

JANUSZ WIŚNIEWSKI

Urlopy związane z rodzicielstwem

Uwagi wprowadzające

W 2013 r. weszły w życie dwie istotne nowelizacje kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem.

Pierwsza z nich (obowiązująca od 17 czerwca 2013 r.) dotyczyła przede wszystkim zmian w zasadach udzielania urlopów macierzyńskich oraz dodatkowych urlopów macierzyńskich. Wprowadziła również do kodeksu pracy nową instytucję urlopu rodzicielskiego¹.

Druga zaś (obowiązująca od 1 października 2013 r.) zmieniła zasady udzielania urlopów wychowawczych².

Kształtowaniu się uprawnień związanych z rodzicielstwem w świetle wymienionych nowelizacji – w literaturze przedmiotu poświęcono wiele uwagi³.

Ustawą z 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1268) dokonano dalszych istotnych zmian w zakresie urlopów związanych z rodzicielstwem.

¹ Ustawa z 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 675). Art. 34, ust. 2–5 tej ustawy weszły w życie 1 stycznia 2014 r., a dotyczą limitu wydatków na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych z tytułu urlopów rodzicielskich.

² Ustawa z 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. poz. 1028).

³ B. Godlewska-Bujak, *Urlopy rodzicielskie – o projekcie ustawy i jej (nie) konsekwencjach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 3; J. Kaleta, *Urlopy i zwolnienia od pracy*, Wrocław 2014; B. Lenart, R. Tonder, *Urlopy rodzicielskie i zasiłki macierzyńskie. Zasady przyznawania, dokumentowania i wypłacania*, Warszawa 2013; A. Sobczyk, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014; M. Włodarczyk, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2014; E. Maniewska, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2014; K. Rączka, *Uprawnienia pracowników związanych z rodzicielstwem*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, Warszawa 2014; M. Frączek, A. Konarska, *Pracownicze urlopy związane z rodzicielstwem – nowe uprawnienia i obowiązki stron stosunku pracy*, Warszawa 2013; J. Wiśniewski, *Kilka refleksji dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem – w świetle znolizowanych regulacji prawnych*, „Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy”, Bydgoszcz 2014.

Autor podejmuje próbę analizy kształtowania się uprawnień urlopowych związanych z rodzicielstwem w świetle obowiązujących regulacji prawnych.

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński służy ochronie zdrowia matki oraz zdrowia i rozwoju dziecka. Z tego powodu kobieta jest uprawniona do niektórych okresów urlopu macierzyńskiego niezależnie od tego, czy faktycznie opiekuje się dzieckiem.

Wedle art. 180 § 1 k.p. wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi od 20 do 37 tygodni. Jedynym kryterium różnicującym wymiar tego urlopu jest liczba urodzonych dzieci przy jednym porodzie⁴.

Paragraf 2 art. 180 k.p. stanowi, że nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może być wykorzystane przed przewidywaną datą porodu⁵. Z brzmienia tego przepisu jednoznacznie wynika, że skorzystanie z części urlopu macierzyńskiego przed porodem nie jest obowiązkiem pracownicy – matki, lecz wyłącznie jej prawem. Interesująca kwestia może powstać w przypadku, w którym poród nastąpi później niż w ciągu tych sześciu tygodni. W takim przypadku niewątpliwie dojdzie do przerwy w urlopie macierzyńskim jeszcze przed porodem. W związku z tym nasuwa się pytanie o postrzeganie owej przerwy w kontekście kodeksowej zasady ciągłości urlopu macierzyńskiego. Wydaje się, że w świetle obowiązujących przepisów zasadę tę należy odnosić wyłącznie do urlopu macierzyńskiego wykorzystywanego po porodzie, zaś jej racjonalność jest determinowana zwłaszcza ochroną dziecka. Dopuszczalna jest natomiast zmiana osoby sprawującej opiekę nad dzieckiem, chociaż nie jest to bezwarunkowe.

Prawo pracownicy do rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego

Wedle § 4 i 6 art. 180 k.p. pracownica ma prawo do rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, przy czym zarówno to prawo jak i wymiar tej części nie są bezwarunkowe. Pracownica bowiem może zrealizować przysługujące jej prawo, jeżeli:

- po porodzie wykorzysta co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, zaś w sytuacji, o której mowa w §6 co najmniej 8 tygodni,
- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo przez okres odpowiadający okresowi, który po-

⁴ Wydaje się, że kodeksowy termin „poród” należy rozumieć jako „urodzenie”. Nie ma przy tym prawnego znaczenia czy poród odbył się w sposób naturalny czy w drodze ingerencji lekarskiej.

⁵ Warunkiem skorzystania z tego urlopu jest oczywiście to, że kobieta w ciąży jest pracownikiem.

został do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową (§ 4). Zaś w sytuacji, o której mowa w §6 pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny albo przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka albo ubezpieczony inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

Część urlopu macierzyńskiego, z której pracownica ma prawo zrezygnować a ojciec prawo wykorzystać, jest z kolei determinowana:

- prawem pracownicy do wykorzystania nie więcej niż 6 tygodni urlopu, przed przewidywaną datą porodu,
- wymiarem urlopu macierzyńskiego, który pracownica wykorzystała po porodzie,
- liczbą dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

Pracownica, chcąc zrealizować prawo do rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego – składa pracodawcy pisemny wniosek, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy⁶. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

W kontekście powyższych rozważań nasuwa się pytanie czy prawu matki do rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego (§ 4 i 6), nie powinien towarzyszyć obowiązek jego wykorzystania, aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w art. 180 § 1 k.p., po stronie ojca – wychowującego dziecko. Zasadności takiego rozwiązania można by się doszukiwać w realizacji zasady równości zapisanej w artykule 33 Konstytucji RP, który gwarantuje kobietom i mężczyznom równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym oraz wykonaniem zasady równości i zasady dyskryminacji, pomieszczonych w art. 11² i 11³ k.p.

Z drugiej jednak strony wymienione wyżej zasady najpełniejsze odzwierciedlenie znajdują w realizacji idei partnerstwa rodziców wychowujących dziecko. Zaś jej realizacja możliwa wydaje się tylko wówczas, gdy również ojciec wychowujący dziecko jest uprawniony do korzystania z części urlopu macierzyńskiego, a nie zobowiązany. Zobowiązanie ojca do korzystania z części urlopu macierzyńskiego zasadę tę by niweczyło i w swej istocie byłoby irracjonalne.

⁶ Określenie dla pracownicy-matki dziecka terminu w sprawie złożenia wniosku o rezygnacji z urlopu i powrotu do pracy wyznacza pośrednio termin dla ojca. Skoro bowiem matka ma obowiązek załączyć do wniosku zaświadczenie od pracodawcy – ojca, to ten ostatni musiał złożyć wniosek wcześniej. Z § 9 art. 180 k.p. wynika, że w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu.

Prawo pracownicy do przerwania urlopu macierzyńskiego

Zgodnie z art. 180 § 10 k.p. pracownica, która przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenie zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, ma prawo przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo przedsiębiorstwie. Przy czym prawo to nie jest bezwarunkowe. Pracownica bowiem może zrealizować prawo, jeżeli:

- po porodzie wykorzysta co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego,
- część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny lub ubezpieczony – ojciec dziecka albo ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

Części urlopu macierzyńskiego, wynikającego z powyższej sytuacji, udziela się na pisemny wniosek pracownika (art. 180 § 16 k.p.). Przy czym przepis ten nie reguluje w jakim terminie wniosek ten należy złożyć. W literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, iż w komentowanym przypadku istnieje konieczność złożenia wniosku w trybie art. 180 § 9 k.p., a więc nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Co oznacza, że korzystanie z tej części urlopu może nie rozpocząć się od razu po zaistnieniu okoliczności uzasadniającej przejęcie urlopu macierzyńskiego⁷.

W związku z powyższym warto zauważyć, że składanie wniosku przez pracownika w trybie art. 180 § 9 odnosi się wyłącznie do wykorzystania części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1, § 5, § 6 pkt 1 i § 7 tego artykułu.

Zatem uprawnioną wydaje się interpretacja, że w okolicznościach, o których mowa w § 10, wniosek może być złożony także w momencie zaistnienia tych okoliczności, zwłaszcza jeżeli nie można było wcześniej ich przewidzieć. Sytuacja taka, w sposób oczywisty, może być trudna dla pracodawcy zwłaszcza w kontekście organizacji pracy. Stąd też istotnym wydaje się przywołanie art. 354 k.c., z którego wynika obowiązek współdziałania wierzyciela (pracownika) z dłużnikiem (pracodawcą).

Komentowany przepis nie reguluje również kwestii uprzedzenia pracodawcy w przypadku powrotu pracownika do pracy po okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego za okres pobytu pracownicy w szpitalu albo przedsiębiorstwie.

Wydaje się zatem, że powrót ten powinien odbyć się w ramach przywołanego już współdziałania stron (art. 354 k.c.) Należy także pamiętać o obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy.

⁷ Por. B. Godlewska-Bujak, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odsłona*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 9, s. 9.

Urlop macierzyński w przypadku zgonu matki oraz porzucenia dziecka

W przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej – matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej – matki dziecka.

Wymienione wyżej osoby są również uprawnione do części urlopu macierzyńskiego w przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczoną – matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu.

Z przepisu § 13 art. 180 k.p. wynika, iż jest to część urlopu przypadająca po dniu porzucenia dziecka. Natomiast jej wykorzystanie może nastąpić nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez:

- pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego,
- ubezpieczoną – matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.

W kontekście rozważań odnoszących się do urlopu macierzyńskiego należy podkreślić, że łączny wymiar tego urlopu i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu w okolicznościach, o których mowa w § 4–7 i § 10–13, nie może przekroczyć wymiaru urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w § 1.

Regulacja wynikająca z art. 180 § 17 k.p.

Artykuł 180 § 17 k.p. stanowi, że w przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z 13 października 1998 r. o Systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w § 1.

Regulacja wynikająca z tego przepisu zasługuje na szczególną uwagę zwłaszcza w kontekście poglądu, wedle którego „treść tego przepisu – mimo zapewne dobrych intencji ustawodawcy – przedkłada interes ekonomiczny ponad zdrowie i dobrostan kobiety – wartości niemożliwe do wyrażenia w kategoriach ekonomicznych”. W uzasadnieniu autorka zauważa „że ustawodawca nie wprowadza żadnego ograniczenia, od kiedy taka matka mogłaby rozpocząć zatrudnienie, a więc teoretycznie jest możliwe, że mogłaby to być osoba zaraz po urodzeniu

dziecka, bez zachowania okresu ochrony okołopołożowej – przerwy, która konieczna jest również dla rekonwalescencji i odzyskania zdrowia po porodzie⁸.

Pogląd nader ciekawy zwracający uwagę na ochronę kobiet w okresie okołopołożowym, chociaż, uwzględniając zdanie drugie komentowanego przepisu, uprawnionym wydaje się również pogląd, że w okolicznościach wynikających z § 17 matka może podjąć zatrudnienie, nie wcześniej jednak niż po upływie po porodzie, co najmniej 8 tygodni.

Konstatując, rozważania odnoszące się do urlopu macierzyńskiego wskazują, iż wartości chronione przez ten urlop są na tyle istotne, że uprawnienie rodziców do wykorzystania określonych części urlopu macierzyńskiego jest w istocie również ich obowiązkiem, zwłaszcza matki. Z tego powodu pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu zaś powszechny system ubezpieczeń społecznych zapewnia osobie, która z niego korzysta, zasiłek macierzyński.

Urlop rodzicielski

Uwagi wprowadzające

Urlop rodzicielski, podobnie jak urlop macierzyński jak i przysługujący zasiłek są niewątpliwie determinowane zwłaszcza prawem dziecka do opieki. Znajduje to przede wszystkim odzwierciedlenie w art. 18 Konstytucji RP. Warto jednak zauważyć, iż ustawodawca racjonalnie przyjmuje, że w przypadku urlopu rodzicielskiego rodzice do sprawowania tej opieki są uprawnieni a nie zobowiązani. Stąd też urlop rodzicielski jest fakultatywny, płatny, z możliwością wykorzystania go w częściach i łączenia z pracą.

Artykuł 182^{1a} § 1 k.p. stanowi, że po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego⁹.

Wymiar i zasady korzystania z urlopu rodzicielskiego

Wymiar tego urlopu wynosi:

- 32 tygodnie – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 34 tygodnie – w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie¹⁰.

⁸ B. Godewska-Bujak, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem...*, s. 20.

⁹ Dotyczy to również pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu z wnioskiem o wszczęcie procedury adopcyjnej, a także pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej).

¹⁰ Do 2 stycznia 2016 r. wymiar urlopu rodzicielskiego nie był uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Przysługiwał rodzicom w wymiarze do 26 tygodni. Jedną z koniecznych przesłanek było wcześniejsze wykorzystanie dodatkowego urlopu macierzyńskiego, który

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach – nie więcej niż czterech, przypadających jedna po drugiej, w wymiarze wielokrotności tygodnia¹¹. Istnieje jednak wyjątek od zasady bezpośredniości, jest on konsekwencją przyjęcia, iż urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu, nie później jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Oznacza to, że – biorąc pod uwagę wymiar urlopu rodzicielskiego – 16 bądź 18 tygodni pracownik może wykorzystać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, natomiast 16 tygodni później. Wykorzystanie „odsuniętego w czasie” urlopu rodzicielskiego pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego. Nie obniża jednak jego wymiaru.

Warto podkreślić, iż analizowany wyjątek od zasady bezpośredniości znajdzie również zastosowanie w przypadku, o którym mowa w art. 182^{1a} § 3 k.p., a więc wówczas gdy z urlopu rodzicielskiego jednocześnie korzystają oboje rodzice dziecka. Oznacza to, że – biorąc pod uwagę zastrzeżenie wynikające z cyt. wyżej § 3 zdanie drugie – z 8 tygodni urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i z 8 tygodni w okresie późniejszym.

Analizowany wyjątek nie znajdzie natomiast zastosowania w przypadku, o którym mowa w art. 179¹ k.p., a więc wówczas gdy pracownica skorzysta z przysługującego jej prawa i nie później niż 21 dni po porodzie, złoży pisemny wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1 k.p.

Wedle § 4 art. 182^{1c} k.p. żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
 - a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
 - b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1 k.p., na wychowanie dziecka, w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie¹²;
- sytuacji gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni, (art. 182^{1c} § 4 pkt 2 k.p.) co oznacza, że urlop rodzicielski wykorzy-

od 2 stycznia 2016 r. został zlikwidowany, jego rolę przejął urlop rodzicielski w wyniku przedłużenia o sześć lub osiem tygodni.

¹¹ Zgodnie z art. 182^{1a} k.p. (w związku z art. 183¹ § 1 k.p.) przy udzielaniu urlopu rodzicielskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

¹² Wyjątek ten wprowadzono z uwagi na konieczność zachowania spójności między wysokością zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego, a wymiarem minimalnej części urlopu.

stywany w częściach nie jest limitowany regulacją wynikającą z art. 182^{1c} § 2 i 4 k.p. Zatem część urlopu przekraczającego 8 tygodni (minimalny wymiar) nie musi stanowić wielokrotności minimalnej części np. 16 czy też 24 tygodni. Stąd też pozostałą do wykorzystania częścią urlopu rodzicielskiego krótszą niż 8 tygodni, może być zarówno:

- a) druga część urlopu rodzicielskiego, o ile pierwsza część urlopu rodzicielskiego zostanie wykorzystana w wymiarze, np. 28 tygodni,
- b) trzecia część urlopu rodzicielskiego, o ile pierwsza i druga część urlopu rodzicielskiego zostanie wykorzystana w wymiarze, np. 10 i 18 tygodni,
- c) czwarta część urlopu rodzicielskiego, o ile pierwsza, druga i trzecia część urlopu rodzicielskiego zostanie wykorzystana, np. po 10 tygodni każda.
- d) natomiast w sytuacji, o której mowa w § 2 i 3 art. 182^{1a} k.p. – druga część urlopu rodzicielskiego, o ile pierwsza część urlopu rodzicielskiego zostanie wykorzystana w wymiarze, np. 14 tygodni.

Warto podkreślić, że liczbę części urlopu rodzicielskiego ustala się w oparciu o liczbę wniosków złożonych o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu rodzicielskiego uwzględnia się również liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną – matkę dziecka lub ubezpieczonego – ojca dziecka.

Rodzice dziecka, jak już wspomniano, mogą podzielić się uprawnieniami do urlopu rodzicielskiego, bądź jednocześnie korzystać z tego urlopu – wówczas łączny wymiar urlopu nie może przekraczać 32 (albo 34) tygodni. Odpowiednio należy to odnieść do pracownicy i pracownika, którzy przyjęli dziecko na wychowanie.

W kontekście powyższej regulacji, w literaturze podnosi się, iż brak porozumienia między rodzicami odnośnie co do korzystania z urlopu rodzicielskiego może okazać się w praktyce dość kłopotliwe i to zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy¹³. Stąd też zarzut wobec ustawodawcy za brak rozwiązań na tę okoliczność¹⁴.

Pozostawienie rodzicom prawa do decydowania w kwestii korzystania z urlopu rodzicielskiego wydaje się nader racjonalne, wszakże nie dezawuuje idei partnerstwa w rodzinie. Zwłaszcza, że owe partnerstwo w zakresie korzystania z uprawnień do urlopu rodzicielskiego jest determinowane różnorodnością warunków w jakich rodzice dziecka funkcjonują i to zarówno w kontekście prywatnym jak i zawodowym.

¹³ K. Majchrzak, *Urlop rodzicielski w świetle przepisów prawa pracy*, „Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy”, Bydgoszcz 2015, nr 8, s. 49.

¹⁴ A. Sobczyk, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem...*, s. 688.

Wniosek o urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski udzielany jest na pisemny wniosek, przy czym nie zastrzeżono rygoru nieważności w przypadku niedochowania tej formy. Do celów dowodowych oraz ewidencyjnych należy jednak jej przestrzegać. Wniosek powinien być w tym sensie precyzyjny, że wskazuje okres wymiar wnioskowanego urlopu jako całość lub części stanowiącej wielokrotność tygodnia. W przypadku podziału urlopu na części, wniosek o drugą lub kolejną część powinien wskazywać datę zakończenia poprzedniej. Przepis stanowi, iż wniosek powinien być złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracownik składając wniosek, powinien dołączyć oświadczenie o braku zamiaru korzystania z urlopu przez okres wskazany we wniosku przez drugiego z rodziców dziecka albo określić, w którym drugi z rodziców zamierza korzystać z tego urlopu w okresie objętym wnioskiem. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Ustawodawca zastrzegł także możliwość złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1 k.p. Przy czym wniosek ten pracownica składa nie później niż 21 dni po porodzie.

W związku z powyższym warto podkreślić, że Kodeks pracy nie rozstrzyga o konsekwencjach niedochowania analizowanych wyżej wymogów odnoszących się do wniosku. Można jednak przyjąć, że wniosek niespełniający wymogów merytorycznych może zostać przez pracodawcę nierozpoznany do czasu jego doprecyzowania, co może skutkować uchybieniem terminu i utratą prawa do urlopu. Nie będzie jednak naruszeniem przez pracodawcę prawa, jeśli poprosi pracownika o usunięcie braków i w związku z tym zakreśli mu realny termin. Warto wszakże zauważyć, iż działania pracodawcy mają w tym przypadku wymiar publiczny w związku z tym, że stanowią przesłankę współdecydowania o prawie do zasiłku.

Rezygnacja z urlopu rodzicielskiego

Możliwość rezygnacji z urlopu rodzicielskiego wynika zarówno z art. 182^{1d} § 3 k.p., jak i art. 179¹ k.p.

Wedle art. 182^{1d} § 3 k.p. pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. Możliwość tę należy więc odnosić zarówno do pracownicy jak i pracownika – ojca wychowującego dziecko. Zaś w sytuacji, o której stanowi art. 182^{1a} § 3 k.p. – łącznie do obojga rodziców i każdego z nich z osobna.

Z komentowanego przepisu jednoznacznie wynika, iż w przypadku skorzystania z możliwości rezygnacji z urlopu rodzicielskiego – nie obowiązuje zasada określona w art. 182^{1c} § 4 k.p.

W związku z powyższym wypada również zauważyć, że rezygnacja z korzystania z urlopu rodzicielskiego w trybie art. 182^{1d} § 3 k.p. przez jednego z ro-

dziców dziecka nie pozbawia prawa do tego urlopu drugiego rodzica. Jeżeli ten drugi rodzic zechce z tego prawa skorzystać, to wówczas zasada określona w art. 182^{1c} § 4 k.p. obowiązuje.

Z kolei możliwość rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w trybie art. 179¹ k.p. odnosi się wyłącznie do pracownicy, która nie później niż 21 dni po porodzie, złożyła pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1 k.p. Prawo pracownicy do rezygnacji z urlopu nie jest determinowane zgodą pracodawcy, wszak pisemny wniosek dotyczący rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo części i powrotu do pracy – jest wiążący dla pracodawcy.

Warto podkreślić, że w przypadku rezygnacji w trybie art. 179¹ k.p., pracownica może dzielić się z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko korzystaniem z urlopu rodzicielskiego – obowiązują wówczas zasady określone w art. 182^{1c} § 2 i 4 k.p. Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego w całości albo w części – składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części. Złożony wniosek jest dla pracodawcy wiążący.

Należy jednak zauważyć, iż przejęcie urlopu rodzicielskiego przez pracownika – ojca nie jest warunkiem koniecznym, iżby z tego urlopu w całości albo części zrezygnowała matka. W przeciwieństwie bowiem do urlopu macierzyńskiego, jak już podkreślono, nie jest to urlop obligatoryjny.

Konstatując, złożenie wniosku w trybie art. 179¹ k.p. następuje wiele miesięcy przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego. Przez ten okres sytuacja życiowa pracownicy może ulec istotnej zmianie i może zaistnieć konieczność powrotu do pracy, dlatego też możliwość rezygnacji z urlopu rodzicielskiego albo jego części zasługuje na aprobatę.

Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą

Przepisy kodeksu pracy przewidują możliwość łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. Regulacja ta nie oznacza konieczności wykonywania pracy w sztywnym rozkładzie po 4 godziny dziennie. Obniżenie wymiaru czasu pracy może także dotyczyć okresów dłuższych, w zależności od przyjętego okresu rozliczeniowego i wymiarom części urlopu. Podjęcie pracy w wymiarze połowy pełnego wymiaru czasu pracy powoduje proporcjonalne obniżenie pobieranego zasiłku. Z tym że proporcjonalne obniżenie wysokości zasiłku odnosi się do wymiaru czasu pracy (praca w 1/3 wymiaru czasu pracy – 2/3 podstawy wymiaru zasiłku) a nie okresu korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

W związku z powyższym warto postulować uzupełnienie § 2 art. 182^{1c} k.p., wówczas uzupełnione zdanie trzecie brzmiałoby następująco „Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj wykonywanej pracy – również w warunkach określonych w art. 67⁵ k.p. Telepraca, zwłaszcza wówczas, gdy praca jest wykonywana w domu, najpełniej pozwala kojarzyć obowiązki związane z rodzicielstwem z wykonywaniem pracy. Niedopatrzona ustawodawcy w tym zakresie nie łagodzi grant na telepracę, choć stanowi, co do zasady, świadczenie aktywizujące bezrobotnych rodziców do powrotu do pracy¹⁵.”

W literaturze przedmiotu wyrażono pogląd wedle którego „Nie jest jasne, jaki charakter miałyby odmowa. Z jednej strony można by przypuszczać, że wobec pracodawcy mogłoby zostać zgłoszone roszczenie na podstawie art. 471 k.c. o odszkodowanie, a z drugiej strony niezgoda co do wniosku pracownika mogłaby zostać uznana za wykroczenie na podstawie art. 281 pkt 5 k.p.”¹⁶.

W kontekście tego poglądu wypada zauważyć, iż w razie nieuwzględnienia wniosku pracownika w sprawie łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu – pracownik w dalszym ciągu korzysta z urlopu rodzicielskiego i otrzymuje stosowny zasiłek.

Nadto zakwestionowanie przyczyny odmowy, o której stanowi art. 182^{1c} § 1 k.p. zdanie trzecie, i wskazanie że jednak owe możliwości u danego pracodawcy istnieją byłoby nader trudne, a wręcz niemożliwe. W sferze oceny owych możliwości mieszczą się bowiem przesłanki ekonomiczne, argumenty personalne, ale przede wszystkim wola pracodawcy.

Wreszcie decyzja pracodawcy nieuwzględniająca wniosku pracownika o łączeniu korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu nie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, gdyż dotyczy bardziej kwestii organizacyjnej niż moralności (pojęcie zasad współżycia społecznego łączone jest ze sferą moralności i obyczajowości).

¹⁵ Szerzej na temat grantu, na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 67⁵ k.p. – na utworzenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, por. M. Culepa, M. Rotkiewicz, D. Wołoszyn-Kądziołka, *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 323 i nast.

¹⁶ B. Godlewska-Bujak, *Nowe regulacje uprawnień związanych z rodzicielstwem*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 7, s. 26.

W związku z powyższym wydaje się, iż nieuwzględnienie wniosku pracownika w analizowanej sprawie (art. 182^{1c} k.p.) w istotny sposób ogranicza przedmiot kontroli sądowej do nader wyjątkowych i oczywistych przypadków. W tym kontekście można wskazać na zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 182^{3a} k.p.). Zatem w przypadku złożenia wniosków o wykonywanie pracy w warunkach określonych w art. 182^{1c} k.p. przez dwojga lub więcej pracowników – rodziców dzieci – decyzja pracodawcy uwzględniająca wniosek tylko jednego z nich, mogłaby być oczywiście podjęta, ale wyłącznie przy zachowaniu niedyskryminujących kryteriów.

Zgodnie z art. 182^{1f} § 1 k.p. w przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z tego urlopu lub jego części.

Przyjęta regulacja skutkuje tym, iż oprócz części urlopu rodzicielskiego, o których mowa w art. 182^{1c} § 2 k.p., „pojawia” się część urlopu rodzicielskiego powstała w wyniku wydłużenia urlopu rodzicielskiego lub jego części. Przy czym część urlopu powstała w wyniku przedłużenia – przedłuża z mocy prawa tę część urlopu, którą pracownik łączył z wykonywaniem pracy. Oznacza to, że liczba części urlopu, o których mowa w art. 182^{1c} § 2 k.p. pozostaje bez zmian – nie więcej niż 4 części.

Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego (§ 2 art. 182^{1f} k.p.). Zatem, jeżeli pracownik łączy korzystanie z 32 tygodniowego urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w wymiarze $\frac{1}{4}$ pełnego wymiaru czasu pracy – wówczas urlop ten zostanie wydłużony o 8 tygodni (32 tygodnie \times $\frac{1}{4}$ pełnego wymiaru czasu pracy – 8 tygodni) – (w sumie 40 tygodni). Zaś w przypadku wymiaru urlopu 34 tygodniowego (art. 182^{1a} § 1 pkt 2 k.p.) o 8 tygodni i 5 dni¹⁷ (w sumie 42 tygodnie i 5 dni).

Natomiast w przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, obliczonej jak wyżej, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wówczas wymiar tej części urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. Zatem w przypadku gdy pracownik łączy korzys-

¹⁷ Zgodnie z art. 182^{1f} § 4 k.p., w przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnie, jest udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

tanie z części urlopu rodzicielskiego w wymiarze 24 tygodni z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze $\frac{1}{4}$ pełnego wymiaru czasu pracy, to wówczas 24 tygodniowa część urlopu zostanie wydłużona o 6 tygodni (w sumie do 30). Jeżeli pracownik postanowił łączyć korzystanie z części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu (6 tygodni) z wykonywaniem pracy w wymiarze $\frac{1}{4}$ pełnego czasu pracy, to wówczas 24 tygodniowa część urlopu zostanie wydłużona o 8 tygodni (6 tygodni: $1 - \frac{1}{4}$) = 6 tygodni: $\frac{3}{4}$ = 8 tygodni) – w sumie do 32 tygodni. Z powyższej analizy wynika, że wydłużenie urlopu do wymiaru, o którym stanowi art. 182^{1f} § 1 pkt 1 i 2 k.p. możliwe jest tylko wówczas, gdy w algorytmie, wedle którego oblicza się okres o jaki urlop ulega wydłużeniu (art. 182^{1f} § –5 i § 7 k.p.) uwzględni się $\frac{1}{2}$ pełnego wymiaru czasu pracy.

Warto także zauważyć, że pracownik ma do wyboru – albo może wykonywać pracę w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy przez cały okres urlopu wynikającego z przedłużenia, obliczonego zgodnie z § 2 i 7 art. 182^{1f} k.p.) albo w ogóle. Przepis nie przewiduje zatem możliwości wykonywania pracy przez część przedłużenia, chociaż wydaje się, że efekt ten można osiągnąć, jeżeli pracownik za zgodą pracodawcy zrezygnuje z pracy wykonywanej w trakcie przedłużonej części (zastosowanie art. 182^{1c} § 3 k.p. przez analogię). Jednak wówczas powstaje wątpliwość do kiedy ma trwać przedłużona część urlopu rodzicielskiego¹⁸.

Powyższe rozważania skłaniają także do zwrócenia uwagi na kwestie związane z planowaniem, przez rodziców dziecka, wykorzystania urlopu rodzicielskiego – zwłaszcza tej jego części, którą można wykorzystać w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu (§ 3 w związku z § 1 art. 182^{1c} k.p.). Racjonalne zaplanowanie umożliwi bowiem wykorzystanie zarówno części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego jego wydłużenia, obliczonej zgodnie z § 2 art. 182^{1f} k.p. jak i części, o której stanowi § 7 tego artykułu.

Istotne wydaje się również pytanie czy pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy wyłącznie u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Wedle K. Majchrzak nie ma żadnych przeszkód prawnych, aby pracownik przebywając na urlopie rodzicielskim nawiązał drugi stosunek pracy u innego pracodawcy niż pracodawca udzielający urlopu. Autorka uzasadnia to stanowisko brakiem zakazu ustawodawcy w tym zakresie¹⁹.

W związku z powyższym warto zauważyć, że kodeks pracy faktycznie nie zawiera regulacji zakazującej pracownikowi korzystającemu z urlopu rodziciel-

¹⁸ P. Wojciechowski i inni, *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 2016, s. 113.

¹⁹ K. Majchrzak, *Urlop rodzicielski...*, s. 52. Autorka podkreśla, że w trakcie urlopu możliwe jest także podjęcie pracy na podstawie np. umowy zlecenia, umowy o dzieło czy też w ramach prowadzenia działalności gospodarczej zarówno u pracodawcy, który udzielił urlopu rodzicielskiego, jak i u innego podmiotu. Zob. tamże s. 53.

skiego podjęcia pracy u innego pracodawcy niż pracodawca udzielający tego urlopu. Z drugiej jednak strony przepisy Kodeksu pracy wyraźnie akcentują, że pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Wydaje się, że gdyby intencją ustawodawcy było dopuszczenie możliwości łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy na rzecz innego, niż udzielający urlopu, pracodawcy – to wyraźnie by to podkreślił, tak jak uczynił w przypadku łączenia urlopu wychowawczego z wykonywaniem pracy (art. 186² § 1 k.p.).

Możliwość łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu wywołuje też wątpliwości związane z pracą w nadgodzinach czy też szczególną ochroną pracownika²⁰.

Urlop ojcowski

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak, niż:

- do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo
- do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. Przy czym nie musi być wykorzystany bezpośrednio po zakończeniu innych urlopów lub ich części związanych z opieką nad nowo urodzonym dzieckiem. Nie istnieją także przeszkody, iżby urlop ten był realizowany w trakcie powyższych urlopów, czyli wówczas, gdy korzysta z nich matka. Oznacza to, że urlop ojcowski ma w stosunku do tych urlopów, charakter autonomiczny.

Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Warto także podkreślić, że urlop ojcowski można przerwać na czas pobytu dziecka w szpitalu i kontynuować go po opuszczeniu tej placówki. Uprawnienie to jest niezależne od prawa do wykorzystania urlopu w dwóch częściach.

²⁰ Szerzej por. K. Kulig, *Urlop rodzicielski – analiza problemowa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 3, s. 15.

Urlop wychowawczy

Zgodnie z art. 186 § 1 k.p. pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka, wówczas łączny wymiar tego urlopu nie może przekraczać 36 miesięcy.

Urlop wychowawczy jest udzielony na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie. Jeśli wniosek został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Warto także podkreślić, że data złożenia wniosku o urlop wychowawczy nie jest już pierwszym dniem zakazu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem uprawnionym do tego urlopu. Zgodnie bowiem z art. 186⁸§3 k.p. zakaz ten zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Miesiąc urlopu wychowawczego przypisany rodzicowi

Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączone prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru 36 m-cy. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka (art. 186 § 4 k.p.). Zatem w przypadku, gdy jedno z rodziców nie wykorzysta przysługującej mu miesięcznej części urlopu wychowawczego, drugi rodzic będzie miał prawo skorzystać wyłącznie z 35 miesięcy urlopu.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że istnieją wyjątki od zasady przypisania każdemu z rodziców lub opiekunów wyłączonego prawa do jednego miesiąca urlopu wychowawczego. Zgodnie bowiem z art. 186 § 9 k.p. rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36, jeżeli:

- drugi rodzic nie żyje,
- drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Urlop wychowawczy w częściach

Zgodnie z art. 186 § 8 k.p. urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Zaś liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych

wniosków o udzielenie tego urlopu. Przepis nie reguluje wymiaru żadnej z pięciu części urlopu wychowawczego, pozostawia decyzje w tej kwestii rodzicom lub opiekunom dziecka. Rodzice lub opiekunowie dziecka nie są obowiązani do wykorzystania urlopu wychowawczego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego lub jego części.

W kontekście powyższych rozważań istotnym wydaje się przywołanie art. 182^{1a} § 3 k.p., z którego wynika, że urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu, wówczas liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego. W przypadku zaistnienia takiej sytuacji liczba części urlopu wychowawczego zmniejsza się do 4 lub 3, jednak wymiar urlopu określony w § 2 art. 186 k.p. nie ulegnie zmianie.

W literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, że „na gruncie obowiązujących przepisów część 16 tygodni urlopu rodzicielskiego może nie tylko nie przypadać bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu, ale może przypadać już po wykorzystaniu urlopu wychowawczego, i to zarówno w pełnym wymiarze, jak i którejs z jego części. Może się tak okazać, że po wykorzystaniu urlopu wychowawczego pracownik utraci możliwość wykorzystania pozostałej części urlopu rodzicielskiego. Stanie się tak, gdy pracownik przed przesuniętą częścią urlopu rodzicielskiego wykorzysta urlop wychowawczy w pięciu przysługujących mu częściach (art. 186 § 8 k.p.). Jeśli zatem wcześniej pracownik wykorzystał już wszystkie pięć części, to część urlopu rodzicielskiego i zasiłek macierzyński za ten okres przepadną²¹”.

Przywołany wyżej pogląd jest nader ciekawy, lecz nie w pełni przekonuje, wszakże liczbę części urlopu zarówno rodzicielskiego jak i wychowawczego ustala się w oparciu o liczbę wniosków o udzielenie tych urlopów (art. 182^{1d} § 2 i art. 186 § 8 k.p.).

Zatem czwarty wniosek pracownika, w przywołanych wyżej okolicznościach, o udzielenie kolejnej części urlopu wychowawczego naruszałby art. 182^{1c} § 3 k.p. – w konsekwencji uzasadniając odmowę jego uwzględnienia przez pracodawcę. W takim przypadku pracownik straciłby niewątpliwie prawo do wykorzystania urlopu wychowawczego w wymiarze, o którym mowa w art. 186 § 9 k.p.

Warto jednak podkreślić, że w praktyce zaistnieje powyższej sytuacji wydaje się wręcz niemożliwe, a jeżeli już to nader rzadko. Wynika to z przekonania, że w analizowanych okolicznościach, już sam zamiar złożenia przez pracownika trzeciego wniosku o udzielenie kolejnej części urlopu wychowawczego powinien wywołać u niego refleksje co do wymiaru tej części urlopu w kontekście art. 186 § 9 k.p. Jeżeli tak by się nie stało i pracownik złożyłby rzeczony wniosek w trybie wynikającym z art. 186 § 7 k.p. to wówczas pracodawca powinien poprosić o doprecyzowanie w wyznaczonym terminie wymiaru urlopu w ramach tej części, na którą wniosek ten opiewał.

²¹ Tak: K. Kulig, *Urlop rodzicielski...*, s. 20.

W związku z powyższym warto również podkreślić, że planując korzystanie z urlopu rodzicielskiego i wychowawczego w pełnym wymiarze należy uwzględnić, iż okres na jaki udzielane są te urlopy jest tożsamy, tj. nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Praca zarobkowa w czasie urlopu wychowawczego

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Wniosek, o którym mowa wyżej, składa się na 21 dni przed rozpoczęciem pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Warto podkreślić, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika, uprawnionego do urlopu wychowawczego, wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Przy czym zgodnie z art. 186⁸ § 3 k.p. zakaz ten zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy.

W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia rozeznania (art. 186² § 2 k.p.)

Urlop wychowawczy a urlop wypoczynkowy

W sytuacji, w której pracownik rozpocznie korzystanie z urlopu wychowawczego już po nabyciu prawa do urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym (tj. po 1 stycznia danego roku kalendarzowego) i powróci do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego; wówczas wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi nie ulegnie proporcjonalnemu obniżeniu. Oznacza to, że jeśli pracownik będzie korzystał z urlopu wychowawczego w częściach obejmujących okresy od 2 stycznia do 30 grudnia każdego roku kalendarzowego, będzie nabywał prawo do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze za cały okres korzystania z urlopu wychowawczego.

Podsumowanie

Ostatnia nowelizacja kodeksu pracy, jak i ta z 2013 r., w zakresie urlopów rodzicielskich wydaje się być w miarę racjonalną próbą wprowadzenia rozwiązań systemowych, mających na celu wspieranie rodzicielstwa, przy równoczesnym zachowaniu troski o sytuację pracowników – rodziców na rynku pracy. Zmiany te niewątpliwie nie są również obojętne dla pracodawców zwłaszcza w kontekście organizacji pracy i ich konkurencyjności na rynku.

Zapewne odcisną też swoje piętno na rynku pracy – należy oczekiwać zwiększonego zapotrzebowania na pracowników zatrudnionych na zastępstwo (art. 25 § 1 k.p. zdanie drugie) i pracowników tymczasowych²², zmniejszonego zaś zapotrzebowania na miejsca w żłobkach, co jednocześnie zwiększy ich dostępność dla dzieci tych rodziców, którzy nie zdecydują się na skorzystanie z elastycznych i płatnych form opieki. Podkreśla się także, że mogą wpłynąć na zmniejszenie zapotrzebowania na usługi opiekuńcze i w konsekwencji na ograniczenie szarej strefy w tym segmencie rynku²³.

Streszczenie

Istotną zmianą, którą wprowadziła ostatnia nowelizacja, jest powiększenie grona osób uprawnionych do korzystania z uprawnień rodzicielskich. Dotychczas pracownica mogła dzieleć się urlopem rodzicielskim jedynie z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko. Obecnie takie uprawnienie ma także ubezpieczony – ojciec wychowujący dziecko. Zasada dzielenia obejmuje również sytuację, gdy to ojciec wychowujący dziecko jest pracownikiem, a matka ubezpieczona z innego tytułu złożyła wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

Urlop rodzicielski jest fakultatywny i może zostać wykorzystany jednorazowo albo w częściach – nie więcej niż czterech, bezpośrednio jedna po drugiej, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Istnieje jednak wyjątek od zasady bezpośredniości – do 16 tygodni urlopu rodzicielskiego może być wykorzystane w późniejszym terminie.

Wymiar urlopu rodzicielskiego pracownika, który łączy go z pracą, wydłuża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy podjętej przez niego w tym czasie.

Pracownik może wykorzystać urlop ojcowski do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Urlop ten można podzielić na dwie części, z których każda powinna trwać tydzień.

Urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka – wówczas łączny wymiar urlopu nie może przekraczać 36 miesięcy. Urlop rodzicielski udzielany jest nie więcej niż w 5 częściach. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego pracodawcy lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Słowa kluczowe: urlop macierzyński, urlop rodzicielski, zasiłek macierzyński, urlop wychowawczy, uprawnienia rodzicielskie, pracodawca, pracownik-rodzic.

²² Zasady określa ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.).

²³ B. Godlewska-Bujak, *Nowe regulacje uprawnień...*, s. 26.

Анотація

Відпустки, пов'язані з батьківством

Істотною зміною, запровадженою останніми законодавчими новелами, є збільшення кола осіб, що можуть користуватися батьківськими правами. До нинішнього часу працівниця могла розділити батьківську відпустку тільки з працівником – батьком, який виховує дитину. Нині цими правами також володіє застрахований – батько, який виховує дитину. Принцип поділу застосовується також у тому випадку, коли батько, який виховує дитину, є працівником, а мати, будучи застрахованою з іншого приводу, написала заяву про виплату допомоги по вагітності та пологах за період, який в повному обсязі відповідає періоду відпустки по догляду за дитиною.

Ключові слова: відпустка у зв'язку з вагітністю, батьківська відпустка, допомога по вагітності та пологах, відпустка для виховання, батьківські права, працевлавець, працівники – батьки.

Summary

Leaves Related to Paternity

As a result of the recent amendment to the Polish Labour Code the circle of persons entitled to parental rights has been broadened, which constitutes a considerable legislative change. Before the amendment the female employee could share the paternity leave only with the father raising a child who was an employee. Nowadays this rights has also the father raising a child who is insured. The principle of sharing of the paternity leave applies also to a situation, where the father bringing up his child is an employee and the mother who is insured on the basis of the other title submits an application for maternity allowance for the period corresponding to the time of paternity leave in its full extent.

The parental leave is optional. It may be used once in its entirety or be divided up into parts, but no more than four ones. Each part may only be used immediately one after the other and in the amount of a multiple of a week. However, there is an exception to this immediacy rule according to which the amount of the paternity leave in the amount of up to 16 weeks may be used at a later time.

The amount of paternity leave of an employee who joins this leave with the performed work is prolonged proportionally to the time of work carried out by him or her during that time.

The employee may use the paternal leave until his child has completed 24 months. The leave may be divided up into two parts, whereas each part should last one week.

The leave for the purpose of child raising in the amount of up to 36 months can be awarded until the end of the calendar year in which the child completes six years. The persons entitled to use this leave are both parents or guardians of the child. In such a case the joint amount of the leave cannot exceed 36 months. The leave for the purpose of child raising is awarded in no more than 5 parts. During this leave the employee is allowed to take up work with his current employer or with the new one. They are also entitled to take up another earning activity, studies or training, as long as it does not prevent them from performing personal care of the child.

Key words: maternity leave, parental leave, maternity allowance, leave for the purpose of child raising, parental rights, employer, employee-parent.