



SEKRETARIAT
Biura Prac Senackich
Wpłynęło dn. 24.10.2016 r.
nr. 6134 podpis. *Blue*

KABINET MARSZAŁKA SENATU
wpłynęło dn. 26.10.2016 r.
nr. 5213 podpis. *M*

MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Elżbieta Rafalska

Warszawa, dnia 26 października 2016 r.

DAE.III.0700.1.2016.AG

**Pan
Stanisław Karczewski
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

W odpowiedzi na oświadczenie Panów Senatorów Antoniego Szymańskiego i Rafała Ślusarza, przekazane przy piśmie znak BPS/043-26-569/16, w sprawie promocji odpowiedzialnego ojcostwa, uprzejmie przedstawiam następujące informacje.

W obecnym stanie prawnym istnieją rozwiązania umożliwiające udział pracownika - ojca w opiece nad dzieckiem. Obecnie wyłącznym uprawnieniem pracownika-ojca z tytułu wychowywania dziecka jest prawo do urlopu ojcowskiego. Urlop ojcowski w wymiarze do 2 tygodni jest udzielany nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Urlop ojcowski może być wykorzystywany w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Jednocześnie pracownik-ojciec z tytułu urodzenia się jego dziecka ma także prawo do 2 dni zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Poza urlopem ojcowskim, pracownik-ojciec może skorzystać także z części urlopu macierzyńskiego na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy oraz z urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego.

Ostatnia nowelizacja przepisów Kodeksu pracy, dokonana ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1268), wprowadziła wymienialność uprawnień urlopowych między rodzicami dziecka niezależnie od tego, czy są oni objęci ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa z tytułu posiadania statusu pracownika, czy też jedno z nich jest objęte takim ubezpieczeniem z tytułu prowadzenia innej działalności zarobkowej. Zatem w przypadkach określonych w Kodeksie

pracy jest możliwe korzystanie np. z części urlopu macierzyńskiego przez pracownika-ojca wychowującego dziecko, jeżeli ubezpieczona-matka dziecka zrezygnuje z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego. Pracownik-ojciec wychowujący dziecko może także korzystać np. z urlopu rodzicielskiego, jeżeli ubezpieczona-matka dziecka wykorzysta zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Zatem poszerzono krąg pracowników uprawnionych do przejęcia części urlopu macierzyńskiego (części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) albo urlopu rodzicielskiego lub jego części.

Przepisy Kodeksu pracy określają ponadto szczególne sytuacje, których wystąpienie uprawnia pracowników - ojców do przejęcia płatnych urlopów związanych z rodzicielstwem. Przejęcie części urlopu macierzyńskiego przez pracownika - ojca wychowującego dziecko jest możliwe w przypadku:

- 1) rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego,
- 2) rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego,
- 3) zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego,
- 4) porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego; przejęcie pozostałej części urlopu macierzyńskiego jest możliwe nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego,
- 5) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, a także w razie porzucenia dziecka przez taką matkę,
- 6) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę dziecka nieobjętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nieposiadającą tytułu do takiego ubezpieczenia, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji.

Wystąpienie powyższych okoliczności uprawnia także drugiego pracownika do przejęcia części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo części urlopu rodzicielskiego.

Ponadto korzystanie z części urlopu macierzyńskiego przez pracownika-ojca wychowującego dziecko jest możliwe w przypadku:

- 1) rezygnacji przez pracownicę z części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni takiego urlopu,

- 2) podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

Wystąpienie powyższych okoliczności uprawnia drugiego pracownika do korzystania z części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo części urlopu rodzicielskiego.

Pracownik-ojciec może skorzystać także z urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 32 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (przyjęcia na wychowanie jednego dziecka) albo do 34 tygodni, w przypadku porodu mnogiego (jednoczesnego przyjęcia na wychowanie większej liczby dzieci), na takich samych zasadach jak pracownica. Urlop ten jest udzielany, co do zasady, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim albo bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Urlop ten można wykorzystać jednorazowo albo nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego i nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, wymiar urlopu rodzicielskiego jest wydłużany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika. Po zastosowaniu proporcjonalnego wydłużenia, maksymalny wymiar urlopu nie może jednak przekroczyć 64 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (przyjęcia jednego dziecka na wychowanie) albo 68 tygodni, w przypadku porodu mnogiego (jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka).

Niezależnie od powyższego, pracownik-ojciec może na równych prawach z pracownicą skorzystać z urlopu wychowawczego (bezpłatnego) udzielanego w wymiarze do 36 miesięcy, co do zasady, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Z urlopu tego mogą skorzystać oboje rodzice, z tym że jeden miesiąc przysługuje każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka i stanowi ich nieprzenoszalną część urlopu (od tej zasady przepisy przewidują wyjątki).

Jak wynika z powyższych wyjaśnień, obecnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy sprzyjają elastycznemu wykorzystywaniu uprawnień pracowniczych związanych z opieką nad dzieckiem zarówno przez pracownicę-matkę, jak i pracownika-ojca i tym samym ułatwiają godzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym. Kolejne nowelizacje przepisów Kodeksu pracy dokonywane w ostatnich latach uwzględniały konieczność zwiększenia aktywności pracowników-ojców w sprawowaniu opieki nad dzieckiem.

