



MINISTER  
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 26.07.2018 r.

DPR.III.053.141.2018.AG  
DDP.II.053.39.1.2018.NK

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r., poz. 870) w związku z petycją z dnia 9 maja 2018 r. uprzejmie wyjaśniam:

Odnosząc się do przepisów zawartych w Kodeksie pracy uprzejmie informuję, iż zgodnie z art. 188 § 1 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. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym (art. 188 § 2 k.p.). Zwolnienie w wymiarze dniowym może być wykorzystane łącznie albo rozdzielnie. Przepis ten nie wprowadza limitów co do częstotliwości i długości tego zwolnienia udzielanego w wymiarze godzinowym. Oznacza to, że pracownik może skorzystać np. z jednej godziny czy dwóch godzin zwolnienia w ciągu dnia pracy w zależności od potrzeb.

Przepisy Kodeksu pracy umożliwiają pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy w związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem. Pracownik może bowiem łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy – urlopu rodzicielskiego udziela się wtedy na pozostałą część wymiaru czasu pracy (art. 182<sup>1e</sup> k.p.). Ponadto pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może także na podstawie art. 186<sup>7</sup>

§ 1 k.p. obniżyć wymiar czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu.

Jednocześnie informuję, że umowa o pracę na czas określony powinna wskazywać termin jej rozwiązania, który może być określony konkretną datą lub innym zdarzeniem, które wystąpi w przyszłości. W przypadku umowy o pracę na czas określony zawieranej w celu zastępowania pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, czas jej trwania jest wyznaczany okresem usprawiedliwionej nieobecności pracownika, na którego miejsce dana osoba została zatrudniona. Umowa ta może być zatem zawarta do określonej daty (jeżeli czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika jest znany) lub do dnia powrotu zastępowanego pracownika (gdy z góry nie jest znany okres usprawiedliwionej nieobecności). Powrót jest zdarzeniem, które powoduje, że umowa o pracę osoby, która zastępuje nieobecnego pracownika rozwiązuje się z mocy prawa.

Ponadto pragnę zauważyć, że przepisy Kodeksu pracy, normujące czas pracy, wprowadzają natomiast rozwiązania prawne umożliwiające dostosowanie czasu pracy pracownika do jego indywidualnych potrzeb.

Takie unormowanie zawiera art. 140<sup>1</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy. Natomiast stosownie do art. 140<sup>1</sup> § 2 k.p. rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.

Niezależnie od powyższego na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty (art. 142 k.p.).

Istnieje także możliwość skorzystania ze zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu załatwienia spraw osobistych za odpracowaniem, przy czym czas odpracowania wcześniej udzielonego zwolnienia nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 2<sup>1</sup> k.p.).

W świetle powyższego można zatem uznać, że w sytuacji pracowników sprawujących opiekę nad dziećmi, skorzystanie z łączenia urlopów z pracą na część etatu, tzw. ruchomego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub zwolnień od pracy pozwala na połączenie obowiązków rodzicielskich z zawodowymi.

Odnosząc się do konieczności prowadzenia szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pragnę poinformować, że na podstawie art. 237<sup>3</sup> k.p. nie wolno pracodawcy

dopuszczyć pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Przejawem tego obowiązku jest zapewnienie przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.

Zgodnie § 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860, z późn. zm.) szkolenie zapewnia uczestnikom zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 4 k. p.). Analogiczne postanowienie zawiera § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 2067).

Biorąc powyższe pod uwagę, z punktu widzenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, nie są planowane zmiany w przepisach Kodeksu pracy w kierunku wskazanym w petycji.

W kwestii organizacji samorządów i pomocy społecznej uprzejmie informuję, że zgodnie z art. 110a ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2017 r., poz. 1769, ze zm.) w ramach samorządowych ośrodków pomocy społecznej mogą zostać wyodrębnione następujące zespoły:

- 1) zespół realizujący zadania w zakresie pracy socjalnej;
- 2) zespół realizujący zadania w zakresie usług pomocy społecznej;
- 3) zespół realizujący zadania, o których mowa w pkt 1 i 2.

Decyzje w sprawie utworzenia w danym ośrodku pomocy społecznej właściwych zespołów podejmuje kierownik/dyrektor ośrodka w oparciu o lokalne możliwości kadrowe oraz potrzebę organizacji pracy jednostki organizacyjnej pomocy społecznej.

