

Roczniki Administracji i Prawa nr XV(2), s. 203-228

Oryginalny artykuł naukowy
Original Article

Data wpływu/Received: **15.06.2015**

Data recenzji/ Accepted: **25.10.2015**

Data publikacji/Published: **14.12.2015**

Źródła finansowania publikacji: **środki własne Autora**

Authors' Contribution:

(A) **Study Design (projekt badania)**

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) **Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)**

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Andrzej Marian Świątkowski¹

ZMIANY W UPRAWNIENIACH PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

I. WPROWADZENIE

W 2015 r. dokonano istotnych zmian w sferze uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Ustawa z 24.07.2015 r. o zmianie ustawy oraz niektórych innych ustaw² weszła w życie, z wyjątkiem art. 1 pkt 6³, normy prawnej nowelizującej art. 182 k.p., z dniem 2.01.2016 r. (art. 36 ustawy z 24.07.2015 r.). W znowelizowanej powyższą ustawą dziale ósmym Kodeksu pracy „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” dokonano następujących zmian: 1) dodano nowe przepisy: art. 175¹ k.p., 186 § 7¹, 186^{3a}, 182^{1c}-182^{1g}; 2) nadano nowe brzmienie następującym przepisom Kodeksu pracy: 179¹, 180, 180¹ § 2, 182, 182^{1a}, 182³ § 1, 2 i 3, 182⁴, 183, 183², 184, 186 § 2 zdanie drugie, § 6, 7 i

¹ prof. zw. dr hab.; Uniwersytet Jagielloński (emerytowany); Akademia Ignatianum w Krakowie.

² Dz.U. z 2015 r., poz. 1268.

³ Przepis ten wchodzi w życie 1.03.2016 r.

8, § 10 zdanie drugie, 186⁸, 188, 189¹; 3) uchylono artykuły: 179² – 179⁵, 182¹, 182^{1b}, 186¹, 186² § 3, 186⁶.

Autor analizuje zakres i następstwa prawne wprowadzonych zmian, krytycznie ocenia technikę legislacyjną, wskazuje na trudności, jakie występują w procesie wykładni niektórych zmienionych przepisów o uprawnieniach do korzystania z urlopów rodzicielskich w świetle nowej koncepcji prawnej łącznego korzystania z tych urlopów przez rodziców lub opiekunów dziecka. Akcentuje również wprowadzoną przez ustawodawcę ideę równego traktowania pracujących, zatrudnionych oraz samozatrudnionych jako równoprawnych beneficjentów uprawnień pracowniczych oraz świadczeń socjalnych związanych z wykonywaniem obowiązków rodzicielskich i opiekuńczych wobec małych dzieci.

NOWELIZACJA UPRAWNIEŃ PRACOWNIKÓW ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM

1. Rozszerzenie kręgu uprawnionych do korzystania z uprawnień i świadczeń socjalnych

Do działu ósmego Kodeksu pracy wprowadzono art. 175¹ k.p., przepis, którym rozszerzono krąg uprawnionych do korzystania z uprawnień i świadczeń socjalnych związanych z rodzicielstwem, uprzednio przysługujących wyłącznie pracownikom w rozumieniu art. 2 k.p. *De lege lata* powyższe świadczenia przysługują również osobom objętym ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z 13.10.1988 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁴, niebędącym pracownikami – matce i ojcu dziecka (art. 175¹ pkt 1-2 k.p.) oraz innym niż ojciec dziecka, pracownik albo ubezpieczony, członkom najbliższej rodziny, wymienionym w art. 29 ust. 5 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art. 175¹ pkt 3–4 k.p.). Zakres oraz warunki nabywania i korzystania z uprawnień i świadczeń rodzicielskich regulują przepisy działu ósmego Kodeksu pracy.

Inne uzupełnienia i zmiany przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem zostaną przedstawione w trakcie prezentowania poszczególnych instytucji uregulowanych w dziale ósmym Kodeksu pracy.

1. Rodzaje uprawnień i świadczeń socjalnych związanych z rodzicielstwem
W ustawie z 24.07.2015 r. nowelizującej przepisy działu ósmego Kodeksu pracy zachowano dotychczasową koncepcję prawną prezentacji uprawnień i świadczeń socjalnych przysługujących osobom uprawnionym do korzystania z urlopów i zasiłków w związku z ciążą, urodzeniem i sprawowaniem opieki nad dzieckiem. Nowelizacja petryfikuje istotny, wcześniejszy mankament ustawodawcy, nie dokonuje bowiem podziału działu ósmego na rozdziały. Po przepisach mających na celu ochronę zdrowia kobiet i stosunku pracy w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 176–179 k.p.) ustawodawca przystąpił do

⁴ Dz.U. z 2015 r., poz. 121, ze zm.

