

**KATARZYNA MAJCHRZAK**

## **Urlop rodzicielski w świetle przepisów prawa pracy**

### **Wstęp**

W Polsce nie sposób nie zauważyć problemów demograficznych dlatego podejmowane są różne działania w celu odwrócenia tego niepokojącego trendu. Jedną z instytucji prawnych wpisujących się w obrany politycznie kierunek wzrostu narodzin dzieci w Polsce jest wprowadzenie kolejnego płatnego urlopu związanego z urodzeniem dziecka tj. urlopu rodzicielskiego. Czy jest to skuteczna metoda i czy rzeczywiście pozytywnie wpływa na podejmowanie decyzji o posiadaniu potomstwa? Na to pytanie nie ma jasnej i prostej odpowiedzi, ale łatwiej będzie jej udzielić po przeanalizowaniu tej instytucji.

Ustawa nowelizująca kodeks pracy z dnia 28 maja 2013 r. wprowadziła nową regulację w art. 182<sup>1a</sup>, która obowiązuje od 17 czerwca 2013 r.<sup>1</sup>. Ustawodawca wprowadził nowy rodzaj urlopu dla rodziców – urlop rodzicielski. Większość doktryny podkreśla, że nowa instytucja w porządku prawnym jest przede wszystkim elementem polityki prorodzinnej<sup>2</sup>. Jednak jest to także instrument implementujący dyrektywę Rady nr 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE<sup>3</sup>.

Ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>4</sup> dokonano istotnych zmian w zakresie instytucji urlopu rodzicielskiego (wejście w życie 2 stycznia 2016 r.). Kluczową zmianą jest lik-

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2013 r., poz. 675).

<sup>2</sup> B. Godlewska-Bujok, *Urlopy rodzicielskie – o projekcie ustawy i jej (nie)konsekwencjach*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 3, s. 9–10.

<sup>3</sup> Dz.Urz.UE 68/13 z późn. zm.

<sup>4</sup> Dz.U. z 2015 r. poz. 1268.

widacja instytucji dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, przy jednoczesnym zwiększeniu wymiaru urlopu rodzicielskiego.

## Wymiar i zasady korzystania z urlopu rodzicielskiego

Urlop rodzicielski jest fakultatywny, płatny, z możliwością wykorzystania go w częściach. Może on być podzielony między rodziców, a ponadto może być także łączony z wykonywaniem pracy.

Do 2 stycznia 2016 r. wymiar urlopu rodzicielskiego nie był uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie, jak miało to miejsce w przypadku urlopu macierzyńskiego czy dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Przysługiwał on rodzicom w wymiarze do 26 tygodni. Jedną z koniecznych przesłanek było wcześniejsze wykorzystanie dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Z urlopu rodzicielskiego można było bowiem skorzystać wyłącznie bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim<sup>5</sup>. Należy podkreślić, że pomiędzy dodatkowym urlopem macierzyńskim (dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego) a urlopem rodzicielskim nie mogło być żadnej, nawet jednodniowej, przerwy. Urlopy te nie mogły być przedzielone urlopem wypoczynkowym, bezpłatnym czy nawet dniem wolnym od pracy (niedzielą lub świętem)<sup>6</sup>. Rodzice nie mieli zatem swobody decydowania, kiedy chcieliby ewentualnie skorzystać z tych uprawnień.

Po wejściu w życie ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. (tj. od 2 stycznia 2016 r.) urlop rodzicielski wynosi 32 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie albo 34 tygodnie w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Urlop rodzicielski przysługuje nie tylko pracownikom będącym rodzicami biologicznymi, ale i pracownikom, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu z wnioskiem o wszczęcie procedury adopcyjnej albo przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej).

Pracownik nie ma obowiązku wykorzystania urlopu w pełnym przysługującym mu wymiarze. Może go wykorzystać w części. Przy czym urlop ten jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w czterech częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> W. Patulski, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, oprac. A. Kamińska-Pietnoczko, Warszawa 2013, s. 587.

<sup>6</sup> B. Lenart, R. Tonder, *Urlopy rodzicielskie i zasiłki macierzyńskie. Zasady przyznawania, dokumentowania i wypłacania*, Warszawa 2013, s. 50.

