

Janusz Wiśniewski

KILKA REFLEKSJI DOTYCZĄCYCH UPRAWNIENÍ PRACOWNIKÓW ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM W ŚWIETLE ZNOWELIZOWANYCH REGULACJI PRAWNYCH

Uwagi wprowadzające

W 2013 r. weszły w życie dwie istotne nowelizacje 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.

Autor podejmuje próbę analizy kształtowania się uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem w świetle tych nowelizacji.

Urlop macierzyński

W przypadku urlopu macierzyńskiego zmieniono jedynie treść art. 180 §3 k.p., który obecnie brzmi „nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego przypadać będzie przed przewidywaną datą porodu”. Chociaż dotychczasowe przepisy *de facto* też pozwalały na wykorzystanie części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu w wymiarze dłuższym niż dwa tygodnie, to jednak ten maksymalny okres nie był wyraźnie określony, powodowało to liczne wątpliwości w doktrynie i orzecznictwie³.

Należy tylko podkreślić, że skorzystanie z części urlopu macierzyńskiego przed porodem nie jest obowiązkiem pracownicy, lecz jej prawem. Wskazuje na to wyraźnie brzmienie §3 komentowanego artykułu, który stanowi, że nie więcej niż ok. 6 tygodni

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 S. Paruch, R. Stepien, *Kodeks pracy*, Warszawa 2014, s. 39.

urlopu może przypadać, a nie musi przypadać – przed przewidywaną datą porodu. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania okresu ustalonego w §1 art. 180 k.p.

Dodatkowy urlop macierzyński

Zgodnie z art. 182¹ k.p. wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego wynosi do 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz do 8 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje zarówno pracownikowi matce jak i pracownikowi ojcu – na analogicznych zasadach⁴.

Z dodatkowego urlopu macierzyńskiego nie mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice. Przepis art. 189¹ k.p. wyraźnie bowiem stanowi, że z dodatkowego urlopu macierzyńskiego może korzystać jedno z uprawnionych do niego rodziców. Warto podkreślić, że pracownik ojciec może skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego zarówno w przypadku, kiedy korzystał z części urlopu macierzyńskiego po rezygnacji z części urlopu przez pracownicę (art. 180 §5 k.p.) albo w razie jej zgonu (art. 180 §7 k.p.), jak również w przypadku, gdy pracownica wykorzystała w całości urlop macierzyński.

Dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego – jednorazowo albo w dwóch częściach przypadających jedna po drugiej, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności. Pisemny wniosek w tej sprawie pracownik⁵ powinien złożyć co najmniej 14 dni przed planowanym rozpoczęciem urlopu. Art. 182¹ §4 k.p. stanowi, iż we wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego określa się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego – termin zakończenia pierwszej części tego urlopu oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu⁶. Wątpliwości powstają w przypadku złożenia wniosków przez oboje rodziców. O ile w przypadku urlopu rodzicielskiego rodzice mogą korzystać z niego jednocześnie, o tyle przy dodatkowym urlopie macierzyńskim nie jest to dopuszczalne. Rodzice powinni więc ustalić między sobą, które z nich zamierza korzystać z urlopu, wszakże przepisy nie rozstrzygają tej wątpliwości. Nie ustanawiają w tym przypadku zasady pierwszeństwa na rzecz żadnego z rodziców. Jedynie w przypadku złożenia przez matkę dziecka łącznego wniosku o udzielenie obu urlopów (dodatkowego macierzyńskiego i rodzicielskiego) bezpośrednio po porodzie, należy uznać, że uprawnienie matki do skorzystania z obu urlopów ma

⁴ Wcześniej ojciec mógł skorzystać z tego urlopu wyłącznie w przypadku, gdy matka zrezygnowała z dalszego korzystania z urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni lub gdy wykorzystała urlop macierzyński w całości, ale zrezygnowała ze składania wniosku o dodatkowy urlop macierzyński.

⁵ Warto zaznaczyć, że w zakresie semantycznym ustawodawca stosuje zasadę nieróżnicowania rodziców ze względu na płeć, sięgając do określenia „pracownik” zamiast „pracownik-ojciec dziecka” czy „pracownica” (lub „pracownica-matka dziecka”). O ile taka formuła występowała w przypadku urlopu wychowawczego, nie stosowano jej do innych przepisów z zakresu uprawnień związanych z rodzicielstwem.

