



Warszawa, 20 października 2010 r.

RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Dziecka
Marek Michalak

ZSS/500/22/2010/KR

**Pani
Jolanta Fedak
Minister Pracy i Polityki
Społecznej**

Szanowne Pani Minister,

począwszy od dnia 1 stycznia 2010 r. Kodeks pracy przewiduje w art. 182³ nowy rodzaj urlopu: urlop przysługujący pracownikowi – ojcu. Zgodnie z tym przepisem pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak, niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia (w 2010 r. i 2011 r. wymiar urlopu wynosi 1 tydzień) niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Natomiast, w odniesieniu do matki – art. 180 § 1 k.p. wprowadza zróżnicowanie wymiaru urlopu macierzyńskiego w zależności od liczby dzieci, które przyszły na świat w trakcie jednego porodu (od 20 do 37 tygodni).

W oparciu o docierające do mnie sygnały i po przeprowadzeniu wnikliwych analiz uprawniony wydaje się pogląd, zgodnie z którym, mamy do czynienia w tym przypadku z dyskryminacją prawną pracowników - ojców w odniesieniu do sposobu udzielania im urlopów ojcowskich względem pracowników - matek, którym przysługuje urlop macierzyński – w kontekście porodów mnogich.

W związku z powyższym, zwracam się do Pani Minister z uprzejmą prośbą o analizę zgłoszonego przez mnie problemu i rozważenie zasadności podjęcia działań legislacyjnych mających na celu zmianę brzmienia przepisu w art. 182³ Kodeksu pracy w ten sposób, aby uzależnić wymiar urlopu ojcowskiego od liczby dzieci urodzonych podczas jednego porodu.

Z wyrazami szacunku
Marek Michalak

Do wiadomości:

Pani Elżbieta Radziszewska,
Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Jolanta Fedak

DPR-4102-1068/JS/MP/10/11

2404
Warszawa, dnia 26.01.2011r.

Pan

Marek Michalak

Rzecznik Praw Dziecka

Nawiązując do wystąpienia z dnia 20 października 2010 r., znak: ZSS/500/22/2010/KR, w którym zwraca się Pan z prośbą o rozważenie podjęcia inicjatywy ustawodawczej w celu zmiany przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, w zakresie podwyższenia wymiaru urlopu ojcowskiego, o którym mowa w przepisie art. 182³, w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, uprzejmie przedstawiam następującą opinię:

Przepisy Kodeksu pracy regulujące uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w niektórych przypadkach różnicują ich wymiar w zależności od liczby dzieci, w innych natomiast tego nie czynią.

I tak, wymiary podstawowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – zostały zróżnicowane odpowiednio w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie lub liczby dzieci jednocześnie przyjętych na wychowanie.

Z kolei wymiary: okolicznościowego zwolnienia od pracy w związku z urodzeniem się dziecka pracownika, urlopu ojcowskiego, zwolnienia od pracy w każdym roku kalendarzowym w przypadku wychowywania dziecka w wieku do 14 lat, a także urlopu

wychowawczego – zostały określone jednakowo, niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

Taki stan prawny znajduje uzasadnienie w związku z – jak się wydaje – realizowaniem odmiennych celów przez powołane wyżej instytucje prawne.

Wyższy wymiar urlopu macierzyńskiego w przypadku porodu mnogiego, dodatkowo wzrastający wraz z liczbą dzieci urodzonych przy jednym porodzie, jest uzasadniony przede wszystkim sytuacją zdrowotną pracownicy – matki, której regeneracja sił fizycznych oraz kondycji psychicznej po mnogiej ciąży i porodzie niewątpliwie wymaga odpowiednio dłuższego czasu, niż w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie.

Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego, który może być wykorzystany wyłącznie bezpośrednio po podstawowym urlopie macierzyńskim, uwzględnia wprawdzie fakt urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, ale nie jest dodatkowo zróżnicowany, w zależności od liczby dzieci jednocześnie urodzonych. Jest to argument przemawiający głównie za biologicznymi aspektami uzasadniającymi zwiększenie wymiaru podstawowego urlopu macierzyńskiego w razie porodów mnogich.

Uprzejmie nadmieniam, że z prawa do urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego, co do zasady korzysta pracownica – matka dziecka. Jednakże w przypadkach ściśle określonych w przepisach Kodeksu pracy także pracownik – ojciec dziecka może skorzystać z części podstawowego urlopu macierzyńskiego i z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Korzystanie z wymienionych urlopów przez pracownika – ojca wychowującego dziecko, w przypadku porodów mnogich, trwa odpowiednio dłużej, a to z kolei stwarza warunki do lepszego, osobistego kontaktu z dziećmi. Warto zauważyć, że z powyższych uprawnień pracownik – ojciec wychowujący dziecko może także korzystać w okresie pierwszych 12 miesięcy życia dziecka.