<sup>7</sup> Do 2 stycznia 2016 r. urlop rodzicielski mógł być podzielony maksymalnie na trzy części. Nie było natomiast możliwości wykorzystania go w późniejszym terminie. Urlop przysługiwał i mógł

Każda z części nie może być krótsza niż 8 tygodni. Od 2 stycznia 2016 r. od tej zasady ustawodawca wprowadził jednak wyjątki<sup>8</sup>. W przypadku korzystania z urlopu w częściach, części te powinny przypadać bezpośrednio jedna po drugiej. Jednak nowe przepisy obowiązujące od 2 stycznia 2016 r. wprowadziły też możliwość udzielenia maksymalnie 16 tygodni urlopu rodzicielskiego w terminie, który nie przypada bezpośrednio po poprzedniej części urlopu. Podjęcie decyzji, czy rodzice chcieliby skorzystać z tej możliwości np. w czasie adaptacji dziecka do przedszkola, pozostawiono im samym. Przy czym należy pamiętać, że liczba części udzielonego w taki sposób urlopu rodzicielskiego będzie pomniejszała liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego<sup>9</sup>. Warto także podkreślić, że urlop ten jest udzielany w tygodniach, a nie w miesiącach lub dniach<sup>10</sup>. Przez tydzień należy rozumieć siedem dni kalendarzowych. Urlopu udziela się w wymiarze wielokrotności tygodnia, co oznacza że nie może zawnioskować o udzielenie 56 dni urlopu rodzicielskiego, ale o osiem tygodni<sup>11</sup>.

Rodzice mogą podzielić się uprawnieniami do urlopu rodzicielskiego, a także mogą jednocześnie korzystać z tego urlopu, przy czym łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez matkę i ojca dziecka nie może przekraczać 32 (albo 34) tygodni. Odpowiednio należy to odnieść do pracownicy i pracownika, którzy przyjęli dziecko na wychowanie. Podzielałam pogląd, iż wobec braku jednoznacznego zakazu ustawodawca dopuszcza elastyczność w wykorzystywaniu przez rodziców urlopu rodzicielskiego, ale pod warunkiem, że liczba części urlopu wykorzystywanych indywidualnie lub łącznie nie będzie większa niż trzy (cztery części po 2 stycznia 2016 r.)<sup>12</sup>.

---

być wykorzystany bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze.

<sup>8</sup> Art. 182<sup>1b</sup> § 4 k.p.: Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem: 1) 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, 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 tygodnie; 2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

<sup>9</sup> Przykładowo jeżeli rodzic decyduje się na wykorzystanie jednej części urlopu rodzicielskiego w późniejszym terminie, to jeżeli będzie on także chciał skorzystać z urlopu wychowawczego to będzie mógł skorzystać go tylko w czterech a nie w pięciu częściach.

<sup>10</sup> W praktyce jeśli pracownica/pracownik złoży wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego w wymiarze np. 3 miesiące to pracodawca nie mógłby udzielić tego urlopu. Nie wiadomo bowiem przez ile tygodni pracownik zamierzał skorzystać z tego uprawnienia. 3 miesiące to może być np. 13, 14 tygodni.

<sup>11</sup> J. Kaleta, *Urlopy i zwolnienia od pracy*, Wrocław 2014, s. 199.

<sup>12</sup> A. Sobczyk, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 688.

Prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje obojgu rodzicom. Pojawia się duża wątpliwość co w sytuacji, kiedy między rodzicami nie ma zgody w zakresie podziału i korzystania z tego uprawnienia. W literaturze pojawił się pogląd, że: „Brak rozwiązań na okoliczność konfliktu w tej kwestii jest kompromitujący. Stawia także w trudnej sytuacji pracodawcę, który udzielając zgody na urlop jednemu z małżonków, wyklucza zarazem prawo drugiego małżonka”<sup>13</sup>. Podzielam ten pogląd, z tym tylko zastrzeżeniem, że brak zgody pomiędzy rodzicami niekoniecznie musi dotyczyć wyłącznie małżonków. Wydaje się nawet, że brak porozumienia na tę okoliczność bardziej będzie dostrzegalny między rodzicami niebędącymi małżeństwem, przy czym oboje muszą być uprawnieni do sprawowania władzy rodzicielskiej. Mogłoby się pozornie wydawać, że pracownica jest w tej sytuacji uprzywilejowana przez ustawodawcę, ponieważ może ona złożyć jeden wniosek o wszystkie przysługujące urlopy związane z rodzicielstwem, co zamykałoby *de facto* drogę pracownikowi – ojcu – do skorzystania z urlopu rodzicielskiego. Jednak trzeba pamiętać, że ustawodawca przewidział konieczność złożenia oświadczenia o braku zamiaru korzystania z urlopu rodzicielskiego przez drugiego z rodziców<sup>14</sup>. Zatem brak porozumienia między rodzicami odnośnie do korzystania z urlopu rodzicielskiego może okazać się w praktyce dość kłopotliwy zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy.

