



Afiliant



# Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania

NSZZ



80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24, tel.(58)308 44 59, 308 42 78, 308 42 86, fax (58) 308 42 77  
[edukacja@solidarnosc.org.pl](mailto:edukacja@solidarnosc.org.pl) [www.solidarnosc.org.pl/oswiata](http://www.solidarnosc.org.pl/oswiata)

Gdańsk, dnia 03.02.2016 r.

## Nowe zasady zwolnień od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14

### Opinia prawna

Ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1268, ze zm.) zostały wprowadzone nowe zasady udzielania zwolnień od pracy dla sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14, które weszły w życie z dniem 2 stycznia 2016 r.

Zmieniony art. 188 *Kodeksu pracy* otrzymał brzmienie:

„Art. 188.

§ 1. 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.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, 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.”;

Powyższe przepisy mogą stwarzać pewne trudności interpretacyjne w powszechnym stosowaniu, a większe trudności w odniesieniu do nauczycieli.

Pomiędzy dotychczasowym a nowym art. 188 *Kodeksu pracy* występują trzy zasadnicze różnice:

- 1) zwolnienia od pracy udziela się w wymiarze 16 godzin albo 2 dni w ciągu roku kalendarzowego; dotychczas przysługiwało zwolnienie od pracy na 2 dni w ciągu roku kalendarzowego,
- 2) o sposobie wykorzystania zwolnienia w danym roku kalendarzowym decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie zwolnienia,
- 3) zwolnienie od pracy dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Pewne wątpliwości interpretacyjne dotyczą pytania z par. 1 w art. 188 *Kodeksu pracy*, czy przysługujące pracownikowi zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni można rozłożyć do wykorzystania tylko na 2 dni, czy też pracownik może wykorzystać te 16 godzin w częściach większych niż 2 dni. Wykładnia logiczna i celowościowa przemawia za drugim rozwiązaniem – że 16 godzin można wykorzystać w częściach przypadających w więcej niż dwóch dniach w okresie roku kalendarzowego.

Gdyby bowiem ustawodawca miał zamiar uprawnić pracownika do wykorzystania zwolnienia od pracy tylko w czasie 2 dni, wychodząc z założenia, że 1 dzień wynosi 8 godzin, to nie musiałby „rozmieniać” tych 2 dni na 16 godzin. Również z uzasadnienia do projektowanej zmiany art. 188 *Kodeksu pracy* wynika, że wolą ustawodawcy było uelastycznienie możliwości wykorzystania dni wolnych stosownie do potrzeb, ponieważ „wielokrotnie zdarzają się sytuacje (wizyty lekarskie, szczepienia, zebrania szkolne) powodujące konieczność zwolnienia się z pracy na 2-3 godziny, bez potrzeby wykorzystania całodziennego zwolnienia na dziecko, proponuje się racjonalizowanie kształtu tego zwolnienia, poprzez wprowadzenie możliwości wykorzystania go w wymiarze godzinowym, co znacznie bardziej odpowiada celowi korzystania ze zwolnienia na dziecko, jakim jest załatwienie spraw związanych z jego wychowywaniem”. Jeżeli pracownik może wykorzystać zwolnienie od pracy, np. na 2 lub 3 godziny, przy założeniu, że 1 dzień pracy wynosi 8 godzin, to pozostałe 14 lub 13 godzin nie będzie już możliwe do wykorzystania w ciągu 2 dni razem z wykorzystanymi już godzinami i będą musiały być rozłożone na części większe niż 2 dni.

Na pytanie, czy przewidziane w par. 2 art. 188 *Kodeksu pracy* postanowienie, że o sposobie wykorzystania zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie zwolnienia, oznacza, że decyduje on również o terminach wykorzystywania zwolnienia, należy odpowiedzieć twierdząco. Skoro bowiem, jak to stanowi się w omawianym przepisie, pracownik decyduje o sposobie wykorzystania zwolnienia w pierwszym wniosku o udzielenie zwolnienia, to musi określić w nim również, w jakich częściach i w jakich terminach będzie korzystał ze zwolnienia od pracy.

Większe niejasności wywołuje natomiast stosowanie nowego art. 188 *Kodeksu pracy* do nauczycieli, o czym świadczą liczne pytania w tym zakresie, zgłaszane niemal natychmiast po wejściu w życie nowego przepisu – wobec zrozumiałego braku w tym okresie jakichkolwiek wyjaśnień w doktrynie prawa oświatowego i w orzecznictwie sądowym.

Przykładem tych wątpliwości może być poniższy list nadesłany niedawno do „Przeglądu Oświatowego” przez jednego z dyrektorów szkół na terenie województwa pomorskiego.

*„Zwracam się z uprzejmą prośbą o wyjaśnienie moich wątpliwości dotyczących udzielenia zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przysługujące rodzicom z tytułu opieki nad dzieckiem (Dz. U. 2014 poz. 1502).*

*Moje wątpliwości budzi sposób wyboru urlopu: 2 dni robocze lub 16 godzin pracy.*

*1. Czy to znaczy, że nauczyciel pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy, a realizujący plan lekcji, np. 2 godziny w czwartek, może skorzystać z 8 czwartków lub przy 18 godzinach, np. 7-3-3-2-3, przysługuje mu prawie tydzień wolnego?*

*2. Czy nie należałoby zastosować postanowienia art. 42 Karty Nauczyciela, który mówi, że czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin tygodniowo?*

*W kwestii korzystania z tego uprawnienia, może dojść do sporu na linii dyrektor – nauczyciel. Obowiązkiem nauczyciela, oprócz pensum, jest realizowanie programu zadań opiekuńczo-wychowawczych, innych zadań i czynności statutowych, udział w egzaminach i innych zadaniach powierzonych przez dyrektora szkoły.*

*Inna wątpliwość dotyczy nierównego pensum, np. bibliotekarz 30 godzin, pedagog, psycholog, terapeuta, w różnych organach bardzo różnie traktowane, np. 24 godziny, z tego wynika, że przedmiotowiec (np. polonista), skorzysta więcej na samych zwolnieniach godzinowych, przykład powyżej, niż pedagog, czy na pewno bibliotekarz.*

*Można stwierdzić, że nikt nikomu nie wybierał profesji nauczycielskiej, ale czy to jest równe traktowanie pracowników o tych samych uprawnieniach w zakładzie pracy, jakim jest szkoła?*

*Uważam, iż prościej byłoby potraktować 40 godzin pracy w ciągu 5 dni, co daje 8 godzin dziennie i 2 dni zwolnienia z pracy.”*

Jak wspomniano wyżej, ustawodawca, wprowadzając możliwość wykorzystania zwolnień od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14 także w wymiarze godzinowym, wyszedł z założenia, że jeden dzień takiego zwolnienia wynosi 8 godzin, co równoważy dotychczasowe dwa dni po 8 godzin.

Tymczasem czas pracy nauczyciela jest podwójnie różny od powszechnie obowiązującego. Po pierwsze, dlatego, że, zgodnie z art. 42 ust. 5 i ust. 7 *Karty Nauczyciela*, czasem pracy nauczyciela podlegającym rejestrowaniu ewidencji i rozliczaniu jest pensum nauczycielskie, określone w art. 42 ust. 2 pkt 3 *Karty Nauczyciela*, a dla niektórych nauczycieli, w tym pedagogów, psychologów i logopedów, ustalony w odpowiednich uchwałach organów stanowiących jednostek samorządu terytorialnego.

Zgodnie zaś z art. 42 ust. 5 *Karty Nauczyciela*, pracę wykonywaną w wymiarze określonym w pensum nauczycielskim, w zakresie uprawnień pracowniczych, uznaje się za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze zajęć.

Po drugie, czas pracy nauczyciela jest przeważnie różny w różnych dniach tygodnia, w zależności od tygodniowego rozkładu zajęć dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych. Wszystko to sprawia, że dyrektorzy szkół i placówek nie wiedzą, czy mają udzielać zwolnień od pracy, przyjmując za punkt wyjścia 8-godzinny dzień i 40-godzinny tydzień pracy dla rozłożenia 16 godzin przysługującym z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14, co powoduje już na początku działania nowowprowadzonych przepisów spory i nieporozumienia. Rozważając tę kwestię, należy podnieść, że wprowadzony 16-godzinny system rozliczania zwolnień z tytułu opieki nad małym dzieckiem jest powszechny dla wszystkich pracowników, podobnie jak urlopy macierzyńskie, rodzicielskie czy ojcowskie, a jego celem było uelastycznienie korzystania ze zwolnień w zależności od potrzeb w sytuacjach, gdy pracownik nie zawsze potrzebuje całego dnia na wykorzystanie zwolnienia, kiedy np. potrzebuje pójść z dzieckiem do lekarza na określone badania lub szczepienie dziecka, co zostało wyraźnie podkreślone w uzasadnieniu projektu zmian do *Kodeksu pracy*, w części dotyczącej zmiany art. 188.

Dlatego też nauczyciele mają prawo do korzystania z tych zwolnień na takich samych zasadach jak inni pracownicy.