⁶ Uchyłono art. 182² k.p., który określał przypadki, w jakich pracownik – ojciec wychowujący dziecko mógł skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

charakter pierwotny w stosunku do uprawnienia ojca (przynajmniej w zakresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego)⁷.

Pracownik może łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, w takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. Nie wydłuża to jednak okresu uprawnienia do dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Pisemny wniosek w tej sprawie pracownik powinien złożyć na co najmniej 14 dni przed planowanym rozpoczęciem wykonywania pracy. W jego treści pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy. Pracodawca uwzględnia 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 okresie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

Urlop rodzicielski

Art. 182^{1a} §1 k.p. stanowi, iż pracownik bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 26 tygodni – niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w trzech częściach, z których żadna nie może być krótsza niż 8 tygodni, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej – w wymiarze wielokrotności tygodnia (art. 182^{1a} §2 k.p.).

Należy jednocześnie zauważyć, że istnieją dwie możliwości skorzystania z urlopu rodzicielskiego:

- złożenie przez pracownika wniosku bezpośrednio po wykorzystaniu w pełnym wymiarze dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182^{1a} §1 k.p.),
- złożenie przez pracownicę pisemnego wniosku – nie później niż 14 dni po porodzie (co oznacza możliwość wnioskowania w dowolnym terminie jeszcze przed narodzinami dziecka) – o udzielenie jej bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze 26 tygodni; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy (art. 179¹ k.p.).

Termin złożenia wniosku ma znaczenie dla sposobu wypłacania zasiłku. Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego (za okres do 26 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka) wynosi 100 proc. podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego (także do 26 tygodni) wynosi co do zasady 60 proc. podstawy wymiaru zasiłku. Jednak w sytuacji gdy pracownica podejmie decyzję o skorzystaniu z urlopu rodzicielskiego nie później niż 14 dni po porodzie, składając pracodawcy wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po

⁷ S. Paruch, R. Stepień, *Kodeks pracy...*, s. 42.

urlopie macierzyńskim dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego, przez cały okres korzystania z wymienionych wyżej urlopów będzie jej przysługiwał zasiłek w wysokości 80 proc. podstawy wymiaru zasiłku. W przypadku skrócenia okresu pobierania zasiłku z tytułu urlopu rodzicielskiego albo w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, bardziej korzystna wydaje się opcja pierwsza, bowiem wówczas wydłuży się okres pobierania zasiłku w wymiarze 100 proc.

Warto podkreślić, że istnieje możliwość przerwania urlopu rodzicielskiego i przejścia go przez drugiego rodzica. Z sytuacją taką mamy do czynienia w przypadku, gdy pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Drugiemu rodzicowi przysługuje wówczas prawo do części urlopu rodzicielskiego odpowiadającej okresowi opieki szpitalnej (art. 182^{1a} §6 k.p. w związku z art. 180 §6 i 6¹ k.p.).

Przepisy kodeksu pracy przewidują możliwość łączenia w czasie urlopu rodzicielskiego opieki nad dzieckiem z pracą u pracodawcy. W świetle art. 182^{1a} §6 k.p., do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepis art. 182¹ §5 i 6 k.p., który reguluje kwestie podejmowania pracy w trakcie urlopu rodzicielskiego.

Podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy, w którym pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres przez jaki zamierza łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy. Pracodawca uwzględni 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 literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, że: „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.”⁸.

W kontekście tego poglądu wypada zauważyć, iż w razie nieuwzględnienia wniosku pracownika w sprawie łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego wymienionych urlopów – pracownik w dalszym ciągu korzysta z jednego z tych urlopów i pobiera zasiłek macierzyński⁹. Istnieje również zasada gwarantująca możliwość naprzemiennego korzystania przez pracowników – rodziców dziecka – z wymienionych wyżej urlopów

⁸ B. Godlewska-Bujak, *Nowe regulacje uprawnień związanych z rodzicielstwem*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2013, nr 7, s. 26.

⁹ W przypadku złożenia wniosku o udzielenie tych wszystkich urlopów łącznie w trybie art. 179¹ k.p. (na początku okresu zasiłkowego) zasiłek będzie wynosił 80 proc. podstawy wymiaru przez okres co najmniej 52 tygodni. Z kolei wniosek złożony na podstawie art. 182^{1a} § 3 k.p. uprawnia do otrzymania 100 proc. podstawy wymiaru w pierwszym okresie zasiłkowym (nie krócej niż 26 tygodni) i 60 proc. w okresie maksymalnie 26 następujących tygodni zasiłku rodzicielskiego.

oraz możliwość rezygnacji z nich, wszakże korzystanie z tych urlopów mieści się w sferze uprawnień a nie obowiązków.