## Wniosek o urlop rodzicielski

Chcąc skorzystać z urlopu rodzicielskiego, należy złożyć pracodawcy stosowny wniosek. Wymagane jest zachowanie formy pisemnej. Prawidłowo złożony wniosek jest dla pracodawcy wiążący. Natomiast jeżeli wniosek zostanie złożony ustnie lub przesłany faksem czy mailem, wówczas pracodawca nie będzie mógł udzielić tego urlopu ze względów formalnych. Pisemny wniosek pracownica lub pracownik powinni złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu<sup>15</sup>. Jeżeli pracownik nie dotrzymał tego terminu, wówczas pracodawca może mu udzielić tego urlopu, ale tylko z własnej dobrej woli, bowiem w takim przypadku nie ma ustawowego obowiązku uwzględnienia wniosku<sup>16</sup>. Pracownik, składając wniosek, powinien dołączyć oświadczenie o braku zamiaru korzystania z urlopu przez okres wskazany we wniosku przez

<sup>13</sup> Ibidem, 684.

<sup>14</sup> Obowiązek złożenia oświadczenia ustawodawca uregulował wprost w art. 182<sup>1a</sup> § 5 k.p. Od 2 stycznia 2016 r. zgodnie z art. 186<sup>8a</sup> k.p. Minister Pracy i Polityki Społecznej ureguluje zagadnienia dotyczące wniosków o udzielenie urlopów związanych z rodzicielstwem w stosownym rozporządzeniu. Konieczność złożenia przedmiotowego oświadczenia nadal pozostaje bez zmian.

<sup>15</sup> Do 2 stycznia 2016 r. termin na złożenie wniosku był krótszy i wynosił 14 dni.

<sup>16</sup> B. Lenart, R. Tonder, *Urlopy rodzicielskie i zasiłki macierzyńskie*, s. 51.

drugiego z rodziców dziecka albo o okresie, w którym drugi z rodziców zamierza korzystać z tego urlopu w okresie objętym tym wnioskiem.

Ustawodawca przewidział także możliwość złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Pracownica musi jednak złożyć ten wniosek najpóźniej 21 dni od dnia porodu albo od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie<sup>17</sup>. Ustawodawca wyraźnie zastrzegł, że pracodawca obowiązany jest uwzględnić wniosek pracownicy. Jest to wyłączne uprawnienie dla matki dziecka. Dzięki tej ustawowej gwarancji kobieta może wcześniej zaplanować skorzystanie z urlopów związanych z rodzicielstwem bez obawy, że nie zostaną jej udzielone<sup>18</sup>. Pracodawca, który nie wyraziłby zgody na udzielenie urlopów zgodnie ze złożonym wnioskiem, mógłby ponieść odpowiedzialność na podstawie art. 281 pkt 5 k.p. Przepis zawiera katalog wykroczeń, a jednym z nich jest naruszenie przez pracodawcę przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem. Wykroczenia zagrożone są karą grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł.

W praktyce nie bez znaczenia pozostaje, czy pracownica występuje z jednym wnioskiem o udzielenie jej wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem, czy też składa kilka wniosków przed każdym z urlopów oddzielnie. Ma to istotne znaczenie przy określaniu wysokości wypłacanego zasiłku macierzyńskiego. Zasadniczo zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego (do 2 stycznia 2016 r. także za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego) wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wynosi co do zasady 60% podstawy wymiaru zasiłku. W przypadku złożenia jednego wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego (do dnia 2 stycznia 2016 r. także dodatkowego urlopu macierzyńskiego) i urlopu rodzicielskiego łącznie w trybie art. 179<sup>1</sup> k.p. zasiłek macierzyński będzie wynosił 80% podstawy wymiaru zasiłku przez cały ten okres. Natomiast jeżeli wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego zostanie złożony oddzielnie (na podstawie art. 182<sup>1a</sup> § 4 k.p., a po nowelizacji od 2 stycznia 2016 r. na podstawie art. 182<sup>1c</sup> § 1 k.p.) zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 60% podstawy wymiaru zasiłku<sup>19</sup>. Wysokość miesięcznego zasiłku macierzyńskiego wynika z przepisu art. 31 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> Sposób udzielania urlopów w tym trybie regulują przepisy art. 179<sup>1</sup> – art. 179<sup>5</sup> k.p. i do 2 stycznia 2016 r. termin na złożenie wniosku wynosi maksymalnie 14 dni od dnia porodu. Po nowelizacji regulacja ta będzie ujęta w przepisie art. 179<sup>1</sup> k.p.

