



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy



Znak sprawy: DPP-I.052.15.2025

Warszawa, 27.01.2025 r.

Szanowna Pani,

w odpowiedzi na Pani wystąpienie z dnia 21.01.2025 r. w sprawie zmian legislacyjnych dotyczących art. 188 Kodeksu pracy dziękujemy za przesłane postulaty oraz opinię. Uprzejmie informuję, że 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. Wymiar tego zwolnienia nie zależy od liczby dzieci pozostających na wychowaniu. Tym samym zarówno pracownik mający jedno dziecko w wieku do 14 lat, jak i pracownik mający dwoje lub więcej dzieci w wieku do 14 lat ma prawo do zwolnienia w wymiarze 16 godzin lub 2 dni. W przypadku gdy pracownik ma więcej niż jedno dziecko, ze zwolnienia może korzystać do czasu ukończenia przez najmłodsze z dzieci 14. roku życia.

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 kalendarzowym (art. 188 § 2 KP.)

Zgodnie z art. 188 § 3 KP. zwolnienie od pracy 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 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.

Art. 189¹ KP. wprowadza regułę, że m.in. z prawa do zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 188 KP.) może korzystać tylko jeden z rodziców lub opiekunów. Rodzice lub opiekunowie mogą rozstrzygnąć, które z nich będzie korzystać z tego uprawnienia – o czym powinni poinformować pracodawców lub pracodawcę (jeżeli są zatrudnieni w jednym zakładzie pracy). Prawo do ww. zwolnienia ma pracownik wychowujący dziecko.

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.

Uprzejmie informuję, że rozpoczęcie prac legislacyjnych dotyczących zmiany przepisów w zakresie zwolnienia od pracy pracownika wychowującego dziecko zgodnie z art. 188 Kodeksu pracy musi zostać poprzedzone dokonaniem oceny skutków wprowadzenia zmiany obecnych rozwiązań m.in. na sektor finansów publicznych, na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy. Powinno być także poddane szerokiej dyskusji, m.in. z partnerami społecznymi, tj. przedstawicielami reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych w Radzie Dialogu Społecznego.

Z wyrazami szacunku
Z wyrazami szacunku
z up. **Małgorzata Wójcik**
Naczelnik w Wydziale Legislacji
Departament Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/