



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.382.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 17728 Pana Posła Marcina Józefaciuka, w sprawie zasad przyznawania pracownikom Ochotniczych Hufców Pracy dodatkowego pełnopłatnego dnia wolnego z powodu bolesnej menstruacji oraz zapewnienia równego traktowania wszystkich pracowników, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pozytywnie ocenia wszelkie inicjatywy pracodawców zmierzające do poprawy warunków pracy oraz zwiększania komfortu wykonywania obowiązków zawodowych przez pracownice i pracowników, o ile pozostają one zgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Tworzenie przyjaznego środowiska pracy, uwzględniającego zróżnicowane potrzeby zdrowotne i społeczne osób zatrudnionych w danym zakładzie pracy, sprzyja budowaniu bezpiecznych i efektywnych miejsc pracy. Jednocześnie rozwiązania wprowadzane przez pracodawców powinny być projektowane z poszanowaniem zasad równego traktowania pracownic i pracowników, proporcjonalności oraz ochrony ich praw i danych osobowych oraz z uwzględnieniem obiektywnych potrzeb i sytuacji konkretnych osób i grup.

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) są państwową jednostką budżetową posiadającą status pracodawcy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. W związku z tym wykonują zadania z zakresu prawa pracy z uwzględnieniem przysługujących im kompetencji do kształtowania organizacji pracy oraz ustalania wewnętrznych regulacji pracowniczych.

W zakresie organizacji pracy, w tym ustalania treści regulaminu pracy, pracodawca korzysta z uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, uwzględniając zasady określone w Kodeksie pracy i innych właściwych aktach prawnych. Rozwiązania obowiązujące w zakresie organizacji pracy, w tym postanowienia regulaminu pracy, są wprowadzane przez właściwe jednostki organizacyjne OHP na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej sprawuje nadzór nad działalnością OHP w zakresie wynikającym z obowiązujących przepisów. Nadzór ten nie oznacza jednak zastępowania pracodawcy w wykonywaniu jego ustawowych kompetencji dotyczących m.in. zarządzania sprawami pracowniczymi ani zatwierdzania rozwiązań przyjmowanych w aktach prawa wewnątrzzakładowego. W świetle istniejących przepisów nie ma podstawy prawnej do konsultowania przez jednostkę nadzorowaną z organem nadzorującym kwestii wynikających z pełnienia roli pracodawcy przez jednostkę nadzorowaną.

W Komendzie Głównej OHP podstawą prawną wprowadzenia przez pracodawcę dodatkowego, w pełni płatnego dnia wolnego od pracy w miesiącu kalendarzowym z tytułu tymczasowej niedyspozycji spowodowanej bolesną menstruacją o szczególnym nasileniu lub z objawami współistniejącymi jest Regulamin pracy ustalany na podstawie art. 104 i następnych Kodeksu pracy.

Z przekazanych informacji wynika, że Komenda Główna OHP przyjęła, iż podstawę prawną wprowadzenia dodatkowego dnia wolnego stanowi swoboda pracodawcy w kształtowaniu

korzystniejszych niż wynikające z przepisów prawa pracy warunków zatrudnienia, wynikająca z zasady uprzywilejowania pracownika oraz przepisów umożliwiających ustanawianie wewnętrznych regulacji pracowniczych. Dodatkowy dzień wolny został uznany za świadczenie pracownicze niewynikające z przepisów Kodeksu pracy, którego przyznanie pozostaje w kompetencji pracodawcy. Jednocześnie wskazano, że skierowanie tego świadczenia do określonej grupy pracowników nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania, ponieważ służy zaspokojeniu szczególnych potrzeb wynikających z biologicznych uwarunkowań grupy, do której jest kierowane. Wprowadzenie dodatkowego dnia wolnego nie jest w tym wypadku przejawem dyskryminacji, lecz działaniem uwzględniającym szczególne potrzeby zdrowotne części pracowników. Należy podkreślić, że przepisy dotyczące równego traktowania nie wykluczają odmiennego traktowania pracowników, o ile znajduje to obiektywne i proporcjonalne uzasadnienie.

Celem omawianej regulacji było bowiem zapewnienie wsparcia pracownikom doświadczającym dolegliwości, które ze swojej natury dotyczą wyłącznie kobiet. Przyjęte rozwiązanie pozostaje zgodne z Konstytucją RP. Zasada równości nie oznacza obowiązku identycznego traktowania wszystkich osób niezależnie od ich sytuacji faktycznej (co było już omawiane w odpowiedzi na inne interpelacje Pana Posła). Konstytucja dopuszcza różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów znajdujących się w odmiennych okolicznościach, jeżeli ma ono racjonalne, proporcjonalne i uzasadnione podstawy.