<sup>18</sup> M. Włodarczyk, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 1062.

<sup>19</sup> R. Lisicki, *Urlopy rodzicielskie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 6, s. 42.

<sup>20</sup> Dz.U. z 2014 r. poz. 159 z późn. zm.

## Rezygnacja z urlopu rodzicielskiego

Jeżeli pracownica wystąpiła w trybie art. 179<sup>1</sup> k.p. z jednym wnioskiem o udzielenie urlopu macierzyńskiego (do 2 stycznia 2016 r. także dodatkowego urlopu macierzyńskiego) i urlopu rodzicielskiego może ona wg swego uznania zrezygnować z całości albo części urlopu rodzicielskiego. Złożenie jednego wniosku o wszystkie przysługujące pracownicy urlopy w praktyce nie oznacza zatem konieczności ich pełnego wykorzystania. Złożenie rezygnacji jest wiążące dla pracodawcy. Jeżeli pracownica chce zrezygnować z urlopu powinna złożyć pisemny wniosek w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy. W takim przypadku pracownik-ojciec może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu urlopu rodzicielskiego w całości lub części niewykorzystanego przez pracownicę-matkę. Wniosek musi złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Złożony wniosek jest dla pracodawcy wiążący. Należy jednak podkreślić, że przejęcie urlopu przez pracownika-ojca nie jest warunkiem koniecznym, aby z tego urlopu w całości lub części zrezygnowała pracownica-matka. W przeciwieństwie bowiem do urlopu macierzyńskiego nie jest to urlop obowiązkowy. Niezwykle istotne jest zachowanie terminów na złożenie powyższych wniosków<sup>21</sup>. Ponadto warto też dodać, że pracownik-ojciec, który przejął urlop rodzicielski, również może w trakcie korzystania z niego zrezygnować. Złożenie wniosku w trybie art. 179<sup>1</sup> k.p. następuje wiele miesięcy przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego. Przez ten okres sytuacja życiowa pracownicy może ulec znacznej zmianie i może zaistnieć konieczność powrotu do pracy, dlatego możliwość rezygnacji z urlopu jest w pełni uzasadniona<sup>22</sup>.

Do 2 stycznia 2016 r., jeżeli pracownik korzystał z urlopu rodzicielskiego udzielonego w trybie art. 182<sup>1a</sup> § 4 k.p., nie przysługiwało mu prawo do rezygnacji z tego urlopu. Po nowelizacji ustawodawca przewidział możliwość rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie, za zgodą pracodawcy (art. 182<sup>1c</sup> § 3 k.p.).

## Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą

Urlop rodzicielski można łączyć z wykonywaniem pracy. Jednak należy odróżnić dwie sytuacje, można bowiem łączyć urlop rodzicielski z pracą u swojego dotychczasowego pracodawcy albo u pracodawcy nowego. W pierwszym przypadku może zatem dojść do łączenia urlopu z pracą u swojego dotychczasowego pracodawcy, który udzielił urlopu rodzicielskiego. Do dnia 2 stycznia 2016 r. na

<sup>21</sup> Terminy na złożenie niniejszych wniosków zostały wydłużone. Do dnia 2 stycznia 2016 r. obowiązywały krótsze 14-dniowe terminy na złożenie stosownych wniosków.

<sup>22</sup> E. Maniewska, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2014, s. 666.

zasadach analogicznych jak w przypadku możliwości łączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą (art. 182<sup>1</sup> § 5 i 6 w zw. z art. 182<sup>1a</sup> § 6 k.p.), pracownik mógł łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udzielano się na pozostałą część wymiaru czasu pracy<sup>23</sup>. Po nowelizacji (od 2 stycznia 2016 r.) nadal możliwe będzie łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Ustawodawca wprowadził jednak nową regulację w tym zakresie. W takiej sytuacji wymiar urlopu rodzicielskiego wydłużony zostanie proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie łączenia korzystania z tego urlopu (lub jego części) z pracą, maksymalnie do 64 tygodni (w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego udzielonego na jedno dziecko) lub do 68 tygodni (w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego udzielonego na dwoje lub więcej dzieci urodzonych przy jednym porodzie). Ograniczenie możliwości pracy do połowy wymiaru czasu pracy obowiązuje tylko w przypadku pracy u pracodawcy udzielającego urlopu.