W związku z powyższym próba wywodzenia z przepisów art. 182¹ §5 i 6 k.p. oraz art. 182 §6 w związku z 182¹ §5 i 6 k.p., że pracownik został wyposażony we względne roszczenie o łączenie korzystania z urlopów, dodatkowego macierzyńskiego oraz rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tych urlopów, budzi pewne wątpliwości.

Nadto zakwestionowanie przyczyny odmowy, o której stanowi art. 182¹ §6 k.p. zdanie drugie i wskazanie, że jednak owe możliwości u danego pracodawcy istnieją, byłoby bardzo trudne, a wręcz niemożliwe. W sferze oceny owych możliwości mieszczą się bowiem elementy ekonomiczne, argumenty personalne, ale przede wszystkim wola pracodawcy.

Wreszcie decyzja pracodawcy nieuwzględniająca wniosku pracownika o łączenie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz 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). Konstatując, wydaje się, iż nieuwzględnienie wniosku pracownika w analizowanej sprawie (art. 182¹ §5 i 6 k.p.) w sposób istotny ogranicza przedmiot kontroli sądowej, ale jej całkowicie nie wyklucza – wszakże odmowa pracodawcy na wniosek pracownika dotyczący łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu zgodnie z art. 182¹ §5 k.p. nie może naruszać zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3a} §1 k.p.). W razie więc złożenia wniosku o wykonywanie pracy w warunkach określonych w art. 182¹ §5 k.p. przez dwóch lub kilku pracowników – rodziców dzieci – decyzja pracodawcy uwzględniająca wniosek tylko jednego pracownika – rodzica dziecka – mogłaby być podjęta, ale wyłącznie przy zachowaniu niedyskryminujących kryteriów.

Podjęcie pracy w okresie urlopu rodzicielskiego na pół etatu nie oznacza konieczności wykonywania pracy w sztywnym rozkładzie po 4 godziny dziennie. Rozkład czasu pracy może bowiem przewidywać mniejszą liczbę dni pracy w wyższym wymiarze (np. praca trzy dni w tygodniu dwa dni po 8 godzin i jeden dzień 4 godziny). Przepisy nie wykluczają możliwości podjęcia przez pracownika pracy w obniżonym do połowy wymiarze czasu pracy w sytuacji, gdy oboje z rodziców w tym samym czasie korzystają z urlopu rodzicielskiego.

Przy łączeniu wykonywania pracy z urlopem rodzicielskim za czas przepracowany (np. za ½ etatu) pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę, natomiast za czas urlopu rodzicielskiego otrzymuje proporcjonalnie obniżony zasiłek macierzyński (w tym przypadku ½ należnego zasiłku) za pozostałą część wymiaru czasu pracy.

W świetle powyższych rozważań nasuwa się pytanie, czy pracownikowi ojcu dziecka przysługuje prawo do urlopu rodzicielskiego, w przypadku gdy matka dziecka mieszka w Polsce, a pracuje za granicą (UE). Kwestia ta wydaje się nader istotna, złasz-

cza w kontekście unijnego rynku pracy, na którym dość liczna grupa młodych osób z Polski realizuje swoje prawo do pracy.

Zgodnie z regulacjami kodeksu pracy dotyczącymi uprawnień związanych z rodzicielstwem ojciec dziecka nie ma możliwości korzystania z urlopu macierzyńskiego, w tym dodatkowego, a także rodzicielskiego, jeżeli matka dziecka nie jest pracownikiem i w konsekwencji nie jest objęta przepisami kodeksu pracy¹⁰. Warto przypomnieć, że Trybunał Sprawiedliwości UE badał kwestię zgodności z dyrektywami UE konstrukcji prawa do urlopu macierzyńskiego jako pierwotnego prawa pracownicy matki dziecka w sprawie C-5/12 Marc Betriu Montull przeciwko Institut Nacional de la Seguridal Social. Orzekł wówczas, iż dyrektywy 92/85/EWG¹¹ i 76/207/EWG¹² należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, zgodnie z którym ojciec będący pracownikiem nie może skorzystać z urlopu macierzyńskiego w sytuacji, gdy statusu takiego nie ma matka dziecka i nie należy do publicznego systemu zabezpieczenia społecznego.

W ocenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej stanowisko Trybunału Sprawiedliwości UE uzasadnia obowiązywanie przepisów prawa krajowego, zgodnie z którymi urlop macierzyński jest pierwotnym prawem pracownicy matki dziecka, którym może się ona podzielić z ojcem dziecka po wykorzystaniu części takiej przerwy na opiekę¹³. Zatem ojciec dziecka może korzystać z części takiego urlopu tylko wówczas, gdy matka dziecka ma status pracownika i jest objęta przepisami kodeksu pracy. W konsekwencji korzystanie z kolejnych przerw związanych z opieką nad małym dzieckiem (dodatkowego macierzyńskiego bezpośrednio po wykorzystaniu podstawowego i rodzicielskiego bezpośrednio po dodatkowym macierzyńskim) jest możliwe wyłącznie, gdy udzielono pierwszego z tych urlopów, tj. podstawowego urlopu macierzyńskiego¹⁴.

W literaturze przedmiotu podnosi się także, iż „kodeks pracy nie ustanawia żadnych gwarancji dla wzajemnego uznania swoich praw do urlopu rodzicielskiego przez rodziców. Nie ustanawia żadnego mechanizmu ochrony prawa do wykorzystania choć części urlopu rodzicielskiego przez każdego z rodziców”¹⁵.

¹⁰ Por. T. Zalewski, *Matka na etacie za granicą, ojciec bez rodzicielskiego*, Dziennik Gazeta Prawna, 26 lutego 2014.

¹¹ Dyrektywa Rady z 10 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG; Dz. Urz. L. 348 z 28.11.1992, s. 1).

¹² Dyrektywa Rady z 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. L. 29 z 14.02.1976, s. 40).

¹³ Por. T. Zalewski, *Matka na etacie za granicą, ojciec bez rodzicielskiego*, Dziennik Gazeta Prawna, 26 lutego 2014.

¹⁴ Tamże.

¹⁵ B. Godlewska-Bujak, *Nowe regulacje uprawnień...*, s. 26.

Wypada zauważyć, że z urlopu rodzicielskiego mogą korzystać zarówno matka, jak i ojciec dziecka, a także oboje jednocześnie¹⁶. Pozostawienie decyzji w tej sprawie rodzicom dziecka należy uznać za rozwiązanie nader racjonalne, wszakże realizację idei partnerstwa w rodzinie pozostawiono zainteresowanym. Zakładając, iż owe partnerstwo determinowane jest różnorodnością uwarunkowań, w jakich rodzice dziecka funkcjonują zarówno w kontekście prywatnym, jak i zawodowym. Natomiast w kontekście normatywnym znowelizowane przepisy niewątpliwie zliberalizowały zasady korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem przez oboje rodziców, a przede wszystkim rozszerzyły uprawnienia przysługujące w tym zakresie pracownikom ojcom. Ojcu dziecka przyznane zostało szersze niż dotychczas prawo do korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (które wcześniej było uprawnieniem przysługującym przede wszystkim matce dziecka) oraz z nowego urlopu rodzicielskiego. W praktyce oznacza to, że może on skorzystać maksymalnie z $\frac{3}{4}$ ogólnego wymiaru wszystkich urlopów przysługujących pracownikom w związku z rodzicielstwem (nie licząc urlopu wychowawczego)¹⁷.

Urlopy: dodatkowy macierzyński, rodzicielski – a prawo do urlopu wypoczynkowego

Jeśli chodzi o prawo do urlopu wypoczynkowego, należy podkreślić, że okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego wlicza się do okresu zatrudnienia, urlopy te nie są też wskazywane jako okresy mające wpływ na proporcjonalne obniżenie wymiaru urlopu wypoczynkowego. Okresy tych urlopów nie mają zatem wpływu na prawo do urlopu wypoczynkowego. Nie ma przy tym znaczenia czy dodatkowy urlop macierzyński, czy też urlop rodzicielski jest łączony z pracą, czy nie. Pracownikowi, który łączy korzystanie z tych urlopów z wykonywaniem pracy u pracodawcy ich udzielającego w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, urlop wypoczynkowy może być udzielany w dni będące dla pracownika dniami pracy, w wymiarze godzin odpowiadającym liczbie godzin, które były do przepracowania w danym dniu, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy (uwzględniając art. 154² k.p.).

Niewątpliwie też korzystanie przez pracownika z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego stanowi jedną z przyczyn obligatoryjnego przesunięcia terminu urlopu wypoczynkowego (art. 165 k.p.) oraz niemożności wykorzystania części urlopu (art. 166 k.p.). Gwoli sprawiedliwości należy zauważyć, iż w komentowanych przepisach wymieniony jest tylko urlop macierzyński.

W sytuacji gdy pracownik chce wykorzystać dodatkowy urlop macierzyński oraz urlop rodzicielski, nie może pomiędzy tymi urloпами skorzystać z urlopu wypoczynko-

¹⁶ Jeżeli rodzice zdecydują się jednocześnie z niego korzystać przez maksymalny dopuszczalny okres, jego wymiar wyniesie 13 tygodni dla każdego z rodziców dziecka.

¹⁷ W tym: maksymalnie z 6 tygodni urlopu macierzyńskiego (jeżeli matka dziecka po wykorzystaniu po porodzie 14 tygodni tego urlopu zrezygnuje z dalszego korzystania z tego urlopu)+6 tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego+26 tygodni (przy ogólnym wymiarze uprawnień w wysokości 52 tygodni). Dodatkowo pracownikom ojcom przysługuje urlop ojcowski w wymiarze 2 tygodni.

wego. Zgodnie bowiem z art. 182^{1a} k.p. urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim wykorzystanym w pełnym wymiarze. Występowanie przerwy między wymienionymi wyżej urloпами, spowodowanej, np. wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego, pozbawia pracownika prawa do korzystania z urlopu rodzicielskiego. Należy też zauważyć, że pracownik ma prawo do złożenia wniosku o urlop wypoczynkowy bezpośrednio po urlopie rodzicielskim (art. 182^{1a} §6 k.p. w zw. z art. 163 §3 k.p.), zaś pracodawca jest obowiązany urlopu udzielić.

Trzeba przy tym podkreślić, że warunkiem skorzystania z urlopu rodzicielskiego jest, jak już wspomniano, tzw. ciągłość urlopów – macierzyńskiego, dodatkowego macierzyńskiego i rodzicielskiego. Jednak z kolejnych urlopów nie musi korzystać tylko pracownica bądź tylko pracownik. Zatem, jeżeli pracownica wykorzysta dodatkowy urlop macierzyński w pełnym wymiarze, a z urlopu rodzicielskiego, bezpośrednio po zakończeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego, zacznie korzystać pracownik ojciec dziecka, to w takim przypadku „ciągłość urlopów” zostanie zachowana, a pracownica będzie mogła skorzystać z przysługującego jej urlopu wypoczynkowego (w tym czasie pracownik ojciec dziecka będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego).

Rozwiązanie umowy o pracę w okresie przebywania na urloпах: dodatkowym, macierzyńskim, rodzicielskim

W okresie przebywania na dodatkowym urlopie macierzyńskim, a także urlopie rodzicielskim, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z powodu likwidacji pracodawcy (art. 177 k.p. w zw. z art. 182¹ §6 k.p. oraz art. 182^{2a} §6 k.p.). Przyjmując, że umowa o pracę zostanie rozwiązana z powodu likwidacji pracodawcy w okresie korzystania przez pracownika z urlopu macierzyńskiego, to z dniem rozwiązania stosunku pracy traci się prawo do urlopów: dodatkowego macierzyńskiego i rodzicielskiego. Jednakże pracownica znajdująca się w takiej sytuacji będzie mogła korzystać z zasiłku macierzyńskiego przez okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego.

Zgodnie z art. 29 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹⁸, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która urodziła dziecko w okresie ubezpieczenia chorobowego (czyli także w trakcie trwania stosunku pracy).

Korzystanie z zasiłku macierzyńskiego przez okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, w rozważanej sytuacji, jest warunkowane złożeniem przez pracownicę pisemnego wniosku (nie później niż 14 dni po porodzie) o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy. Wniosek taki może zostać złożony również przed wyznaczonym dniem porodu.

¹⁸ Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512 z późn. zm.

Urlop wychowawczy

Nowelizacja kodeksu pracy z 26 lipca wydłużyła możliwość wykorzystania urlopu wychowawczego do ukończenia przez dziecko 5. roku życia (wcześniej do końca 4. roku życia dziecka). Wydaje się to nader racjonalne, chociaż determinowane było zwłaszcza wydłużeniem okresu płatnych urlopów związanych z rodzicielstwem. Oto bowiem, jeżeli pracownik wykorzystałby w pełnym wymiarze wszystkie urlopy, do których jest uprawniony w związku z rodzicielstwem – to na wykorzystanie urlopu wychowawczego (do końca 4. roku życia) nie wystarczyłoby już czasu. Skorzystać z tego uprawnienia może pracownik (zarówno matka, jak i ojciec dziecka), który pozostaje zatrudniony co najmniej przez 6 miesięcy. Oboje rodzice mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego przez maksymalny okres 4 miesięcy (przed nowelizacją były to maksymalnie 3 miesiące). Zgodnie z nowymi przepisami urlop wychowawczy może być wykorzystywany maksymalnie w 5 częściach (przed nowelizacją to maksymalnie 4 części).

Wymiar urlopu wychowawczego wynosi 36 miesięcy (art. 186 §2 k.p. w poprzednim brzmieniu przepisu wymiar urlopu wyrażony był w latach i wynosił 3 lata).

Miesiąc urlopu wychowawczego przypisany rodzicowi

Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłącznie prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru 36 miesięcy. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka (art. 186 §4 k.p.). Oznacza to, iż każdemu z rodziców/opiekunów dziecka przysługuje z wymiaru 36 miesięcy urlopu wychowawczego jeden miesiąc urlopu, który ma charakter nieprzenoszalny. W przypadku, gdy jedno z rodziców nie wykorzystuje przysługującej mu miesięcznej części urlopu wychowawczego, drugi rodzic dziecka będzie miał prawo skorzystać tylko z 35 miesięcy urlopu.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż istnieją wyjątki od zasady konieczności podziału urlopu pomiędzy rodziców/opiekunów dziecka. Zgodnie bowiem z art. 186 §9 k.p. rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze 36 miesięcy, jeżeli:

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

W celu wykazania zaistnienia wymienionych okoliczności, zgodnie z §2 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 września 2013 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego¹⁹, do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego dołącza się:

- akt zgonu drugiego rodzica dziecka – w przypadku gdy rodzic ten nie żyje;
- prawomocne orzeczenie sądu o ubezwłasnowolnieniu drugiego rodzica, dokument potwierdzający niepełnoletność drugiego rodzica, gdy rodzice dziecka nie są mał-

¹⁹ Dz. U. poz. 1139.

żeństwem albo prawomocne orzeczenie sądu o ustaleniu ojcostwa, w którym sąd nie przyznał ojcu władzy rodzicielskiej – w przypadku gdy drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska;

- prawomocne orzeczenie sądu o pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo o jej ograniczeniu lub zawieszeniu – w przypadku gdy drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Ponadto opiekunowi, pod opieką którego pozostaje dziecko, przysługuje urlop wychowawczy w wymiarze 36 miesięcy (art. 186 §10 k.p.). W takim przypadku opiekun do wniosku o urlop wychowawczy załącza prawomocne orzeczenie sądu o przyznaniu opieki nad dzieckiem jednemu opiekunowi albo o zwolnieniu drugiego opiekuna z opieki (§2 ust. 4 pkt 4 wymienionego wyżej rozporządzenia).

Treść wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego

Poza wyżej opisanymi elementami, wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego – zgodnie z przepisami powoływanego wyżej rozporządzenia – powinien zawierać określenie liczby części urlopu wychowawczego, z których skorzystano na dane dziecko. Należy również dołączyć pisemne oświadczenie drugiego rodzica lub opiekuna dziecka w okresie, w którym zamierza korzystać z urlopu wychowawczego. Obowiązek ten dotyczy sytuacji, w której zamiarem rodziców lub opiekunów dziecka jest jednoczesne korzystanie z tego urlopu.

Urlop wychowawczy a urlop wypoczynkowy

Istotna zmiana odnosi się do 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.

Świadczenia aktywizujące powrót bezrobotnych rodziców na rynek pracy

Grant na telepracę jest instrumentem wspomagającym powrót bezrobotnych rodziców na rynek pracy. Dzięki temu rozwiązaniu pracodawcy lub osoby prowadzące działalność gospodarczą będą mogli uzyskać grant w wysokości 6-krotności minimalnego wynagrodzenia brutto z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy, w ramach którego praca byłaby wykonywana zgodnie z art. 67⁵ k.p.

