



Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

Sekretarz Stanu
Maciej Wąsik

DOLiZK-OL.0752.37.2023

Warszawa, 25 sierpnia 2023 roku

Pan Bartłomiej Mickiewicz
Przewodniczący
Krajowy Sekretariat Służb Publicznych
ul. Skierniewicka 36
01-230 Warszawa
Adres e-mail: srsp@solidarnosc.org.pl

Szanowny Panie Przewodniczący,

odpowiadając na pismo o sygn. KSSP-22-05-2023 dotyczące stosowania w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej przepisów art. 188 Kodeksu pracy, uprzejmie informuję, co następuje.

W kontekście poruszonego problemu wskazać należy, iż w stosunku do funkcjonariuszy znajdują zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹ (dalej: k.p.), o ile przepisy szczególne nie stanowią inaczej. Innymi słowy wszelkie „odstępstwa” od regulacji kodeksowej powinny znaleźć odzwierciedlenie w konkretnym przepisie prawa. Jak wynika z analizy przepisów szczególnych – aktualnie do funkcjonariuszy podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych stosuje się art. 188 k.p., z uwagi na brak regulacji odrębnych w tym obszarze.

Z brzmienia art. 188 § 1 k.p. wynika, iż 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.

Wobec tego pracownik ma prawo wyboru w zakresie wykorzystania zwolnienia od pracy - w dniach albo w wymiarze godzinowym - a pracodawca jest jego wyborem związany. Zgodnie z art. 188 § 2 k.p. decyzja o sposobie wykorzystania zwolnienia w

¹ Dz.U. z 2023 r. poz. 1465.

danym roku kalendarzowym, podejmowana jest w pierwszym wniosku składanym w danym roku kalendarzowym.

Sytuacja nie budzi wątpliwości w przypadku osób pracujących w podstawowym systemie czasu pracy - 8 godzin na dobę. Wówczas 2 dni zwolnienia są równoważne 16 godzinom pracy, zatem niezależnie od tego, który sposób wykorzystania opieki na dziecko pracownik wybierze - uzyska taką samą liczbę godzin zwolnienia od pracy.

Powyższy prosty mechanizm ulega modyfikacji, gdy praca wykonywana jest w jednym z systemów równoważnych, pozwalających na wydłużenie normy dobowej np. do 12 godzin na dobę. W takich przypadkach pracownik, który zdecyduje się na wykorzystanie zwolnienia z tytułu opieki w dniach, uzyska prawo do dwóch dni zwolnienia od pracy, niezależnie od ustalonego wymiaru czasu pracy w tych dniach. Zatem pracownik wykonujący pracę w wymiarze 12 godzin na dobę, w rzeczywistości będzie mieć prawo do 24 godzin zwolnienia (o ile wybierze zwolnienie od pracy wymiarze dziennym). Natomiast w przypadku wyboru zwolnienia w wymiarze godzinowym, zgodnie z art. 188 k.p. nadal przysługiwać mu będzie prawo wyłącznie do 16 godzin zwolnienia.

Zwolnienia od pracy w wymiarze dziennym udziela się zatem zawsze na pełne dni, niezależnie od liczby godzin pracy zaplanowanych do przepracowania danego dnia.

Następnie wskazuję, iż w celu dokonania dalszej interpretacji omawianego art. 188 k.p. w zakresie przysługującego zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni, należy wziąć pod uwagę, iż:

- w art. 188 § 1 k.p. ustawodawca posłużył się prostym pojęciem: „zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni”, a regulacja kodeksowa nie przewiduje w tym zakresie odrębnej definicji „dnia” (jak ma to miejsce w przypadku definicji zawartej w art. 128 § 3 k.p., która wprowadza szczególne rozumienie „doby” oraz „tygodnia” do celów rozliczania czasu pracy pracownika albo w przypadku definicji „pracy w niedzielę i święto” zawartej w art. 151 ind. 9 k.p.),
- zwolnienie od pracy przysługuje w konkretnym wymiarze w danym roku kalendarzowym, zatem godziny albo dni - w przypadku ich niewykorzystania w danym roku kalendarzowym - nie mogą być wykorzystane w roku następnym, nie przysługuje również z tego tytułu żaden ekwiwalent. Zatem uprawnienie to zostało ściśle powiązane z kalendarzową jednostką czasu.

Należy więc uznać, że funkcjonariusz, który wybierze zwolnienie od służby w wymiarze 2 dni - uzyska tym samym prawo do opieki nad dzieckiem w wymiarze 2 dni kalendarzowych. Tym samym należy odrzucić koncepcję, iż dzień zwolnienia od służby może zostać oderwany od konkretnego dnia kalendarzowego - tj. obejmować różne dni kalendarzowe. Przy takiej koncepcji, w przypadku skorzystania z uprawnienia 31 grudnia danego roku kalendarzowego,

uprawnienie mogłoby być kontynuowane aż do 1 stycznia roku następnego, co definitywnie wyklucza regulacja ustawowa. Skoro bowiem uprawnienie zostało ściśle powiązane z konkretnym rokiem kalendarzowym, nie ma podstaw do oderwania tego uprawnienia od potocznego rozumienia dnia jako dnia kalendarzowego (pełna doba).

Nie można także pominąć celu wprowadzenia konkretnej regulacji prawnej. Zwolnienie od pracy w trybie art. 188 k.p. nie stanowi bowiem rekompensaty za konkretne świadczenia realizowane przez pracownika (funkcjonariusza) na rzecz pracodawcy, ale przyznaje prawo do „zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy” przez dwa dni z uwagi na potrzebę sprawowania opieki nad dzieckiem. U podstaw tej regulacji leży ośmiogodzinny dzień pracy w systemie podstawowym, w którym 16 godzin zwolnienia od pracy jednoznacznie przekłada się na dwa dni kalendarzowe pracy.

Pracownik wybiera zatem spośród dwóch alternatywnych rozwiązań zwolnienia od pracy (godzinowe lub dzienne), przy czym uprawnienie do zwolnienia w dniach nie podlega żadnym modyfikacjom. Ustawodawca zdecydował - w art. 188 § 3 i 4 o skróceniu zwolnienia udzielanego w wymiarze godzinowym pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze godzin (albo pracownikowi, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin). Żaden przepis jednak nie uprawnia do skrócenia zwolnienia do wymiaru niższego niż 2 dni kalendarzowe. Analogiczny mechanizm zastosowano w przypadku dłuższego wymiaru czasu pracy na dobę - pracownik także uzyskuje zwolnienie w wymiarze dwóch pełnych dni kalendarzowych pomimo, iż finalnie będzie to większa liczba godzin niż 16. Jest to zatem norma (zwolnienie w wymiarze dwóch dni), która nie ulega modyfikacjom i nie może być interpretowana ani zawężająco ani rozszerzająco.

Biorąc pod uwagę ratio legis przepisu art. 188 k.p. oraz bilansując uprawnienia pracownicze tak, aby spełniały swój cel i zapewniały ochronę idącą z założeniem przepisu kształtującego omawiane uprawnienie, ale jednocześnie dbając, aby nie były one nadużywane i nie powodowały nadmiernego uprzywilejowania danej grupy pracowników w różnych systemach czasu pracy, najbardziej zasadne wydaje się stanowisko aprobujące założenie, zgodnie z którym dzień zwolnienia na opiekę nad zdrowym dzieckiem rozliczany jest jako dzień kalendarzowy.

Z wyrazami szacunku

Maciej Wąsik

Sekretarz Stanu

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/