Przepis art. 110a został dodany do ustawy o pomocy społecznej w roku 2017 art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 22 czerwca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją programu „Za życiem” (Dz. U. z 2017 r. poz. 1292).

Wprowadzony przepis już obecnie pozwala na taką organizację pracy ośrodka pomocy społecznej, która oddziela wykonywanie przez wykwalifikowaną kadrę pomocy społecznej, pracowników socjalnych, zadań związanych ze świadczeniem szeroko rozumianych usług społecznych, w tym specjalistycznej usługi jaką jest praca socjalna od czynności administracyjnej jaką jest przygotowywanie i wydawanie decyzji administracyjnych w sprawie o przyznanie bądź odmowę przyznania świadczeń z pomocy społecznej.

Dodatkowo uprzejmie informuję, że w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają prace koncepcyjne mające na celu wypracowanie nowych rozwiązań systemowych, które pozwolą na całkowite rozdzielanie pracy socjalnej, czy też szerzej prowadzenie różnych form wsparcia pozafinansowego, świadczonych przez zawodową kadrę pomocy społecznej dla grup osób i rodzin korzystających z systemu pomocy społecznej od realizowanych w ośrodkach czynności administracyjnych.

Rozwiązania są wypracowywane i testowane w ramach działań projektowych realizowanych w ośrodkach pomocy społecznej. W chwili obecnej jest zbyt wcześnie aby sugerować przewidywaną datę wypracowania konkretnych modeli ośrodków pomocy społecznej i zaproponowania ich jednostkom samorządu terytorialnego.

Odnosząc się do kwestii obecnego systemu emerytalnego pragnę podkreślić, iż nie można zgodzić się ze stwierdzeniem, że „Obecny system emerytalny dyskryminuje kobiety, zwłaszcza matki, które poświęcając czas na wychowywanie dzieci, tracą możliwość otrzymania godnej emerytury.”.

Celem systemu ubezpieczeń społecznych jest urzeczywistnienie zawartego w Konstytucji RP prawa każdego obywatela do zabezpieczenia społecznego na wypadek niezdolności do pracy lub osiągnięcia wieku emerytalnego. System emerytalny oparty jest na określonych zasadach. Przede wszystkim ideą tego systemu jest zapewnienie ochrony ubezpieczeniowej w postaci świadczeń pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS) z tytułu niezdolności do pracy z powodu wieku, niepełnosprawności, choroby lub macierzyństwa oraz renta rodzinna w przypadku śmierci współmałżonka lub rodzica – w zamian za opłacaną składkę ubezpieczeniową.

W nowym systemie emerytalnym, wysokość świadczenia emerytalnego została silnie uzależniona od wielkości kapitału zgromadzonego przez ubezpieczonego na jego indywidualnym koncie oraz od przewidywanego dalszego trwania życia w wieku przejścia na emeryturę. Kapitał rośnie wraz z kolejnymi wpłacanymi składkami, co oznacza, że im dłużej się pracuje, tym jest on większy. Im później zaś przejdzie się na emeryturę, tym dalsza oczekiwana długość życia będzie niższa, a świadczenie emerytalne – wyższe.

Tym samym wysokość świadczenia jest wynikiem przebiegu życia zawodowego ubezpieczonego, jak również decyzji o momencie jego zakończenia. Wysokość emerytury jest pochodną zarówno lat pracy, jak i wysokości dochodów z pracy. Krótki okres pracy i niskie wynagrodzenie otrzymywane w czasie aktywności zawodowej oznaczają niskie świadczenie emerytalne. Niemniej jednak każdy ubezpieczony ma możliwość podjęcia samodzielnej decyzji o momencie zakończenia aktywności zawodowej, po uzyskaniu wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn). Efektem opóźnienia przejścia na emeryturę o rok jest o ok. 8% wyższe świadczenie.