Zgodnie z treścią art. 67⁵ §1 k.p. cechami charakteryzującymi telepracę jest:

- regularne wykonywanie pracy poza zakładem pracy,
- wykonywanie pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną.

W świetle komentowanego przepisu należy przyjąć, że telepraca może być wykonywana w każdym miejscu – poza zakładem pracy – jeżeli jest to miejsce uzgodnione przez strony stosunku pracy²⁰. W kontekście rodziców bezrobotnych, których powrót na rynek pracy miałby ułatwić grant na telepracę – optymalnym miejscem pracy wydaje się być mieszkanie telepracownika, co pozwalałoby łączyć dalszą opiekę nad dzieckiem z pracą. Warto podkreślić, że wśród przesłanek skłaniających do podejmowania pracy w warunkach telepracy – opieka nad dzieckiem jest jedną z najistotniejszych²¹.

Na nowo utworzonym stanowisku pracy można zatrudnić bezrobotnych rodziców wychowujących co najmniej 1 dziecko w wieku do 6 lat²².

W ramach analizowanego rozwiązania pracodawca jest zobligowany do utrzymania zatrudnienia przez 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez okres 18 miesięcy w wymiarze do 1/2 etatu²³. W przypadku niewywiązywania się przez pracodawcę z tego warunku, wykorzystania środków niezgodnie z umową lub ich niewykorzystania następowalby zwrot grantu²⁴.

Świadczenia aktywizacyjne przyznawane byłyby z Funduszu Pracy pracodawcy za zatrudnienie skierowanego przez urząd pracy bezrobotnego powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka. Proponuje się, aby świadczenie przysługiwało:

- przez okres 12 miesięcy w kwocie 1/2 minimalnego wynagrodzenia za pracę w sytuacji skierowania bezrobotnego do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy z jednoczesną gwarancją dalszego zatrudnienia po ustaniu prawa do świadczenia przez okres co najmniej 6 miesięcy lub
- przez 18 miesięcy w kwocie 1/3 minimalnego wynagrodzenia za pracę, w sytuacji skierowania bezrobotnego do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy z jednoczesną gwarancją dalszego zatrudnienia po ustaniu prawa do świadczenia przez okres co najmniej 12 miesięcy²⁵. W sytuacji rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę

²⁰ Szerzej na temat miejsca pracy telepracownika por. A. Sobczyk, *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009, s. 27 i nast.; J. Wiśniewski, *Różnorodne formy zatrudnienia*, Toruń 2010, s. 63 i nast.

²¹ Szerzej J. Wiśniewski, *Zatrudnienie pracowników w formie telepracy*, Toruń 2007, s. 26 i nast.

²² Por. J. Mięcina, *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, Warszawa 2013, s. 190.

²³ Tamże.

²⁴ W przypadku rezygnacji z pracy przez pracownika objętego grantem przed upływem 12 miesięcy przewiduje się, że starosta będzie miał prawo skierować na zwolnione miejsce innego bezrobotnego, a w przypadku braku odpowiedniej osoby bezrobotnej pracodawca będzie zobowiązany do zwrotu grantu proporcjonalnie do okresu utrzymania zatrudnienia. Por. J. Mięcina, *Niewykorzystane zasoby...*, s. 190.

²⁵ Świadczenie aktywizujące nie przysługiwałoby w przypadku uzyskania przez pracodawcę prawa do dotacji z Funduszu Pracy na utworzenie miejsca pracy. Do pracodawcy należałby zatem wybór, czy ubiegać się o omawiane świadczenia, czy też dotację z Funduszu Pracy. Por. J. Mięcina, tamże, s. 191.

w trakcie uzyskiwania świadczenia aktywizacyjnego lub niewywiązania się z warunków utrzymania osoby w zatrudnieniu pracodawca zobowiązany będzie do zwrotu uzyskanych świadczeń. W sytuacji utrzymania zatrudnienia przez cały okres uzyskiwania świadczenia aktywizacyjnego oraz przez co najmniej połowę okresu wymaganego utrzymania w zatrudnieniu po upływie prawa do świadczenia, czyli odpowiednio 3 lub 6 miesięcy – pracodawca zwracałby 50 proc. wskazanej kwoty²⁶.

