t. LXIII, nr 8/2022 DOI 10.33226/0032-6186.2022.8.10

Uprawnienia rodzicielskie

Parental rights

Pracownik opiekujący się dzieckiem do lat 4 może nie wyrazić zgody na pracę w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej. Jeżeli oboje rodzice dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia może skorzystać tylko jedno z nich. A jak wygląda sytuacja, gdy jeden rodzic dziecka nie pracuje: czy wówczas drugi rodzic traci prawo do korzystania z wymienionych uprawnień?

Pracownicy będący rodzicami/opiekunami dziecka mogą korzystać z określonych uprawnień rodzicielskich przewidzianych w przepisach kodeksu pracy, do których zalicza się:

- zakaz zatrudniania powyżej 8 godzin na dobę w równoważnym systemie czasu pracy, w ruchu ciągłym, w systemie skróconego tygodnia pracy oraz w systemie pracy weekendowej pracowników opiekujących się dzieckiem do lat 4 bez ich zgody, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru czasu pracy (art. 148 pkt 3 k.p.),
- zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowania poza stałe miejsce pracy pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia, bez jego zgody (art. 178 § 2 k.p.),
- prawo do obniżenia wymiary czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego (art. 186^7 § 1 k.p.),
- prawo do 2 dni lub 16 godzin zwolnienia od pracy w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przysługującego pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat (art. 188 k.p.).

Zgodnie z art. 189^1 k.p., jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2, art. 186^7 § 1 i art. 188 może korzystać jedno z nich. Oznacza to, że w sytuacji, gdy oboje rodzice dziecka pozostają w zatrudnieniu, powinni uzgodnić między sobą, które z nich będzie korzystać z ww. uprawnień rodzicielskich. Nie ma przy tym znaczenia, czy rodzice dziecka są zatrudnieni u tego samego, czy u różnych pracodawców. Pracodawca ma prawo odebrać od pracownika oświadczenie o tym, czy będzie korzystał z uprawnień rodzicielskich wymienionych w art. 189^1 k.p. Oświadczenie pracownika będącego rodzicem lub opiekunem dziecka o zamiarze lub o braku zamiaru korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem przechowuje się w aktach osobowych.

W przypadku, gdy jeden z rodziców/opiekunów dziecka nie pracuje, nie pozbawia to drugiego rodzica/opiekuna możliwości korzystania z powyższych uprawnień. Jeżeli więc przykładowo matka dziecka nie pracuje, pracownik-ojciec dziecka do lat 4 może nie wyrazić zgody na pracę w porze nocnej czy w godzinach nadliczbowych.

Należy dodać, że projekt ustawy o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, wdrażający dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, s. 105) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, s. 79) przewiduje wydłużenie górnej granicy wieku dziecka, o której mowa w art. 178 § 2 k.p., do 8. roku życia. Projekt wprowadza też dwa nowe rodzaje zwolnień od pracy, tzn. zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni albo 16 godzin oraz urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w celu zapewnienia opieki członkowi rodziny, który wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Pracownik wychowuje dziecko do lat 14. W jakim wymiarze przysługuje mu zwolnienie od pracy, o którym mowa w art. 188 k.p., jeżeli pracuje na 1/2 etatu? Czy proporcjonalne obniżenie wymiaru zwolnienia ma miejsce tylko w sytuacji gdy pracownik wykorzystuje zwolnienie w godzinach, czy również w dniach?

Zgodnie z art. 188 k.p. 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.

Zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym 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.

Jeżeli więc pracownik jest zatrudniony na 1/2 etatu ma prawo do zwolnienia w wymiarze 8 godzin ($1/2 \times 16 = 8$). Zasada ustalania wymiaru zwolnienia proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy w przypadku pracowników zatrudnionych na część etatu dotyczy tylko sytuacji, gdy pracownik korzysta ze zwolnienia w wymiarze godzinowym. Jeżeli pracownik, o którym mowa wyżej, chciałby skorzystać ze zwolnienia w dniach, przysługiwałyby mu 2 dni zwolnienia, a nie jeden dzień.

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Oznacza to, że w sytuacji gdy pracownik w pierwszym wniosku złożonym w danym roku wystąpi o udzielenie jednego dnia zwolnienia, to w kolejnym wniosku nie będzie już mógł wnioskować o udzielenie zwolnienia w wymiarze godzinowym (np. na część dnia pracy).

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz
radca prawny
Departament Prawny
Głównego Inspektoratu Pracy
e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl