



Departament Prawa Pracy
Dyrektor
dr hab. Jakub Szmit

DPP-III.055.1.2025
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Szanowny Panie,

w odpowiedzi na petycję w sprawie zwiększenia liczby dni wolnych od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem, złożoną w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej drogą elektroniczną w dniu 5 maja 2025 r., na podstawie ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r., poz. 870), Departament Prawa Pracy, w zakresie swojej właściwości, przekazuje następujące informacje.

Rozpatrzenie przedstawionego w petycji postulatu zwiększenia liczby dni wolnych od pracy z dwóch dni (obecnie przewidzianych w art. 188 Kodeksu pracy) do czterech dni, z jednoczesnym wyłącznym prawem każdego z pracowników - rodziców wychowujących dzieci do wykorzystania po dwa dni, wymaga uprzedniego przeprowadzenia szczegółowych analiz prawnych i finansowych, które warunkują przygotowanie ewentualnych propozycji legislacyjnych w tym zakresie.

Trzeba bowiem podkreślić, że każda propozycja zmian w prawie pracy, w szczególności dotycząca zwiększenia dotychczasowego wymiaru uprawnienia pracowniczego musi być poddana konsultacjom i uzgodnieniom z partnerami społecznymi w trybie przepisów o Radzie Dialogu Społecznego oraz konsultacjom, zgodnie z obowiązującymi zasadami prowadzenia procesu legislacyjnego.

W związku z powyższym informuję, że przedstawione we wniosku postulaty zostaną poddane szczegółowej analizie. Jednakże rozpoczęcie ewentualnych prac legislacyjnych nad zmianą art. 188 Kodeksu pracy w zakresie przewidzianego w tym przepisie wymiaru zwolnienia od pracy pracownika wychowującego dziecko musiałoby zostać poprzedzone dokonaniem oceny skutków, w szczególności finansowych, wprowadzenia zmiany obecnych rozwiązań m.in. na sektor finansów publicznych, na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy.

Należy również zauważyć, że w obowiązującym stanie prawnym Kodeks pracy (k.p.), regulujący prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, zawiera szereg rozwiązań prawnych umożliwiających łączenie obowiązków rodzinnych pracowników z wykonywaniem przez nich pracy zawodowej. Przyczyniają się do tego w sposób istotny ostatnio wprowadzone, m.in. w związku z implementacją prawa unijnego, korzystne zmiany w uprawnieniach pracowników do urlopów związanych z rodzicielstwem, których celem, w szczególności w odniesieniu do pracowników ojców wychowujących dzieci jest

zagwarantowanie im możliwości sprawowania opieki nad dziećmi wspólnie z pracownicą - matką dziecka. Chodzi przede wszystkim o zwiększenie o 9 tygodni wymiaru urlopu rodzicielskiego do wykorzystania tylko przez jednego z pracowników rodziców (art. 182^{1a} k.p.) oraz wprowadzenie możliwości korzystania z systemu elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ k.p.). Dodać należy, że obecnie prowadzone są także prace analityczne nad systemowym uregulowaniem kwestii skrócenia wymiaru czasu pracy.

Współdzielenie przez pracowników rodziców wychowujących dzieci przysługującego im zwolnienia od pracy jest możliwe także w przypadku zwolnienia, o którym mowa art. 188 k.p. Zgodnie z tym przepisem, 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. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia (w dniach lub w godzinach) decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym, według pojawiających się potrzeb.

Jednocześnie, z treści art. 189¹ k.p. wynika, że zwolnienie to przysługuje łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom, którzy wychowują dziecko lub dzieci. Z uprawnienia może korzystać jednak tylko jedno z rodziców lub opiekunów dziecka, zgodnie z dokonany przez nich wyborem. W takiej sytuacji rodzice lub opiekunowie dziecka powinni uzgodnić, które z nich będzie korzystać z tego uprawnienia i złożyć w tej sprawie swoim pracodawcom odpowiednie oświadczenia, tj. o zamiarze lub o braku zamiaru korzystania z tego uprawnienia.

Należy zaznaczyć, że konstrukcja omawianego uprawnienia pracowniczego zakłada daleko idącą elastyczność i różne możliwości jego wykorzystywania. Dwa dni opieki nad dzieckiem mogą być bowiem wykorzystane jednorazowo, rozdzielnie lub godzinowo (np. dwa razy po jednym dniu). Zatem nie ma przeszkód, aby rodzice "podzielili się" prawem do tego zwolnienia i każde z nich korzystało z jednego dnia wolnego bądź z części godzin z ogólnej puli 16 godzin.

Celem omawianego zwolnienia, przewidującego możliwość wykorzystywania wymiaru dniowego lub godzinowego jest zapewnienie możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem według pojawiających się potrzeb. Obowiązujące w tym zakresie, elastyczne zasady wykorzystywania zwolnienia od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem nie powinny zatem wpływać na ograniczenie możliwości korzystania z tego zwolnienia. Dodać przy tym należy, iż prawo do tego zwolnienia nie jest także 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.

Przedstawiając powyższe, uprzejmie informuję, że postulat przedstawiony w petycji będzie poddany wszechstronnej analizie celem ustalenia możliwości realizacji tego postulatu.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Jakub Szmit
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/- kwalifikowany podpis elektroniczny-/