Powyższego ograniczenia nie ma natomiast w sytuacji, gdy w trakcie urlopu rodzicielskiego pracownik-rodzic podejmuje się pracy u nowego (innego) pracodawcy. Ustawodawca bowiem nie wprowadził zakazu nawiązywania stosunku pracy w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego (podobnie jak w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego). Zgodnie z art. 11 k.p. obowiązuje zasada swobody nawiązania stosunku pracy. Koniecznym jest jedynie zgodne oświadczenie woli pracownika i pracodawcy. Strony ustalają warunki pracy i płacy i nie ma żadnych przeszkód prawnych, aby pracownik przebywając na urlopie rodzicielskim nawiązał drugi stosunek pracy u innego pracodawcy niż pracodawca udzielający mu urlopu<sup>24</sup>.

W celu łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z pracą w wymiarze do połowy wymiaru czasu pracy, pracownik musi złożyć wniosek w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy<sup>25</sup>. We wniosku należy określić wymiar czasu pracy, w jakim ma być wykonywana praca oraz okres przez który pracownik zamierza łączyć korzystanie urlopu z wykonywaniem pracy. Zasadniczo pracodawca jest związany wnioskiem pracownika. Jednak nie jest to roszczenie bezwzględne, bowiem ustawodawca przewidział wyjątki od tej

<sup>23</sup> K. Rączka, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2014, s. 1005.

<sup>24</sup> Odmiennie nieco brak regulacji zakazującej podjęcie dodatkowego zatrudnienia pracowniczego lub niepracowniczego interpretuje Arkadiusz Sobczyk. Autor stoi na stanowisku, że: „W braku jednoznacznego zakazu nie można go domniemywać. Powyższe stanowi oczywistą niespójność systemu. Ewentualnych konsekwencji można poszukiwać w naruszeniu obowiązku lojalności wobec pracodawcy”, zob. A. Sobczyk, *Uprawnienia pracowników...*, op. cit., s. 685.

<sup>25</sup> Do 2 stycznia 2016 r. niniejszy termin wynosił 14 dni.

zasady. Otóż pracodawca może odmówić zrealizowania wniosku pracownika z powodów merytorycznych jakimi jest nieracjonalność wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku ze względu na rodzaj bądź organizację pracy.

Ponadto ustawodawca nie przewidział także żadnych ograniczeń w podejmowaniu pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Dlatego w trakcie urlopu rodzicielskiego możliwe jest 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.

## **Uprawnienia korzystających z urlopu rodzicielskiego**

Ustawodawca w art. k.p. (zaś do 2 stycznia 2016 r. na podstawie art. 182<sup>1a</sup> § 6 k.p.) określił swoisty katalog praw dla rodziców korzystających z urlopu rodzicielskiego. Jednym z nich jest bezwzględnie wiążące prawo wyboru roszczenia w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Stosujemy wówczas odpowiednio przepis art. 45 § 3 k.p. Natomiast, zgodnie z art. 50 § 5 w zw. z art. 177 k.p., w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy terminowej ma on prawo do wyboru roszczenia przewidzianego w art. 45 k.p.

Kolejnym uprawnieniem rodzica korzystającego z urlopu rodzicielskiego jest prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 47 k.p.). Ma on także prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 57 § 2 k.p.).

Pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego ma również prawo do wiążącego pracodawcę wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego (art. 163 § 3 k.p.). Ponadto ma także prawo do przesunięcia zaplanowanego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części na okres po zakończeniu urlopu rodzicielskiego (art. 165 pkt 4 i art. 166 pkt 4 k.p.). W tym miejscu warto zauważyć, że okres korzystania z urlopu rodzicielskiego jest okresem zatrudnienia. Dlatego pracownik przebywający na tym urlopie (odpowiednio także na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim) nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego. Ponadto fakt łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą u pracodawcy udzielającego mu urlopu, o czym była mowa wyżej, nie pozbawia pracownika prawa do nabycia urlopu wypoczynkowego w odpowiednim wymiarze. W przypadku, gdy pracownik pracuje na część etatu (w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy), ale jednocześnie na pozostałą część etatu udzielono mu urlopu rodzicielskiego, jest pracownikiem zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, określonym w umowie o pracę. Dlatego fakt łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z pracą nie spowoduje obniżenia wymiaru nabytego urlopu wypoczynkowego na



zasadach ogólnych. Przykładowo, jeśli pracownicy przysługiwałby urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni to fakt, iż łączy urlop rodzicielski z pracą nie spowoduje obniżenia tego wymiaru do 13 dni<sup>26</sup>.