W przypadku gdy pracownik w okresie 6 miesięcy poprzedzających rejestrację w urzędzie pracy sam rozwiąże umowę o pracę zawartą na podstawie skierowania przez urząd pracy przed upływem wyżej wskazanych okresów, tj. 12+6 i 18+12, planowaną konsekwencją będzie wydłużenie wstrzymania wypłaty zasiłku dla bezrobotnych.

Podsumowanie

Analiza nowelizacji kodeksu pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem wskazuje, iż miała ona na celu rozszerzenie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (głównie pracownikom ojcom), a szczególności zliberalizowanie sposobu korzystania z tych uprawnień. Zamiarem ustawodawcy było także zrównanie praw rodzicielskich obojgu rodzicom. Nowelizację należy także postrzegać w kontekście przeciwdziałania dyskryminacji matek w stosunku pracy, z uwagi na przysługujące im szerokie uprawnienia związane z rodzicielstwem.

Streszczenie

Nowelizacja uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem niewątpliwie rozszerzyła uprawnienia pracowników w tym zakresie (zwłaszcza pracowników ojców). W szczególności jednak zliberalizowany został sposób korzystania z tych uprawnień.

Zmiany te niewątpliwie odcisną swoje piętno również na rynku pracy – należy oczekiwać zwiększonego zapotrzebowania na pracowników zatrudnionych na zastępstwo (art. 25 §1 k.p. zdanie drugie) i pracowników tymczasowych²⁷, zmniejszonego zaś zapotrzebowania na miejsca w żłobkach, co jednocześnie zwiększy ich dostępność dla dzieci tych rodziców, którzy nie zdecydowali się na skorzystanie z płatnych form opieki. Podkreśla się także, że wprowadzenie płatnych urlopów związanych z rodzicielstwem może wpłynąć na zmniejszenie zapotrzebowania na usługi opiekuńcze i w konsekwencji na ograniczenie szarej strefy w tym segmencie rynku pracy²⁸.

Racjonalne wydaje się także łączenie opieki nad dzieckiem – w ramach dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego – z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tych urlopów (art. 182¹ §5 i 6 k.p.). Powinno to być realizowane z uwzględnieniem art. 67⁵ k.p., wszakże telepraca (zwłaszcza wówczas gdy praca wykonywana jest w domu) najlepiej pozwala kojarzyć obowiązki związane z rodzicielstwem z wykonywaniem pracy. Niedopatrzenia ustawodawcy w tym zakresie nie łagodzi grant na telepracę, choć stanowi, co do zasady, świadczenie aktywizujące bezrobotnych rodziców do powrotu do pracy.

²⁶ Zwrot nie dotyczy sytuacji, gdy pracodawca zwolnił pracownika z jego winy (rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika) lub gdy pracownik sam rozwiązał umowę o pracę. Por. tamże.

²⁷ Zasady określa ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.).

²⁸ B. Godlewska-Bujak, *Nowe regulacje uprawnień...*, s. 27.

Słowa kluczowe: urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop wychowawczy, urlop ojcowski, zasiłek macierzyński, rodzice dziecka

A few reflections on the rights of workers related to parenthood in the light of the amended legal regulations

Summary

An amendment to the rights of workers related to parenthood has undoubtedly expanded the rights of workers in that area (especially, as far as working fathers are concerned). In particular, the system of using these rights was liberalized.

These changes will undeniably be reflected on the labour market – an increased demand for substitute workers (art. 25 §1 of the Labor Code) and for temporary workers should be expected. In addition, there will be decreased demand for places of daycare centers for children, which will result in increasing their availability for parents who will decide not to take advantage of paid forms of childcare. It is also highlighted that implementation of paid leaves related to parenting can contribute to decreased demand for childcare services and in consequence to reduction of the gray zone in this ambit.

A rational solution seems to be the possibility of combining childcare – within additional maternity leave and parental leave – with performance of work for the employer providing these leaves (art. 1821 §5 and 6 of the Labor Code); in particular, it should be carried out with taking into consideration art. 67⁵ of the Labor Code, establishing rules on the of telework.

An oversight of the legislator in this range should be treated as *de lege ferenda* motion, since telework (particularly when it is performed at home) allows to reconcile parenting duties with performance of work in the best possible way. This oversight is not eased by the telework grant, since in principle it constitutes a benefit stimulating unemployed workers to return to work.

Key words: maternity leave, parental leave, childcare leave, paternity leave, maternity