Mając na uwadze wysokość świadczeń uzależnioną m. in. od zgromadzonego przez ubezpieczonego kapitału, niezwykle istotne w ostatnich latach stały się działania przede wszystkim w zakresie polityki prorodzinnej, które przełożą się bezpośrednio na bezpieczeństwo oraz poziom obecnych i przyszłych emerytur. Jako najważniejsze zadania w kontekście ochrony matek wychowujących dzieci, należy wskazać:

- 1) zaliczenie przy ustalaniu kapitału początkowego okresu urlopu wychowawczego oraz pozostałych okresów sprawowania opieki nad małym dzieckiem, jako okresu składkowego (zmiana obowiązuje od 1 maja 2015 r.),
- 2) objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi lub odpowiednio emerytalnym osób sprawujących osobistą opieką nad dziećmi. Do 31 sierpnia 2013 r. tylko osoby przebywające na urloпах wychowawczych miały prawo do objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tego tytułu. Urlop wychowawczy jest uprawnieniem stricte pracowniczym, zatem nie przysługuje osobom prowadzącym pozarolniczą działalność i zleceniobiorcom. Od 1 września 2013 r. z możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem skutkującej objęciem ubezpieczeniami społecznymi może skorzystać również osoba nie będąca pracownikiem, która zrezygnowała z aktywności zawodowej,
- 3) w dniu 17 czerwca 2013 r. weszła w życie ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2013 r., poz. 675) umożliwiająca rodzicom skorzystanie z płatnego urlopu przez okres jednego roku, w związku z urodzeniem się dziecka, albo przez okres dłuższy niż jeden rok, w związku z jednoczesnym urodzeniem się większej liczby dzieci. W okresie tym, od otrzymywanego zasiłku macierzyńskiego, odprowadzane są składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
- 4) wprowadzenie od 1 stycznia 2016 r. nowego rodzaju świadczenia rodzinnego – świadczenia rodzicielskiego w kwocie 1000 zł. Świadczenie to przysługuje osobom, które urodziły dziecko, a które nie są uprawnione do zasiłku macierzyńskiego lub uposażenia

macierzyńskiego tj. bezrobotnym, studentom, osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych nieskutkujących ubezpieczeniem jak np. umowa o dzieło,

- 5) w celu uniknięcia sytuacji, w której osoba ubezpieczona mogłaby otrzymać zasiłek macierzyński w kwocie niższej niż świadczenie rodzicielskie, wprowadzono zmiany skutkujące uzupełnieniem miesięcznej kwoty zasiłku macierzyńskiego w sytuacji, gdy jest ona niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego. Oznacza to wprowadzenie minimalnej wysokości zasiłku macierzyńskiego w kwocie odpowiadającej świadczeniu rodzicielskiemu, tj. 1000 zł. Od tego zasiłku odprowadzane są składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

System ubezpieczeń społecznych jest systemem ukierunkowanym na indywidualne osoby. Składki na ubezpieczenia społeczne, odprowadzone od wynagrodzenia danej osoby w trakcie aktywności zawodowej, dotyczą uprawnień tej konkretnej osoby i realizują się w postaci świadczeń, które otrzyma dana osoba po uzyskaniu wieku emerytalnego. Z tego względu, w systemie ubezpieczeń emerytalno-rentowych i chorobowych, nie jest możliwe uwzględnianie sytuacji rodzinnej w postaci podziału dochodów danego ubezpieczonego na członków rodziny. Byłoby to zresztą niekorzystne z punktu widzenia samych ubezpieczonych, gdyż wpływałoby na zmniejszenie się podstawy oskładkowania oraz wysokości opłacanych składek. W konsekwencji świadczenia z ubezpieczenia społecznego byłyby znacznie niższe, zarówno jeśli chodzi o wysokość zasiłków chorobowych i macierzyńskich, jak i przyszłych emerytur.

Uwzględnianie liczby osób w rodzinie, w tym liczby dzieci, wpływa na wysokość zobowiązań podatkowych poprzez wysokość kwoty wolnej od podatku (np. w przypadku wspólnego rozliczenia podatkowego) oraz poprzez ulgi podatkowe. Kwestie te jednak leżą poza obszarem ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc się do kwestii połączenia Programu „Senior” + z Programem „Maluch”+ pragnę zauważyć że w ramach Programu Wieloletniego „Senior+” na lata 2015-2020 jednostki samorządu terytorialnego mogą ubiegać się o uzyskanie środków finansowych przeznaczonych na:

- jednorazowe wsparcie finansowe na utworzenie lub wyposażenie placówki „Senior”+, tj. Dziennego Domu lub Klubu oraz
- na zapewnienie funkcjonowania już istniejących placówek „Senior”+.

Celem strategicznym Programu Wieloletniego „Senior”+ na lata 2015-2020 jest zwiększenie aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym seniorów poprzez rozbudowę infrastruktury ośrodków wsparcia w środowisku lokalnym oraz zwiększenie miejsc w placówkach „Senior”+ i Klubach „Senior”+. Celem Programu jest w szczególności

zapewnienie wsparcia seniorom, (osobom nieaktywnym zawodowo w wieku 60+) poprzez umożliwienie korzystania z oferty na rzecz społecznej aktywizacji, w tym prozdrowotnej, obejmującej także usługi w zakresie aktywności ruchowej lub kinezyterapii, a także oferty edukacyjnej, kulturalnej, rekreacyjnej i opiekuńczej, w zależności od potrzeb stwierdzonych w środowisku lokalnym. W ramach Programu udostępniana jest seniorom infrastruktura pozwalająca na aktywne spędzanie wolnego czasu, a także zaktywizowanie i zaangażowanie seniorów w działania samopomocowe i na rzecz środowiska lokalnego.

Program „Maluch+” wspiera rozwój instytucji opieki nad dziećmi do lat 3. W Polsce od 2011 r. – od wejścia w życie ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2018 r., poz. 603) – następuje dynamiczny rozwój placówek opieki nad najmłodszymi dziećmi (z 511 instytucji w 2010 r. do ponad 4 tys. na koniec 2017 r.). Jednakże popyt na miejsca opieki wciąż przewyższa ich podaż. Z tego względu organizowany jest program „Maluch+”, w ramach którego beneficjenci (podmioty tworzące i prowadzące instytucje opieki) mogą otrzymać dofinansowanie do tworzenia i funkcjonowania miejsc opieki.

„Maluch+” oraz „Senior+” są niezależnymi od siebie programami odpowiadającymi na odmienne potrzeby społeczeństwa. Celem programu „Senior+” jest aktywizowanie osób starszych, ale nie w obszarze zawodowym. Należy podkreślić, że sprawowanie opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych czy przez dziennych opiekunów łączy się z aktywnością zawodową. Natomiast „Maluch+” poprzez dofinansowywanie tworzenia i funkcjonowania miejsc opieki wspiera rozwój instytucji opieki, co w konsekwencji umożliwia rodzicom godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Łączenie Programu „Senior+” oraz Programu „Maluch+” nie znajduje uzasadnienia, w szczególności w kontekście aktywizacji seniorów, przy czym jak najbardziej możliwa jest współpraca pomiędzy placówkami „Senior+” a „Maluch+” na zasadzie wolontariatu seniorów i integracji międzypokoleniowej.

System oświaty, w którym funkcjonują przedszkola, oraz system opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, w którym funkcjonują żłobki, kluby dziecięce i dzienni opiekunowie, działają rozłącznie. Kwestie związane z przedszkolami pozostają w kompetencji Ministra Edukacji Narodowej.

Jednocześnie pragnę zauważyć, że jednym z priorytetów Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jest wspieranie rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. Dostępność tych instytucji, a więc możliwość zapewniania opieki nad dzieckiem w godzinach pracy rodziców jest jednym z czynników wpływających na podjęcie decyzji o posiadaniu

dzieci. Z tego względu Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej od kilku lat organizuje program „Maluch+” oraz wprowadza ustawowe rozwiązania, które mają na celu zwiększenie dostępności instytucji opieki. Rewolucją w obszarze programu „Maluch+” było zwiększenie w edycji 2018 środków dofinansowania do 450 mln zł, czyli o prawie 300 mln zł więcej niż w poprzedniej edycji. Większa pula środków przyczyni się do powstania większej liczby miejsc opieki. Szacuje się (dane pochodzą z rozstrzygnięcia konkursu), że powstanie ok. 24 tys. miejsc, a ponad 56 tys. miejsc otrzyma dofinansowanie do bieżącego funkcjonowania. Planowana jest następna edycja programu na rok 2019.

W ramach programu „Maluch+” podmioty prywatne otrzymują dofinansowanie do funkcjonowania miejsc opieki, które muszą przeznaczyć na obniżenie miesięcznych opłat rodziców za pobyt dzieci w instytucjach. Kwota dofinansowania do bieżącego funkcjonowania miejsc w instytucjach prywatnych w edycji 2018 wynosi 150 zł.

### Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z poważaniem  
MINISTER  
z up. Stanisław Szwed  
Stanisław Szwed  
SEKRETARZ STANU

Do wiadomości:

1. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego.
2. A/a.