Zachodzi jednak pytanie, czy przewidziane do wykorzystania 16 godzin zwolnienia z pracy w ciągu roku kalendarzowego będzie miało taki sam wymiar dla nauczycieli, jaki i w stosowaniu powszechnym. Przy założeniu, że 16 godzin zwolnienia z pracy może być rozłożone do wykorzystania tylko na 2 dni (co nie ma miejsca), nauczyciel mógłby rzadko wykorzystać w pełni te 16 godzin, ponieważ mogłoby to nastąpić tylko wtedy, kiedy zgłosiłby we wniosku do wykorzystania w ciągu roku kalendarzowego 2 dni, w których ma wyznaczone w planie godzin szkolnych po 8 godzin zajęć dydaktycznych, opiekuńczych lub wychowawczych. W razie mniejszej liczby zajęć w wybranych 2 dniach, co występuje najczęściej, nie wykorzystalby w pełni 16 godzin zwolnienia od pracy. Jednakże, jak wykazano wyżej, pracownik, w tym i nauczyciel, może w swoim wniosku rozłożyć do wykorzystania na więcej niż 2 dni, stąd nauczyciel zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć, realizujący rozkład zajęć, np. w każdy czwartek tygodnia po 2 godziny, jak w przedstawionym wyżej przykładzie dyrektora szkoły, może korzystać ze zwolnienia z 8 czwartków lub przy pensum wynoszącym 18 godzin, jak w drugim przykładzie dyrektora, i przy rozkładzie zajęć wynoszącym w ciągu 5 dni tygodnia: 7-3-3-2-3 godziny, co pozwala nauczycielowi na wykorzystanie całego tygodnia wolnego od pracy.

Należy jednak pamiętać, że zwolnienie od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem nie jest urlopem wypoczynkowym i powinno być wykorzystywane stosownie do potrzeb wynikających ze sprawowania tej opieki. Nie służy temu przyjęte rozwiązanie, że pracownik musi w pierwszym wniosku o udzielenie zwolnienia określić, w jakich terminach będzie chciał wykorzystać zwolnienie

w częściach rozłożonych na cały rok kalendarzowy, tj. także wtedy, kiedy nie będzie wiadomo, czy potrzeby opieki nad dzieckiem będą rzeczywiście występowały. Lepszym rozwiązaniem byłoby udzielanie zwolnień na wniosek pracownika o zwolnienie na każdą część z przysługujących mu 16 godzin zwolnienia.

Przedstawione wyżej przykłady i rozkłady korzystania przez nauczycieli ze zwolnień z tytułu opieki nad małym dzieckiem w poszczególnych dniach i godzinach nie oznaczają, że nauczyciele mogą wykorzystywać zwolnienia od pracy w wymiarze większym niż inni pracownicy, tj. w wymiarze większym niż 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego.

Godziny zwolnień od pracy dla opieki nad małym dzieckiem odliczane są nauczycielom z obowiązującego ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, czyli z pensum nauczycielskiego.

Natomiast w innych godzinach, dniach i tygodniach realizują oni zajęcia dydaktyczne oraz inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 *Karty Nauczyciela*.

Z kolei zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 3 *Karty Nauczyciela*, mogą być realizowane przez nauczycieli w różnym czasie i w różnym miejscu w ramach zadaniowego czasu pracy.

Dla nauczyciela zatrudnionego w niepełnym wymiarze zajęć wymiar zwolnienia od pracy z tytułu opieki nad małym dzieckiem będzie odpowiednio niższy niż 16 godzin, proporcjonalnie do tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, jak to wynika z art. 188 par. 3 *Kodeksu pracy*.

*Przykład:*

Nauczycielowi zatrudnionemu na 1/2 etatu – 9 godz./tygodniowo będzie przysługiwało zwolnienie od pracy w wymiarze 8 godzin (1/2x16) na zasadach udzielania i rozliczania godzin zwolnienia, jak nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć.

Autorzy niniejszej opinii mają świadomość, że w sytuacji, gdy według stanu dotychczasowego nauczyciel, który w razie konieczności zwolnienia od pracy w dniu, w którym według obowiązującego go rozkładu zajęć miał wyznaczone 2 godziny lekcyjne, musiał wykorzystać cały dzień zwolnienia, a po wprowadzeniu nowego art. 188 *Kodeksu pracy*, ten jeden dzień zwolnienia, odpowiadający 8 godzinom pracy, będzie mógł wykorzystywać w częściach rozłożonych na 4 dni w różnych terminach, może być szokujące dla niektórych dyrektorów szkół i placówek. Niemniej jednak, zdaniem autorów, nie da się inaczej interpretować nowowprowadzonych przepisów przez dotychczasowego ustawodawcę, przy jego przewidywalności w stosowaniu wprowadzonej regulacji prawnej.

Tomasz Gryczan  
aplikant radcowski

Bogumił Soczyński  
radca prawny