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 177 k.p. jest zapewniona także dla pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego. Zatem co do zasady, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie urlopu rodzicielskiego.

## **Powrót pracownika do pracy po urlopie rodzicielskim**

Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, chyba że nie jest to możliwe wówczas na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu bądź też na innym stanowisku, które odpowiada jego kwalifikacjom zawodowym. Ponadto pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za pracę, jakie otrzymywałby gdyby nie korzystał z urlopu.

Powrót pracownika do pracy po urlopie rodzicielskim trzeba rozpatrywać w dwu aspektach, a mianowicie: rodzaj stanowiska pracy oraz wysokość wynagrodzenia. Ustawodawca przewidział większą elastyczność w zakresie pierwszego aspektu, tj. stanowiska pracy. Pracodawca powinien co do zasady umożliwić powrót pracownika na dotychczasowe stanowisko pracy. Jednak jeżeli nie jest to możliwe pracodawca może skierować pracownika na stanowisko równorzędne bądź też na inne stanowisko, które musi odpowiadać kwalifikacjom zawodowym pracownika. Jest to rozwiązanie korzystne zwłaszcza dla pracodawcy, który podczas długiej nieobecności pracownika może jego dotychczasowe stanowisko pracy zmienić albo zupełnie zlikwidować. Dlatego należy podkreślić, że możliwość zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy zależy wyłącznie od jego istnienia. Pracodawca bowiem nie będzie mógł zaproponować pracownikowi innych alternatyw w przypadku, gdy na jego miejscu pracuje aktualnie inny pracownik. Przyjęte rozwiązanie jest zatem ścisłą ochroną prawa pracownika do jego dotychczasowego miejsca pracy. Dopiero, gdy to stanowisko uległo w okresie nieobecności pracownika likwidacji, istnieje możliwość skorzystania z pozostałych opcji. Ustawodawca chroni stabilność zatrudnienia pracownika. Po powrocie z urlopu rodzicielskiego pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem ze względu na zlikwidowane stanowisko. W tej sytuacji powinien zaproponować stanowisko równorzędne lub inne odpowiadające kwalifikacjom pracownika. Pomimo, że zmiana ta może okazać się dla pracownika nie do końca satysfakcjonu-

<sup>26</sup> M. Frączek, A. Konarska, *Pracownicze urlopy związane z rodzicielstwem – nowe uprawnienia i obowiązki stron stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 138–139; R. Lisicki, *Jeszcze o uprawnieniach rodzicielskich – cd.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 12, s. 40.

jąca, to jednak będzie on nadal zatrudniony co jest zdecydowanie istotniejsze aniżeli ewentualny brak zatrudnienia z uwagi na brak jego dotychczasowego stanowiska pracy. Drugi aspekt to kwestia wynagrodzenia pracownika powracającego z urlopu. Ustawodawca przewidział, że niezależnie od tego, czy pracownik powrócił do pracy na swoje dotychczasowe stanowisko, na równorzędne czy też inne zgodne z jego kwalifikacjami, nie powinno to wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację finansową. Przewidziano bowiem, że wynagrodzenie pracownika powinno odpowiadać wynagrodzeniu jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu. Oznacza to, że objęta gwarancją nie jest nominalna kwota płacy pracownika sprzed urlopu, lecz kwota, która za pracę na danym stanowisku by mu przysługiwała, gdyby nie wystąpiła przerwa urlopową. Jeżeli w tym zakresie wystąpią zmiany zarówno w formie podwyższenia, jak i obniżenia wysokości wynagrodzenia, wówczas należy to uwzględnić przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia pracownika powracającego z urlopu<sup>27</sup>. Stanowisko to jest także prezentowane w orzecznictwie. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy stwierdził: „Podstawą określenia wysokości wynagrodzenia pracownika powracającego do pracy po urlopie wychowawczym nie jest wynagrodzenie pobierane przez niego przed urlopem, lecz wynagrodzenie przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku, które zajmował przed urlopem (§ 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych, Dz.U. Nr 60, poz. 277 ze zm., w stanie prawnym sprzed 1 stycznia 2004 r. i art. 186<sup>4</sup> k.p. w aktualnym stanie prawnym)”<sup>28</sup>. W wyroku powyższym jest mowa o urlopie wychowawczym, ale można to odpowiednio przyjąć w przypadku pracownika powracającego do pracy z urlopu rodzicielskiego. Natomiast w innym z wyroków sąd jasno wskazał, że: „Zgodnie z przepisem art. 183<sup>2</sup> k.p. pracodawca ma obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy na innym stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym kwalifikacjom pracownika, czyli dokonania jednostronnego przeniesienia pracownika na inne stanowisko. Przeniesienie pracownika na inne stanowisko nie może powodować obniżenia wynagrodzenia pracownika”<sup>29</sup>.

