

**DR JANUSZ ŻOŁYŃSKI**

Uczelnia Jana Wyżykowskiego

e-mail: janusz-zolynski@wp.pl

ORCID: 0000-0001-7376-1693

## Zakres stosowania opieki nad zdrowym dzieckiem (art. 188 Kodeksu pracy)

Artykuł dotyczy wyjaśnienia problematyki wykładni stosowania art. 188 Kodeksu pracy. Przepis ten winien być interpretowany w oparciu o zasadę uprzywilejowania pracownika i zgodnie z zasadami wykładni celowościowej. Winno się mieć na uwadze, że w warstwie aksjologicznej dobrami chronionymi jest rodzina i dziecko oraz wspólnota powszechna, jakim jest pracodawca oraz państwo. Stąd pomimo że opieka może być udzielana w dniach lub w godzinach, specyfika pracodawcy upoważnia jednak w szczególnych sytuacjach do odmowy udzielenia pracownikowi prawa do korzystania ze swojego uprawnienia w wymiarze godzinowym.

**Słowa kluczowe:** funkcja ochronna prawa pracy, zasada uprzywilejowania pracownika, wartości chronione, wykładnia prawa.

### Uwagi wstępne

Regulacje Kodeksu pracy, przyjętego w 1974 r. (sam kodeks obowiązuje od dnia 1 stycznia 1975 r.), były przedmiotem wielu zmian. Tylko do 2014 r. Kodeks pracy miał aż 101 nowelizacji, co w konsekwencji skutkowało zmianą 294 przepisów, dodano 204 przepisy, uchylono 31 przepisów, a nie zmieniono jedynie 25 przepisów<sup>1</sup>. Zmianie ulegał także art. 188 k.p., który dotyczy tzw. sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem. Ostatnia nowelizacja art. 188 k.p. dokona-

---

<sup>1</sup> I. Florczak, B. Muszyńska, „Metoda matematyczna” badań Kodeksu pracy – kodeks pracy w statystyce, materiały do Drugich Wrześniowych Spotkań z Prawem Pracy, 40-lecie Kodeksu pracy, Biała/koło Łodzi12–14 września 2014 r.

na ustawą z dnia 24 lipca 2015 r.<sup>2</sup> wprowadziła nowe brzmienie tego przepisu. Przyjęto w nim między innymi alternatywną możliwość korzystania z opieki nad dzieckiem w wymiarze dniowym lub godzinowym. Według założeń tej nowelizacji miała ona umożliwić większą elastyczność rodziców w zakresie wyboru tego uprawnienia. Pomimo słuszności przyjętego rozwiązania, zarówno od strony teoretycznej, jak i praktycznej, może budzić ono jednak sporo wątpliwości, np. co do możliwości zmiany złożonego przez pracownika sposobu korzystania z uprawnienia. Próbie wyjaśnienia tych zagadnień poświęcone jest niniejsze opracowanie.

### Podstawy aksjologiczne regulacji

Problematykę treści norm prawnych zawartych w art. 188 k.p. należy rozpocząć od co najmniej syntetycznego ustalenia celu przyjętego rozwiązania, a więc funkcji tego przepisu<sup>3</sup>. Niewątpliwie u podstaw przyjęcia przez ustawodawcę tej regulacji leżała potrzeba ochrony pewnych wartości. Ochrona tych wartości (o czym dalej) jest realizowana poprzez przyjęcie rozwiązań o charakterze publicznoprawnym, gdyż państwo narzuca jednej ze stron stosunku umowy, jakim jest pracodawca, obowiązek respektowania pewnego uprawnienia pracownika, sankcjonując to rygiem administracyjno-karnym. Przedmiotowa regulacja jest zatem wyrazem szeroko rozumianej funkcji ochronnej prawa pracy<sup>4</sup>, odnoszącej się w szczególności do problematyki zagadnień związanych z potrzebą zapewnienia ochrony specyficznego dobra, jakim jest rodzicielstwo. Od strony aksjologicznej szeroko rozumianą wartością chronioną jest tutaj rodzina, dobro dziecka, a także dobro wspólne, jakim jest państwo. Państwo, gdyż zdrowe społeczeństwo to zdrowe i bezpieczne państwo także w wymiarze socjalnym. Stąd nie ma konieczności ponoszenia przez państwo (a więc przez ogół społeczeństwa) obciążeń pochodzących ze środków publicznych na utrzymanie zdrowia obywateli.

