

# Pomoc rodzinom wielodzietnym to obowiązek państwa, a nie pracodawcy

**W** lipcu tego roku rzecznik praw dziecka (RPD) wystąpił do pełnomocnika rządu ds. równego traktowania z postulatem, aby wymiar zwolnienia na dziecko z art. 188 kodeksu pracy (dalej: k.p.) uzależnić od liczby dzieci.

Ewentualna zmiana art. 188 k.p. przy pozostawieniu zasady, że takie zwolnienie finansuje pracodawca byłaby niewłaściwa co najmniej z kilku powodów.

Po pierwsze, byłby to kolejny przepis nakładający obowiązki, które pracodawca musiałby finansować z własnych środków. Artykuł 188 k.p. stanowi bowiem, że pracownikowi przysługuje zwolnienie z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Oznaczałoby to podwyższenie kosztów pracy. Pracodawca nie dość, że musi zapłacić wynagrodzenie korzystającemu ze zwolnienia, to jeszcze musi ponieść koszty w związku z zastępstwem tej osoby. Nakładanie kolejnych ciężarów na pracodawców w praktyce powoduje dalsze ograniczanie stosowania umów o pracę na rzecz mniej korzystnych umów-zleceń czy o dzieło.

Po drugie, taka zmiana mogłaby się obrócić przeciw samemu zainteresowanemu. Jeżeli pracodawca będzie miał do wyboru kandydata do pracy z jednym dzieckiem i kandydata wielodzietnego, to może dojść do sytuacji, że wybierze tego pierwszego.



**Łukasz Chruściel**

radca prawny,  
kierujący biurem katowickim  
w kancelarii Raczkowski  
i Wspólnicy

**Rozwiązaniem mogłoby być np. uchylenie art. 188 k.p. przy jednoczesnym rozszerzeniu zakresu stosowania spełniającego podobną funkcję, a finansowanego ze środków publicznych zasiłku opiekuńczego**

Czym innym bowiem jest finansowanie 2 dni w roku, a czym innym np. 10 dla rodzica z pięciorgiem dzieci. Co więcej, w przeciwieństwie do innych uprawnień rodzicielskich ograniczonych generalnie do okresu przypadającego w czasie porodu i najmłodszych lat dziecka prawo do zwolnienia przysługuje pracownikom wychowującym dziecko w wieku do 14 lat.

Po trzecie, uważam, że taka zmiana byłaby kolejnym przykładem realizowania obowiązków państwa kosztem pracodawców. Zgodnie z art. 71 konstytucji państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny. Rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej mają prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych. Pomoc rodzinom wielodzietnym winny realizować władze publiczne np. poprzez świadczenia rodzinne.

Rzecznik wskazał, że art. 188 k.p. może naruszać konstytucyjną zasadę równego traktowania. Traktuje bowiem pracowników wielodzietnych tak samo jak pracowników z jednym dzieckiem. Uważam, że takie rozumienie równego traktowania nie jest prawidłowe. Warto zwrócić uwagę, że art. 188 k.p. jest jednym z wielu przepisów określających uprawnienia związane z rodzicielstwem (np. urlop macierzyński, urlop rodzi-

cielski). Sytuację pracowników wielodzietnych należy oceniać przez pryzmat wszystkich tych przepisów łącznie. Zasada równego traktowania nie oznacza, że w każdym przypadku określone pojedyncze uprawnienie ma być uzależnione od liczby dzieci.

Dodatkowo, w moim przekonaniu, nie może danej grupy dyskryminować przepis, który przyznaje jej określony przywilej na najwyższym poziomie. Sytuację pracowników wielodzietnych należy porównywać do sytuacji grupy standardowej, tj. pracowników bezdzietnych, a nie do tych posiadających mniejszą liczbę dzieci. Co istotne, gdyby w kodeksie pracy w ogóle nie było art. 188, to nie sposób by twierdzić, że taki stan rzeczy dyskryminuje pracowników posiadających dzieci – tym bardziej nie stanowi dyskryminacji pracowników wielodzietnych posiadanie dwóch dni zwolnienia, nawet jeżeli prawo do nich mają również pracownicy posiadający mniejszą liczbę dzieci. Uważam, że w tych przypadkach, w których uprawnienia rodzicielskie mają być finansowane przez pracodawcę, nie powinny one zwiększać ciężarów pracodawcy wraz ze wzrostem liczby dzieci. Norma konstytucyjna w tym zakresie adresowana jest do władz publicznych, a ewentualne zmiany powinny być finansowo neutralne dla zatrudniających.