Omawiana zmiana zatrudnienia po powrocie z urlopu rodzicielskiego do pracy dokonuje się w drodze polecenia pracodawcy, któremu pracownik powinien się podporządkować i przystąpić do wykonywania pracy na nowym zmienionym stanowisku. Pracownik może jednak próbować zakwestionować treść tego polecenia wskazując, że nowe stanowisko pracy nie jest równorzędne stanowisku do-

<sup>27</sup> M. Włodarczyk, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, s. 1081–1082; W. Patulski, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, oprac. A. Kamińska-Pietnosczyk, s. 593.

<sup>28</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r., sygn. akt II PK 143/07, OSNP nr 5-6/2009, poz. 67.

<sup>29</sup> Wyrok Sądu Okręgowego w Suwałkach z dnia 26 września 2013 r., sygn. akt III Pa 32/13, LEX nr 1715124.

tychczas zajmowanemu bądź też podważając zgodność kwalifikacji wymaganych do wykonywania pracy na nowym stanowisku z posiadanymi przez pracownika kwalifikacjami. W doktrynie pojawił się pogląd, iż mając na względzie ochronę interesu pracownika, należy w tym przypadku uznać, że w przepisie chodzi o kwalifikacje wskazane w umowie o pracę lub do których nabycia pracodawca się przyczynił, a nie o wszelkie kwalifikacje zawodowe, które pracownik posiada. Ponadto kwalifikacje zawodowe, które były wymagane na dotychczasowym stanowisku pracy powinny odpowiadać również poziomowi kwalifikacji wymaganych na nowym stanowisku<sup>30</sup>.

Warto także zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego, w którym stwierdzono: „Brak możliwości zatrudnienia pracownicy po urlopie wychowawczym na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez nią przed urlopem lub zgodnym z jej kwalifikacjami uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę”<sup>31</sup>. Stanowisko Sądu było związane z powrotem pracownicy do pracy po urlopie wychowawczym, ale istota sprowadza się do przewidzianej możliwości pracodawcy wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi powracającemu z urlopów związanych z rodzicielstwem. Przyjęte rozwiązanie jest niepokojące i nieuzasadnione w kontekście ochronnego charakteru przepisów kodeksu pracy w zakresie powrotu pracownika do pracy po urlopie wychowawczym, macierzyńskim czy rodzicielskim. Jak słusznie zauważył Krzysztof Rączka: „ryzyko powrotu pracownicy (pracownika) po urlopie powinno obciążać pracodawcę”<sup>32</sup>.

Podsumowując, z chwilą zakończenia urlopu rodzicielskiego następuje swego rodzaju wznowienie realizacji stosunku pracy. Dlatego po stronie pracownika istnieje obowiązek stawienia się do pracy i wykonywania jej sumiennie i starannie, natomiast pracodawca ma obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy. Gwarancja wynikająca z art. 183<sup>2</sup> k.p. ma zapewnić ochronę trwałości stosunku pracy pracownikom korzystającym z urlopów związanych z rodzicielstwem.

## Zakończenie

Wydłużenie płatnych urlopów związanych z urodzeniem dziecka spotyka się z dużą aprobatą społeczeństwa. Urlopy rodzicielskie mają zdecydowanie większe

<sup>30</sup> M. Włodarczyk, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, s. 1082. Odmienne pojęcie kwalifikacji zawodowych wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 grudnia 1979 r., sygn. akt I PZP 40/79, OSNC nr 6/1980, poz. 111. W uzasadnieniu Sąd wskazał: „Przez kwalifikacje zawodowe pracownicy należy rozumieć kwalifikacje zarówno posiadane przez nią przed udzieleniem jej bezpłatnego urlopu, jak i takie, które uzupełniła ona w następstwie stosownego przyuczenia za jej zgodą przez zakład pracy do zawodu na stanowisku pracy zaproponowanym jej po powrocie z tego urlopu”.

