów opieki zdrowotnej i innych placówek służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych. Pracownicy ci wykonują pracę np. w Wigilię i Święta Bożego Narodzenia, nie spędzając tego szczególnego czasu z rodziną, w tym dziećmi.

Niezależnie od powyższego wskazać również należy, co następuje.

Zgodnie z art. 188 § 1 Kodeksu pracy 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.

Ustalona w powołanym przepisie granica wieku dziecka jest wynikiem przyjęcia przez ustawodawcę założenia, że zdrowe dzieci w wieku do lat 14 są mniej samodzielne w różnorodnych sytuacjach życiowych niż dzieci w wieku 15-18 lat (które przykładowo mogą być już pracownikami młodocianymi³). Spójne z ww. granicą wieku są także regulacje określające okres przysługiwania zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad dziećmi chorymi (dłuższy zasiłek z tytułu opieki nad dziećmi chorymi w wieku do lat 14 – 60 dni w roku oraz krótszy okres zasiłkowy z tytułu opieki nad dziećmi starszymi – 14 dni w roku).

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym ww. zwolnienia od pracy, decyduje pracownik w pierwszym wniosku składanym w postaci papierowej lub elektronicznej o udzielenie takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym⁴.

Zwolnienie od pracy⁵ może być udzielone w wymiarze godzinowym. Natomiast dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę

² Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.

³ Art. 190 § 1 Kodeksu pracy.

⁴ Art. 188 § 2 Kodeksu pracy.

⁵ Art. 188 § 3 Kodeksu pracy.

zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny. Przepisy prawne w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Określenie wymiaru zwolnienia w sposób godzinowy i dzienny ma na celu zagwarantowanie pracownikowi elastyczności w korzystaniu z tego prawa. Pracownik nie musi korzystać z całego dnia wolnego, ale np. z kilku godzin lub nawet jednej godziny dziennie na załatwienie spraw czy wizyty lekarskiej z dzieckiem.

Prawo do tego zwolnienia nie jest zależne od tego, czy dziecko ma zapewnioną opiekę innej osoby i przysługuje nawet w przypadku gdy jedno z rodziców lub opiekunów nie pracuje, sprawując faktyczną opiekę nad dzieckiem. Wynika to bezpośrednio z brzmienia przepisu, który jako warunek skorzystania ze zwolnienia przewiduje wychowywanie przynajmniej jednego dziecka do lat 14, a nie np. niemożność sprawowania opieki nad dzieckiem przez inną osobę.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na wprowadzoną⁶ do katalogu uprawnień przysługującym rodzicom nową instytucję dotyczącą elastycznej organizacji pracy⁷, która pozwala pracownikom na dostosowanie godzin pracy do ich indywidualnych potrzeb, co sprzyja lepszej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym.

Elastyczną organizacją pracy, o którą może wystąpić pracownik wychowujący dziecko do lat 8 jest:

- 1) praca zdalna⁸,
- 2) systemy czasu pracy: przerywany⁹, skróconego tygodnia pracy¹⁰, pracy weekendowej¹¹,
- 3) rozkłady czasu pracy: ruchome¹² (art. 1401 KP), indywidualny¹³,
- 4) obniżenie wymiaru czasu pracy.

Wniosek w sprawie ustalenia elastycznej organizacji pracy powinien być złożony co najmniej na 21 dni przed planowanym przez pracownika terminem zmiany organizacji pracy. Może mieć postać papierową lub elektroniczną.

W przypadku zmiany okoliczności będących podstawą do korzystania z elastycznej organizacji pracy pracownik może w każdym czasie wnioskować o powrót do poprzedniej organizacji pracy.

⁶ Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2023 r. poz. 641.

⁷ Art. 188¹ Kodeksu pracy.

⁸ Art. 67¹⁸ i n. Kodeksu pracy

⁹ Art. 139 Kodeksu pracy.

¹⁰ Art. 143 Kodeksu pracy.

¹¹ Art. 144 Kodeksu pracy.

¹² Art. 140¹ Kodeksu pracy.

¹³ Art. 142 Kodeksu pracy.

Dodatkowo wskazać również należy, że w świetle ogólnych zasad prawa pracy sytuację pracownika można zawsze uregulować korzystniej w przepisach wewnątrzzakładowych niż w przepisach Kodeksu pracy. Pracodawca może więc np. udzielić pracownikowi większej liczby płatnych dni wolnych od pracy w okresie rozliczeniowym itd. Wszystko zależy od decyzji pracodawcy. Ważne, aby nie pogarszać sytuacji pracownika względem regulacji kodeksowej. Przykładem takich rozwiązań są stosowane akcje np. *Godziny dla Rodziny* czy *Godziny dla Zdrowia*.

Ponadto, należy wskazać, że w ramach oceny funkcjonujących rozwiązań dotyczących czasu pracy w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej trwały analizy co do możliwości skrócenia czasu pracy, które zaowocowały uruchomieniem programu pilotażowego. Wyniki tego pilotażu będą determinowały decyzje co do zasadności i kierunków interwencji legislacyjnej w tym zakresie.

W świetle powyższego podkreślić należy, że projektowane rozwiązania w tym zakresie muszą uwzględniać interesy wszystkich podmiotów funkcjonujących na rynku pracy – zarówno pracowników (a szerzej – zatrudnionych), w tym również pracujących rodziców, jak i pracodawców. Przyjęte rozwiązania powinny tym samym stanowić kompromis pomiędzy dążeniem do zapewnienia jak najwyższego poziomu ochrony pracy pracowników, w tym zapewnienia właściwego balansu pomiędzy życiem zawodowym a osobistym i rodzinnym a, również konstytucyjnie chronioną, wolnością gospodarczą. Powinny one być poddane szerokiej dyskusji, m.in. z partnerami społecznymi, tj. przedstawicielami reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych w Radzie Dialogu Społecznego.

Nie negując znaczenia Dnia Dziecka, jak również innych wyróżnionych w roku kalendarzowym dni jak np. Dzień Matki, Dzień Ojca, Dzień Babci czy Dziadka, wskazać należy, że ich odpowiednia celebrowanie może się odbyć po pracy lub w dniu wolnym od pracy wynikającym z przepisów prawa lub rozkładu czasu pracy obowiązującego pracownika, w szczególności mając na względzie, że jest to dla dzieci normalny dzień szkolnych.

Niezależnie od powyższego, Departament Prawa Pracy uprzejmie informuje, że inicjatywa ustawodawcza, oprócz Rady Ministrów, przysługuje, zgodnie z art. 118 ust. 1 i ust. 2 Konstytucji, posłom, Senatowi, Prezydentowi Rzeczypospolitej oraz grupie co najmniej 100.000 obywateli mających prawo wybierania do Sejmu.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca Dyrektora

Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