<sup>2</sup> Zmiana treści art. 188 k.p. została dokonana przez art. 36 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 r., poz. 1268 z późn. Zm., która weszła w życie 2 stycznia 2016 r.

<sup>3</sup> W znaczeniu prawno-teleologicznym „funkcja prawa” oznacza skutki i następstwa wyznaczone prawu pozytywnemu przez prawodawcę, a więc oznacza to społecznie użyteczne (dodatnie) oddziaływanie prawa. Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa-Kraków 1986, s. 38. W doktrynie prawa pracy, tak jak w teorii prawa, funkcje prawa pracy rozumiane są również jako zaplanowane przez ustawodawcę i społecznie użyteczne cele ustawodawstwa. Zob. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1: *Teoria publicznego i prywatnego, indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 1.

<sup>4</sup> Odnośnie do funkcji ochronnej prawa pracy zob. J. Żołyński, *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Gdańsk 2016, s. 342 i nn. wraz z przywołaną tam literaturą.

Przejaw funkcji ochronnej unaocznia się poprzez dokonanie analizy stosunku pracy. Zwrócenie uwagi na zagadnienia *sensu stricto* stosunku pracy wynika z faktu, że udzielanie płatnej *de facto* przerwy w świadczeniu pracy nie pozostaje w związku z istotą samej wykonywanej pracy, a więc z istotą stosunku pracy, który ma charakter zobowiązaniowy. Brak jest mianowicie klasycznej ekwiwalentności świadczeń związanych ze stosunkiem pracy. Otóż, zgodnie z art. 22 k.p. nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się świadczyć pracę w zakresie, na który „umówił się z pracodawcą” w formie podporządkowania, a więc pod jego kierownictwem, a pracodawca zobowiązuje się „umożliwić” pracownikowi świadczenie pracy, za które będzie mu wypłacał należne wynagrodzenie. Stosunek pracy, wydawałoby się, jest przejawem ekwiwalentności świadczeń – pracownik wkłada swój nakład pracy, zarówno fizyczny, jak i intelektualny, a pracodawca za ten wkład wypłaca pracownikowi należne wynagrodzenie. Szczególnym elementem publicznoprawnym w prawie pracy jest zatem bezwzględne zapewnienie pracownikowi wynagrodzenia, gdyż w przeciwieństwie do świadczenia pracy w ramach stosunków cywilnych stosunek pracy nie może być nieodpłatny. Oczywiście relacja między pracownikiem a pracodawcą w tym zakresie ma w swej istocie charakter cywilistyczny. Polega na wzajemnej wymianie świadczeń (*facio ut des*), gdyż pracodawca zawłaszcza wynik pracy, pobierając dochód od włożonego kapitału, wypłacając jednocześnie pracownikowi z tytułu pracy wynagrodzenie<sup>5</sup>. Wynagrodzenie ma co prawda charakter cywilistyczny, gdyż jest wyrazem ekwiwalentności za pracę przynoszącą zysk pracodawcy, a więc jest ze sfery umowy i ma aspekt kauzalny (stanowi powiązanie z wynikami pracy – art. 78§1 k.p.), jednakże wynagrodzenie jest wartością chronioną przez prawo publiczne. Jest chronione regulacjami prawa publicznego, gdyż pełni ono także jedynie, podkreślam, w szczególnych sytuacjach, funkcję alimentacyjną. Funkcję alimentacyjną wynagrodzenie posiada właśnie w zakresie regulacji zawartej w art. 188 k.p. Otóż w przedmiotowej regulacji pracodawca z samego faktu posiadania dzieci przez pracownika zobowiązany jest faktycznie zapłacić mu wynagrodzenie za czas spędzony z dzieckiem poza okresem świadczenia pracy. Wynagrodzenie zatem nie jest powiązane z efektywnie wykonywaną pracą, na co wskazuje dyspozycja zawarta w art. 80 k.p. (według którego wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną).

### Zasada uprzywilejowania pracownika

Artykuł 18 §1 k.p. stanowi, że „Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy”. Jest to przejaw tzw. zasady uprzywi-

<sup>5</sup> J. Wrątny, *Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, referat wygłoszony na XX Zjeździe Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Lublin 28–30 maja 2015 r.

lejewania pracownika. Nie chodzi jednak w tej regulacji o „jakieś” szczególne uprzywilejowanie pracownika, lecz zapewnienie mu w relacjach z pracodawcą, że jego sytuacja prawna może być tylko lepsza, niż gwarantują to przepisy Kodeksu pracy lub inne akty prawa pracy. Gdyby bowiem pracodawca zastosował wobec pracownika rozwiązania mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, to są one nieważne i w ostateczności pracownikowi należy się to, co wynika z przepisów powszechnego prawa pracy.

W przedmiotowych rozważaniach pojawia się zatem pytanie, czy pracodawca uprawniony jest także w stosunku do normy prawnej zawartej w art. 188 k.p. dokonać wykładni na korzyść pracownika, a jeżeli tak, to w jakim zakresie? Zasadność tego pytania wynika z faktu, że w analizowanym art. 188 §1 k.p. ustawodawca wyraźnie wskazał, że pracownikowi z tytułu wychowywania dziecka przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia) w wymiarze 16 godzin lub 2 dni. Z kolei w §2 tego przepisu wyraźnie wskazano, że pracownik o sposobie korzystania z tego uprawnienia, a więc czy będzie z niego korzystał w wymiarze godzinowym, czy też wyłącznie w wymiarze dniowym, decyduje: „w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym”. Powstają mianowicie następujące wątpliwości interpretacyjne sprowadzające się do:

– czy pracodawca jest bezwzględnie związany wnioskiem pracownika co do sposobu realizacji swojego uprawnienia?,

– czy po złożeniu wniosku pracownika o sposobie korzystania z tego *de facto* specyficznego rodzaju urlopu może dojść do zmiany w zakresie realizacji jego wykorzystania?

W celu udzielenia odpowiedzi na tak postawione pytania niezbędne jest odwołanie się do charakteru norm Kodeksu pracy, a mianowicie należy odpowiedzieć, czy normy prawne zawarte w treści art. 188 k.p. należy kwalifikować jako normy bezwzględnie obowiązujące (*ius cogens*), czy też mają one charakter bezwzględnie jednostronnie obowiązujący (normy o charakterze semiimperatywnym). Otóż należy wyraźnie zwrócić uwagę, że przepisy Kodeksu pracy w większości należy kwalifikować do przepisów o charakterze semiimperatywnym<sup>6</sup>. Przepisami bezwzględnie obowiązującymi, a więc przepisami *ius cogens*, będą przepisy dotyczące regulacji odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281–290 k.p.), trybu postępowania w sprawach wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych (art. 228–232 k.p.), czy rozpatrywania sporów wynikających ze stosunku pracy (art. 242–265 k.p.). Przepis art. 188 k.p. należy traktować, moim zdaniem, jako przepis o charakterze semiimperatywnym. Skoro jest to przepis jednostronnie bezwzględnie obowiązujący, tym sa-

<sup>6</sup> Powyższą problematykę szeroko analizuję w opracowaniu: J. Żołyński, *Charakter norm zbiorowego prawa pracy na przykładzie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki socjalnej*, Kraków 2015, s. 635–653.

mym strony indywidualnego stosunku pracy mogą kształtować wzajemne relacje jednostronnie – na korzyść pracownika. Więcej, powyższe regulacje na korzyść pracownika mogą być przedmiotem porozumień zbiorowych zawartych przez pracodawcę ze związkami zawodowymi (np. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w odrębnym porozumieniu). Z tego też względu powyższe rozważania upoważniają do stwierdzenia, że choć przepis, wydawałoby się, formułuje zakaz zmiany sposobu wykonywania tego świadczenia przez pracownika po złożeniu przez niego wniosku, to pracodawca uprawniony jest w trakcie realizacji przez pracownika jego uprawnienia do zmiany jego zakresu. Zmiana ta może nastąpić tylko i wyłącznie na wniosek pracownika. Oczywiście nie znajduję przeszkód prawnych, aby z taką inicjatywą wystąpił również pracodawca, co z oczywistych względów wymaga z kolei akceptacji pracownika. Zmiany realizacji uprawnienia pracownika mogą strony stosunku pracy dokonać na zasadzie porozumienia stron. Będzie to przejaw klasycznej zasady *volenti non fit iniuria* („chcącemu nie dzieje się krzywda”). Ponadto zmiana ta będzie wyrazem ochrony pracownika i nie będzie sprzeczna z treścią art. 18 k.p. Różne bowiem okoliczności faktyczne, zaistniałe po złożeniu wniosku przez pracownika powodują, że zamierza on „skorygować” swoje oświadczenie.

## Wykładnia prawa

Rozpatrując charakter regulacji zawartych w art. 188 k.p. oraz badając możliwości stron stosunku pracy do dokonania modyfikacji wzajemnych relacji, należy odwołać się także do wykładni prawa. Klasyczne rozumowanie przepisów prawa pracy poprzez zastosowanie wykładni językowej (semantycznej, skaryfikacyjnej) siłą rzeczy wymusza dokonanie niewłaściwej wykładni norm prawnych. Należy zatem obecnie dokonywać wykładni przepisów z zastosowaniem pierwszeństwa wykładni celowościowej<sup>7</sup>. Stanowisko to prezentuję niezmiennie we wszystkich

<sup>7</sup> Za zastosowaniem pierwszeństwa tej wykładni opowiada się A. Cieśliński, *Wspólnotowe prawo gospodarcze*, Warszawa 2003, s. 24. Zwolennikiem stosowania przez sądy wykładni funkcjonalno-celowościowej i uznania jej pierwszeństwa przed wykładnią gramatyczną jest K. Jaśkowski, co jego zdaniem daje prymat premii *lex est ars boni et aequi* nad *dura lex sed lex*, K. Jaśkowski, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 77–78. Za kierunkiem tym opowiada się także W. Sanetra, stwierdzając, że z uwagi na niski poziom stanowionego prawa SN nie zawsze powinien dawać prymat dyrektywom językowym, lecz systemowym i funkcjonalnym. Jego orzeczenia zasadniczo powinny mieć charakter precedensowy oraz może i powinien być w nich zawarty element prawotwórstwa, W. Sanetra, *O roli Sądu Najwyższego w zapewnianiu zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądowego*, „Przegląd Sejmowy” 2006, nr 9, s. 21–23, za: K. Jaśkowski, *op. cit.*, s. 78. Ponadto należy zwrócić uwagę, że pierwszeństwo w stosowaniu wykładni celowościowej wobec wykładni językowej wynika wprost z niektórych postanowień Kodeksu cywilnego – np. w art. 65§2 wyraźnie wskazano formułę interpretacyjną polegającą na tym, że należy badać zamiar i cel umowy, aniżeli opierać się na dosłownym jej brzmieniu.

swoich publikacjach, przywołując w argumentacjach poglądy innych autorów reprezentujących ten sam punkt widzenia<sup>8</sup>.

Mając powyższe na uwadze, od strony formalnoprawnej oraz praktycznej (której nie można oddzielić jednak od strony formalnoprawnej) należy uznać, że:

- pracownik może złożyć wniosek do pracodawcy o realizację swojego uprawnienia wyłącznie w wymiarze dniowym,
- pracownik może złożyć wniosek do pracodawcy o realizację swojego uprawnienia wyłącznie w wymiarze godzinowym,
- pracownik uprawniony jest do złożenia wniosku o korzystanie z dwóch dni opieki na dzieckiem w sposób „mieszany”: jeden dzień wykorzysta w całości, a drugi dzień wykorzysta w godzinach (w wymiarze 8 godzin),
- po złożeniu wniosku i wykorzystaniu np. jednego dnia pracownik za zgodą pracodawcy uprawniony jest do realizacji swojego uprawnienia w wymiarze godzinowym.

Osobnego zwrócenia uwagi wymaga niestety brak dbałości ustawodawcy o właściwą redakcję analizowanego przepisu, co w konsekwencji, przy zastosowaniu wykładni gramatycznej, a nie celowościowej będzie prowadziło do błędnych wniosków. Otóż z treści jego wynika, że uprawnienie pracownika do godzinowego rozliczania prawa do zwolnienia od pracy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem dotyczy bez wyjątku wszystkich pracodawców. Problem pojawia się mianowicie z pewnymi kategoriami pracodawców, których charakter i tryb organizacyjny, co – wyraźnie podkreślam – można nazwać ścisłym „reżimem organizacyjnym”, uniemożliwia *de facto* korzystanie przez pracownika z opieki nad dzieckiem w wymiarze godzinowym. Oprócz tak oczywistych podmiotów, jak te, zatrudniające pilotów czy kolejarzy (maszynistów), rozumiem również takie specyficzne organizacje, jakimi są kopalnie głębinowe i zatrudnieni pod ziemią pracownicy. Przy takiej organizacji pracy (w kopalniach) siłą rzeczy nie jest możliwe rozliczenia powyższego uprawnienia w wymiarze godzinowym. Mówiąc wprost, organizacja pracy (tzw. zjazdów klatką szybową) uniemożliwia realizację tego uprawnienia w wymiarze godzinowym. Charakter zakładów górniczych, oprócz przepisów *stricte* prawa pracy, regulowany jest z uwagi na tzw. ruch zakładu górniczego przepisami prawa o charakterze publicznym (administracyjnym)<sup>9</sup> oraz podlega ścisłemu administracyjnemu nadzorowi organów górniczych (Okręgowy Urząd Górniczy i Wyższy Urząd Górniczy). Naruszenie przepisów publicznoprawnych związanych z ruchem zakładu górniczego

<sup>8</sup> Np.: J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnej załogi jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013; *idem*, *Stosowanie Kodeksu cywilnego w zbiorowym prawie i samorządowym prawie pracy na przykładzie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] B.M. Ćwiertniak (red.), *Samorząd terytorialny (Zagadnienia prawne)*, t. III: *Zatrudnienie w samorządzie terytorialnym*, Sosnowiec 2015, czy w glosie do wyroku SN z dnia 4 września 2013 r., sygn. akt II PK 358/12, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 3.

<sup>9</sup> Ustawa z dnia 11 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze, Dz.U. z 2015 r., poz. 196.



obwarowane jest sankcjami administracyjno-karnymi. Powoduje to, że pracownik zatrudniony na dole w kopalni nie ma w zasadzie możliwości w każdej chwili wyjazdu na powierzchnię, a potem zjazdu na dół kopalni w celu kontynuowania pracy. Należy także mieć na uwadze interes pracodawcy, co często w prawie pracy nie jest w ogóle brane pod uwagę lub przemilczane. Otóż koszty wywozu i przywozu jednego pracownika, przy wstrzymaniu często pracy wydobywczych maszyn wyciągowych jest niewspółmierne do ochrony dobra pracownika, jakim są jego uprawnienia rodzicielskie. Ponadto organizacja pracy na dole kopalni uniemożliwia ze strony przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy swobodne przemieszczanie się pracowników wzdłuż korytarzy kopalnianych w dowolnym, wybranym przez nich czasie. Dobro w postaci ochrony życia lub zdrowia winno być stawiane wyżej niż dobro związane z rodzicielstwem.

## Zakończenie

Przedstawiona w niniejszym opracowaniu analiza norm prawnych zawartych w art. 188 k.p. wymusza uznanie, że przepis ten niewątpliwie winien być interpretowany zgodnie z zasadami wykładni celowościowej. Brak jest również przeszkód normatywnych do uznania, że art. 188 k.p. nie może być interpretowany zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika, a więc na jego korzyść. Uprawnione jest przy tym *de lege lata* uznanie, że jeżeli pracodawca nie posiada możliwości takiego zorganizowania pracy, aby mogła być ona świadczona w danym dniu (lub w dniach) z dłuższą przerwą w celu sprawowania opieki nad dzieckiem (a więc uprawnienie realizowane godzinowo), pracodawca może odmówić spełnienia takiego sposobu realizacji uprawnienia przez pracownika. Od strony aksjologicznej wartością chronioną jest tutaj zarówno interes pracodawcy przejawiający się w postaci ochrony prawa do prowadzenia swobodnie wybranej działalności gospodarczej oraz ochrony jego własności, jak i szczególne dobro osobiste pracownika, jakim jest jego życie i zdrowie. Niemniej jednak *de lege ferenda* winna nastąpić nowelizacja art. 188 k.p. Zmiana treści analizowanego przepisu w zakresie wykorzystania przedmiotowego uprawnienia w wymiarze godzinowym powinna uwzględniać charakter i specyfikę wykonywanej pracy oraz przyjętą u pracodawcy jej organizację.

## Bibliografia

- Cieśliński A., *Wspólnotowe prawo gospodarcze*, Warszawa 2003.
- Florczak I., Muszyńska B., „Metoda matematyczna” badań Kodeksu pracy – kodeks pracy w statystyce, materiały do Drugich Wrześniowych Spotkań z Prawem Pracy, 40-lecie Kodeksu pracy, 12–14 września 2014 r.
- Jaśkowski K., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2007.

- Sanetra W., *O roli Sądu Najwyższego w zapewnianiu zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądowego*, „Przegląd Sejmowy” 2006, nr 9.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RR*, t. 1: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Wratny J., *Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, referat wygłoszony na XX Zjeździe Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Lublin 28–30 maja 2015 r.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa-Kraków 1986.
- Żołyński J., *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Gdańsk 2016.
- Żołyński J., *Charakter norm zbiorowego prawa pracy na przykładzie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2015.
- Żołyński J., *O glosie do wyroku SN z dnia 4 września 2013 r., sygn. akt II PK 358/12, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”* 2014, nr 3.
- Żołyński J., *Stosowanie Kodeksu cywilnego w zbiorowym prawym i samorządowym prawie pracy na przykładzie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] B.M. Cwiertniak (red.), *Samorząd terytorialny (Zagadnienia prawne)*, t. III: *Zatrudnienie w samorządzie terytorialnym*, Sosnowiec 2015.
- Żołyński J., *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnej załogi jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013.

## **The scope of application of care for a healthy child (art. 188 of the Labour Code of the Republic of Poland)**

The following paper aims at explaining the issues regarding the interpretation of application of art. 188 of the labour code. This article should be interpreted pursuant to the principle of favouring an employee and in accordance with the teleological interpretation principles. It is to be noted that axiologically the values protected are the family, the child and the community, ie the employer and the state. Thus, while the time off for caring a child may be granted on daily or hourly basis, the specificity of the employer allows the employer in specific situations to refuse to grant the employee the right to exercise the said entitlement on the hourly basis.

**Key words:** protective function of labour law, principle of favouring employees, protective values, interpretation of the law