<sup>31</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1994 r., sygn. akt I PRN 77/94, LEX nr 11905.

<sup>32</sup> K. Rączka, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, s. 1015.

poparcie wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Większe jest także zainteresowanie i korzystanie z przysługujących kobietom uprawnień – pracownicom-matkom. Niestety mężczyźni nadal rzadko korzystają z przysługujących im urlopów ojcowskich więc tym bardziej niewielu z nich korzysta z urlopu rodzicielskiego. Jednakże, zgodnie z założeniami, wprowadzenie instytucji urlopu rodzicielskiego i wydłużanie wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem, którymi mogą się dzielić oboje rodzice miało sprzyjać kobietom na rynku pracy. Jednak jeżeli tylko kobieta korzysta z przysługujących urlopów to nawet jeśli łączy je z pracą nadal ma gorszą pozycję na rynku pracy. Pracodawcy nadal niechętnie zatrudniają pracownice-matki. Dlatego wprowadzenie dłuższych urlopów związanych z rodzicielstwem nie poprawi tej sytuacji. Dłuższa nieobecność kobiety w pracy w większym jeszcze stopniu naraża ją na utratę zatrudnienia.

Reasumując, wydaje się, że wprowadzenie urlopów rodzicielskich nie zmieni sytuacji kobiet na rynku pracy, jeżeli mężczyźni nie będą korzystali z przysługujących uprawnień i nie będą dzielili między siebie urlopów i opieki nad dzieckiem. Ponadto jak słusznie zauważa Barbara Godlewska-Bujok: „Polityka w zakresie prawa zatrudnienia powinna zakładać dążenie do poprawy struktury rynku pracy, wzrostu poziomu aktywności ekonomicznej czy obniżenia stopy bezrobocia przez właściwe ukształtowanie norm prawnych. W przypadku tego projektu trudno przewidzieć osiągnięcie takich celów, bo żadnego celu zidentyfikować się nie da”<sup>33</sup>.

### Streszczenie

Urlop rodzicielski jest jednym z przysługujących pracownikom uprawnień rodzicielskich. Instytucja obowiązuje od 17 czerwca 2013 r. Mogą z niego korzystać jednocześnie oboje rodzice, przy czym łączny wymiar ich urlopów nie może przekraczać 32 (albo 34) tygodni. Urlop ten może być podzielony na części, ale nie więcej niż na cztery. Jednocześnie ustawodawca określił, że żadna z części nie może być krótsza niż 8 tygodni. Urlop rodzicielski udzielany jest na wniosek pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem urlopu. Zasadniczo pracodawca jest obowiązany uwzględnić te wnioski. W zależności od wyboru terminu na złożenie omawianego wniosku różnicowana jest wysokość zasiłku macierzyńskiego. Pracownik przebywający na urlopie rodzicielskim może podjąć pracę i wykonywać ją w zmniejszonym wymiarze. Warunki skorzystania z takiej możliwości są analogiczne jak w przypadku wykonywania pracy w trakcie dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

**Słowa kluczowe:** urlop rodzicielski, zasiłek macierzyński, uprawnienia rodzicielskie.

<sup>33</sup> B. Godlewska-Bujok, *Urlopy rodzicielskie...*, op. cit., s. 10.

## Parental Leave in the Light of Labour Law

### Summary

The parental leave is one of the parental rights of the employees. The institution has been operative since 17 of June 2013. It can be used concurrently by both parents and the total limit of these leaves cannot exceed 32 (or 34) weeks. The parental leave can be divided into some parts, but no more than four ones. At the same time, the legislator has decided that none of these parts can be shorter than 8 weeks. The parental leave is awarded upon application of the employee within the time limit not shorter than 21 days prior to commencement of the leave. In principle, the employer is obliged to accept these applications. Depending on the chosen date for submitting the said application, the value of maternity allowance varies. An employee who is on parental leave can undertake employment and perform it on the basis of a reduced working time. The conditions for availing oneself of such a possibility are analogous to the case where work is performed during additional maternity leave or leave under conditions of a maternity leave.

**Key words:** parental leave, maternity benefit, parental rights.