

KANCELARIA GROHMAN
BARTOSZ GROHMAN
ADWOKAT
UL. HANKI CZAKI 2 LOK. 17
01-588 WARSZAWA
TEL + 48 22 864 03 15
FAX + 48 22 864 03 17
BARTOSZ.GROHMAN@GROHMAN.PL

Warszawa, 30 maja 2012

Szanowna Pani

Prof. Irena Lipowicz

Rzecznik Praw Obywatelskich

Al. Solidarności 77

00 - 090 Warszawa

Na podstawie ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich, w trosce o poprawę losu rodzin wielodzietnych, wnoszę o podjęcie przez Rzecznika Praw Obywatelskich czynności przewidzianych w ustawie, w szczególności o wystąpienie do właściwych organów z wnioskami o podjęcie inicjatywy ustawodawczej o zmianę art. 188 Kodeksu pracy jako niezgodnego z wyrażonymi w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasadami równości wobec prawa i zakazu dyskryminacji jednostki.

Zgodnie z art. 188 Kodeksu pracy „*pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia*”. Kodeks pracy nie wydłuża odpowiednio długości „zwolnienia od pracy na czas opieki” w przypadku dwojga i więcej dzieci, jak czyni to w przypadku urlopu macierzyńskiego (art. 180) czy dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182¹), a także urlopu z tytułu przysposobienia (art. 183 § 1) i dodatkowego urlopu z tytułu przysposobienia (art. 183 § 3 pkt 1 i 2). Należy zatem założyć, że niezależnie od liczby dzieci w rodzinie pracownikowi zawsze będą przysługiwały 2 dni „zwolnienia od pracy na czas opieki”, co zwłaszcza w wypadku rodzin wielodzietnych jest rozwiązaniem niedopuszczalnym i dyskryminującym.

W doktrynie prawa konstytucyjnego uznaje się, że istota wyrażonej w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasady równości polega na tym, że „wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. A więc według równej miary, bez różnicowań dyskryminujących, jak i faworyzujących (...)” (prof. dr hab. Bogusław Banaszak, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, C.H. Beck, 2009). Zasada równości nie oznacza zakazu jakiegokolwiek różnicowania sytuacji prawnej obywateli, lecz wymaga, aby „wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących kryteriach. Kryteria te muszą mieć:

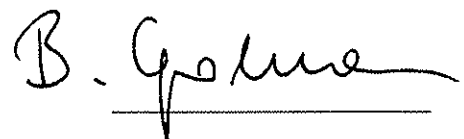
- po pierwsze, **charakter relewantny**, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz służyć realizacji tego celu i treści, czyli wprowadzane różnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony. Nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium (...).

- po drugie, kryteria te muszą mieć **charakter proporcjonalny**, a więc waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych.

- po trzecie, kryteria te muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (...)” (Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 grudnia 1997 r., sygnatura akt K 8/97).

W świetle przytoczonych poglądów, zarówno doktryny, jak i judykatury, trudno nie odnieść wrażenia, że zapis art. 188 Kodeksu pracy, dyskryminującego rodziny wielodzietne, narusza konstytucyjną zasadę równości. Przepis powinien bowiem dostosować długość „zwolnienia od pracy na czas opieki” do liczby dzieci w rodzinie, aby nie dyskryminować rodzin wielodzietnych. W obecnym stanie prawnym rodziny wielodzietne traktowane są przez ustawodawcę w sposób gorszy niż rodziny z jednym lub małą liczbą dzieci. Mając do dyspozycji jedynie 2 dni „zwolnienia od pracy na czas opieki” rocznie, pracownik-rodzic, mający kilkoro dzieci, nie jest w stanie korzystać z wspomnianego uprawnienia w równym stopniu jak pracownik-rodzic, mający jedno dziecko.

Mając powyższe na uwadze, wnoszę jak we wstępie.



Bartosz Grohman