Podobnie został ukształtowany stan prawny w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka i wystąpienia do sądu rodzinnego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie ich przysposobienia. Znajduje to uzasadnienie w przepisie art. 121 § 1 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, który zrównuje status prawny rodziców adopcyjnych z rodzicami naturalnymi. Pragnę zwrócić uwagę, że w odniesieniu do rodziców adopcyjnych korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego zwiększony wymiar tych urlopów w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka - jest uzasadniony, mimo braku przesłanek o charakterze biologicznym. Konieczne jest bowiem stworzenie dogodnych warunków umożliwiających większej liczbie dzieci

zaaklimatyzowanie się w nowej rodzinie, czemu sprzyja sprawowanie przez pracownika przez dłuższy czas stałej, osobistej opieki nad dziećmi.

Zatem zróżnicowanie wymiarów powyższych urlopów znajduje uzasadnienie w ich podstawowych celach, tj. budowaniu więzi emocjonalnej z dziećmi oraz uczeniu się sprawowania osobistej opieki nad nimi, co w przypadku urodzenia się większej liczby dzieci przy jednym porodzie lub jednoczesnego przyjęcia na wychowanie większej liczby dzieci - wymaga odpowiednio dłuższego czasu.

Przechodząc do pozostałych uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem pragnę zwrócić uwagę, że zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni w związku z urodzeniem się dziecka lub dzieci pracownika (tzw. urlop okolicznościowy), a także zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym dla pracownika wychowującego dziecko lub dzieci w wieku do 14 lat (tzw. dni opieki nad dzieckiem) – mają inny charakter, niż urlop macierzyński i urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego. Celem tzw. urlopu okolicznościowego jest bowiem najczęściej załatwienie spraw urzędowych związanych z urodzeniem dziecka (dzieci) pracownika lub odbiór matki dzieci ze szpitala po porodzie. W czasie korzystania z tzw. dni opieki nad dzieckiem pracownik ma natomiast możliwość np. odbycia z dzieckiem wizyty lekarskiej lub załatwienia spraw w szkole albo przedszkolu, jeżeli jest to możliwe tylko w godzinach pracy pracownika. Nie są to zatem zwolnienia od pracy, których podstawowym celem jest pogłębianie więzi rodzinnych z dziećmi.

Jednocześnie uprzejmie wyjaśniam, że pracownik - ojciec dziecka lub dzieci może także korzystać z urlopu wychowawczego już w pierwszych tygodniach życia bliźniąt lub większej liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Urlop ten przysługuje bowiem w wymiarze 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 4 roku życia. Co do zasady z urlopu wychowawczego może korzystać w tym samym czasie jedno z rodziców, z wyjątkiem okresu 3 miesięcy, w czasie których z takiego urlopu mogą oni korzystać jednocześnie. Pracownik – ojciec wychowujący dziecko samodzielnie decyduje, jak długo i w jakim terminie będzie korzystał z urlopu wychowawczego. Może zatem z tego uprawnienia skorzystać także w okresie pierwszych 12 miesięcy życia dziecka.

W świetle powyższego pragnę podkreślić, że urlop ojcowski stanowi zatem istotne uzupełnienie szerokiego katalogu uprawnień pracowniczych związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich, wynikających z polskiego ustawodawstwa pracy. Zatem ewentualne wydłużenie wymiaru urlopu ojcowskiego w przypadku porodów mnogich, nie jest, moim zdaniem, niezbędne.

Pozostałe uprawnienia związane z posiadaniem małych dzieci możliwe do wykorzystywania przez pracownika już od pierwszych dni ich życia zapewniają, w mojej ocenie, wystarczające możliwości prawne do prawidłowego pełnienia przez niego funkcji rodzicielskich.

Niezależnie od powyższego uprzejmie nadmieniam, że w prawie Unii Europejskiej brak jest obecnie regulacji dotyczącej urlopu ojcowskiego. Na forum unijnym toczą się prace nad zmianą dyrektywy Rady nr 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią. Wśród propozycji zmian pojawiła się wprowadzić poprawkę dotycząca prawa do urlopu ojcowskiego w wymiarze co najmniej 2 tygodni, jednakże nie przewiduje ona zwiększenia wymiaru urlopu ojcowskiego w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Obecny stan zaawansowania prac nad tą propozycją nie wskazuje, kiedy i czy w ogóle zostanie ona przyjęta.

Przedstawiając powyższe uprzejmie informuję, że nie znajduję wystarczających argumentów za celowością podjęcia inicjatywy ustawodawczej w kierunku postulowanym w wystąpieniu.


MINISTER
Jolanta Fedak