Informuję, że zgodnie z art. 111 k.p. pracodawca ma obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, zaś art. 112 Kodeksu pracy stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, co w szczególności dotyczy równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Z kolei na podstawie art. 113 k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, zwłaszcza ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest niedopuszczalna. Nakaz równego traktowania pracowników (art. 112 k.p.), jak również zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 113 k.p.) należą do podstawowych zasad prawa pracy.

Konkretyzacja tych zasad następuje w dalszych przepisach Kodeksu, w szczególności w rozdziale IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 183a – 183e k.p.). Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu oraz wpływające na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. W świetle art. 183a § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Oznacza to niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośredni lub pośredni, z ww. przyczyn (art. 183a § 2 k.p.). Do bezpośredniej dyskryminacji dochodzi, gdy pracownik z jednej lub z kilku wskazanych powodów był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni. Z kolei dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia lub przyjętego kryterium działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy

wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka ww. przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione przez zgodny z prawem cel, a środki służące jego osiągnięciu są właściwe i konieczne (183a § 3-4 k.p.).

Stosownie do regulacji art. 183b § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się, co do zasady, różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn wskazanych w art. 18 § 1, którego skutkiem jest:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy;
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,

chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Powody te nie mogą się opierać na zakazanej przyczynie dyskryminacji.

Art. 94 k.p. stanowi przy tym, że pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, a także przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu.

Niekorzystne ukształtowanie warunków pracy lub pominięcie przy przyznawaniu świadczeń pracowniczych może naruszyć zasadę równego traktowania, ale – należy to raz jeszcze wyraźnie podkreślić - pod warunkiem, że pracodawca nie kierował się obiektywnymi przyczynami. Różnicowanie sytuacji prawnej pracownika może być usprawiedliwione uzasadnioną cechą relewantną.

Jak już wskazano, dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku ww. przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Tymczasem z uwagi na obiektywne, biologiczne uwarunkowania, które mają przełożenie na procesy fizjologiczne będące udziałem wyłącznie kobiet, adresatkami uwzględniających je uprawnień pracowniczych mogą być tylko kobiety. Kodeks pracy różnicuje sytuację kobiet i mężczyzn uwzględniając te różnice biologiczne, czego przejawami są m.in. szczególna ochrona kobiet w ciąży (art. 176–179 k.p.), urlop macierzyński (art. 180 § 4 k.p.) oraz przerwy na karmienie piersią (art. 187 k.p.).

Menstruacja (tak jak ciąża, potóg czy karmienie piersią) jest zjawiskiem właściwym ze względów biologicznych wyłącznie kobietom, które powodować może dolegliwości bólowe utrudniające wykonywanie pracy. Czasowe zwolnienie od pracy z powodu bolesnej menstruacji służy ochronie zdrowia pracownic i odpowiada ich szczególnym, niedotyczącym pracujących mężczyzn potrzebom.

Zwracam przy tym uwagę na konieczność rozróżnienia dnia wolnego „z powodu menstruacji” od dnia wolnego „z powodu bolesnej menstruacji”. W drugim przypadku przesłanką jest nie sam fizjologiczny stan, lecz związane z nim dolegliwości, które mogą czasowo ograniczać zdolność do pracy. Tak ukształtowane uprawnienie o charakterze wyjątkowym i tymczasowym, ograniczonym do sytuacji rzeczywistej potrzeby, pozostaje proporcjonalne do celu ochrony zdrowia pracownic.

Z wyjaśnień udzielonych przez Komendanta Głównego OHP wynika, że przyjęte rozwiązanie stanowi odpowiedź na problem zidentyfikowany przez kierownika jednostki organizacyjnej. W ocenie Komendanta Głównego OHP model ten w najpełniejszy sposób realizuje cel poprawy warunków pracy pracownic, a jednocześnie nie zidentyfikowano

przesłanek wskazujących, że jego stosowanie wpływa negatywnie na sytuację pracowników płci męskiej. Podstawą jego wprowadzenia było uznanie, że bolesna menstruacja stanowi szczególną dolegliwość zdrowotną o charakterze biologicznym, występującą wyłącznie u kobiet, która może okresowo w istotnym stopniu utrudniać lub uniemożliwiać wykonywanie obowiązków służbowych.

Należy zaznaczyć, że Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest upoważniony do analizowania i wydawania opinii dotyczących przykładowych lub konkretnych stanów faktycznych ani do przeprowadzania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przez pracodawców. Wszystkie rozwiązania stosowane przez pracodawcę powinny pozostawać w zgodzie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności z regulacjami Kodeksu pracy dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu, a także z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych. Ocena zgodności konkretnych postanowień regulaminu pracy z obowiązującym porządkiem prawnym należy do właściwych organów stosujących prawo, w tym do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) oraz sądów pracy.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Monika Sikora
Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
Sekretarz Stanu
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/