Odnosząc się natomiast do postulatu Panów Senatorów, dotyczącego uwzględnienia promocji odpowiedzialnego ojcostwa w przygotowywanych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej aktach prawnych, pragnę zwrócić uwagę, że w dniu 15 września br. powołano

członków Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, która działa przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W skład Komisji weszli wybitni przedstawiciele nauki i praktyki indywidualnego i zbiorowego prawa pracy reprezentujący stronę rządową oraz partnerów społecznych. Zadaniem Komisji jest opracowanie między innymi projektu Kodeksu pracy. Przedmiotem prac Komisji będzie także kwestia uprawnień pracowniczych związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich.

Ponadto, pragnę zapewnić, że Ministerstwo dostrzega wagę problemu, o którym mowa w oświadczeniu. Podejmowanych jest szereg inicjatyw, zmierzających do upowszechniania zagadnień związanych ze świadomym i odpowiedzialnym ojcostwem. W celu wzmocnienia pozytywnego trendu, jaki obserwujemy w Polsce, dotyczącego coraz większego zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi, rok 2013 został ogłoszony Rokiem Rodziny. W tym również roku zostały wzmocnione działania promujące aktywne ojcostwo oraz sprawiedliwy podziału obowiązków rodzinnych. Prowadzone są liczne działania projektowe na rzecz promowania odpowiedzialnego i aktywnego ojcostwa.

W ramach projektu „Aktywizacja społeczno - ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym” (okres realizacji: 2008-2013 r.) przeprowadzono ogólnopolską kampanię społeczną. Jej celem była promocja tematyki godzenia ról rodzinnych i zawodowych, m.in. w zakresie uprawnień pracowniczych, przysługujących pracującym rodzicom w związku z urodzeniem dziecka, w tym informacji nt. urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego i możliwości ich wykorzystania przez obojga rodziców oraz informacji nt. urlopów ojcowskich, uwypuklenie roli ojców w wychowaniu dzieci. W ramach tej kampanii:

- w grudniu 2013 roku został zorganizowany na Stadionie Narodowym ogólnopolski „Kongres Ojców”, w trakcie którego uczestnicy debatowali na temat szczegółowych praktycznych rozwiązań i możliwości realizacji uprawnień przysługujących pracującym rodzicom w związku z urodzeniem dziecka oraz korzyści, jakie w związku z urlopami rodzicielskimi, zyskują rodzice oraz pracodawcy. Wydano także broszurę pt. *Poradnik dla ojców*, która w przejrzysty sposób pozwala na zapoznanie się z wyzwaniem, które zapewnią efektywne ojcostwo.
- w 2013 roku przeprowadzono dwa konkursy: skierowany do pracodawców pt. „Firma Przyjazna Ojcom” oraz skierowany do rodziców pt. „Chwile Ojca i Dziecka”.

W latach 2008-2012 Ministerstwo realizowało także projekt „Godzenie ról zawodowych i rodzinnych kobiet i mężczyzn”. Jednym z jego celów było wzmacnianie mechanizmów godzenia życia zawodowego i prywatnego na poziomie miejsca pracy i lokalnego rynku pracy, między innymi poprzez zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi oraz dzielenie obowiązków zarówno zawodowych jak i rodzinnych obojga rodziców.

Obecnie Ministerstwo realizuje projekt pt. „*Rodzina i praca - to się oplaca!*”, którego jednym z celów jest promocja mechanizmów godzenia ról zawodowych i rodzinnych w miejscu pracy, przybliżenie pracodawcom i pracownikom wiedzy na temat mechanizmów i instrumentów ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Głównym produktem projektu będzie

internetowa platforma dla pracodawców i pracowników zawierająca kompleksowe informacje na temat istniejących rozwiązań prawnych i mechanizmów ułatwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym.

Działania te wpisują się także w zalecenia sformułowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich w raporcie z badań dotyczących godzenia ról. Rzecznik wskazał, iż niezbędne jest prowadzenie szeroko zakrojonych kampanii społecznych mających na celu wspieranie poczucia wspólnej odpowiedzialności mężczyzn i kobiet za wychowanie i rozwój ich dzieci. Celem takich kampanii powinno być także ukazywanie potrzeby angażowania się w opiekę obojga rodziców dla dobra rodziny, w tym zapewnienia jak najlepszych warunków rozwoju dziecka.

Jednocześnie informuję, że równolegle do działań upowszechniających, o których mowa wyżej, Ministerstwo prowadzi portale internetowe, które w sposób czytelny przybliżają wiedzę związaną z rodziną, godzeniem ról, efektywnym ojcostwem (www.rodzina.gov.pl, www.rodzicielski.gov.pl).

Z poważaniem

MINISTER

Eliżabeta Rafalska
Eliżabeta Rafalska

DYREKTOR

Departamentu Analiz
Demograficznych i Prognoz

Malgorzata Szczepanska
Malgorzata Szczepanska

x. 10. 16
J. Szczęsny

MINISTER
Elżbieta Rofalska

100
100
100