regulowania wymagań formalnoprawnych, od których obowiązujące przepisy uzależniają prawo do korzystania z urlopów (art. 179¹ k.p.). W wymienionym artykule, znowelizowaną ustawą z 24.07.2015 r., wydłużono nie tylko termin, w jakim uprawniona pracownica może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej należnych urlopów (21 dni po porodzie). W art. 179¹ k.p. przede wszystkim określono rodzaje urlopów przysługujących w związku z urodzeniem dziecka: urlop macierzyński oraz urlop rodzicielski. Znowelizowany art. 179¹ k.p. odstępuje od poprzednio obowiązującej koncepcji, wedle której pracownicy przysługiwało uprawnienie do korzystania bezpośrednio po porodzie z trzech rodzajów urlopów: macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz rodzicielskiego. Pod rządem obowiązujących przepisów pracownica oraz kobieta niepracująca może dzielić się z pracownikiem, ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym ojcem dziecka uprawnieniami do korzystania z urlopu rodzicielskiego lub pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zgodnie z zasadami określonymi w art. 182^{1c} § 2 i 4 k.p. (art. 179¹ § k.p.). Ustawa z 24.07.2015 r. zlikwidowała liczbę urlopów, nie ograniczyła jednak okresów korzystania z urlopów macierzyńskich i rodzicielskich w pełnym wymiarze.

Poza wymienionymi dwoma rodzajami urlopów zainteresowani pracownicy i ubezpieczeni mają prawo korzystać z urlopów wychowawczych. Ustawodawca nie wykorzystał szansy, jaką stworzyła nowelizacja przepisów działu ósmego Kodeksu pracy i nie dokonał klarownego podziału uprawnień pracowniczych i socjalnych, przysługujących wszystkim zatrudnionym w ramach prawnych stosunku pracy oraz niektórym ubezpieczonym. W szczególności w pierwszym znowelizowanym przepisie Kodeksu pracy – art. 179¹ nie dokonał wyraźnego wyodrębnienia trzech zasadniczych rodzajów uprawnień urlopowych, przysługujących w związku z rodzicielstwem: urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych. Przepis art. 179¹ k.p. utrzymał nadal, mimo znacznego rozbudowania jednostek normatywnych, dotychczasową funkcję określającą wymagania formalne nabywania uprawnień do urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego oraz rezygnacji z korzystania z uprawnień do urlopu rodzicielskiego.

Wyłącznie uprawnioną do złożenia wniosku o udzielenie urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego jest pracownica – matka, która urodziła dziecko. Wniosek o udzielenie powyższych urlopów powinien zostać złożony „nie później niż 21 dni po porodzie”. Literalna wykładnia art. 179¹ § 1 k.p. prowadzi do konkluzji, że pracownica ma obowiązek w terminie zakreślonym w omawianym przepisie Kodeksu pracy złożyć „pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze określonym w art. 182^{1a} § 1 k.p.” Oznacza to, że art. 179¹ § 1 k.p. nie znajduje zastosowania do przypadku, w którym pracownica występuje wyłącznie o udzielenie urlopu macierzyńskiego lub o przyznanie zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. W art. 179¹ § 1 k.p. zadbano nie tylko o realizację uprawnień pracowniczych kobiet, które urodziły dziecko, ale również o interesy pracodawców zatrudniających takie pracownice. Niezłożenie w terminie 21 dni od dnia urodzin dziecka wniosku o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu

rodzicielskiego w pełnym wymiarze nie zobowiązuje pracodawcy do zaspokojenia żądań pracownicy o łączne wykorzystanie dwóch przysługujących jej urlopów: macierzyńskiego i rodzicielskiego. Złożenie w terminie 21 dni wniosku o urlop rodzicielski w pełnym wymiarze bezpośrednio po urlopie macierzyńskim uprawnia pracownicę do dzielenia się urlopem rodzicielskim z ojcem dziecka – pracownikiem lub ubezpieczonym. Powyższe uprawnienie nie obejmuje wyłącznie uprawnienia do korzystania z części urlopu rodzicielskiego, ale również uprawnienie do zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu (art. 179¹ § 2 k.p.) albo urlopu macierzyńskiego. Przepis art. 179¹ § 2 k.p. stosuje się odpowiednio do pracownika – ojca wychowującego dziecko, gdy ubezpieczona – matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej urlopu macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w pełnym wymiarze, określonym w art. 30 ust. 1 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art. 179¹ § 3 k.p.). W tym miejscu należy zwrócić uwagę na brak konsekwencji ustawodawcy, który w art. 179¹ § 1 k.p. wymienia pracownicę jako wyłącznie uprawnioną do ubiegania się o udzielenie łącznego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, a następnie w art. 179¹ § 3 k.p. zezwala również ubezpieczonej, a więc nie tylko pracownicy, podzielenie się z pracownikiem lub innym ubezpieczonym uprawnieniami do korzystania z urlopów macierzyńskich i/lub rodzicielskich oraz zasiłków macierzyńskich.

Termin 21 dni ma zastosowanie również do złożenia wniosków o: 1) rezygnację z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości lub w części i powrotu do pracy; 2) udzielenie urlopu rodzicielskiego w całości albo w części (art. 179¹ § 4 pkt 1–2 k.p.). Zatem niewystąpienie nie później niż 21 dni po porodzie z wnioskiem o udzielenie urlopu rodzicielskiego nie pozbawia uprawnionej pracownicy prawa do późniejszego wystąpienia o udzielenie takiego urlopu. Pracodawca został przez ustawodawcę zobowiązany do uwzględnienia wniosków wymienionych w art. 179¹ § 1 i 4 k.p.). Ponieważ powyższe urlopy: macierzyński i rodzicielski są udzielane wyłącznie na wniosek zainteresowanej pracownicy, oznacza to, że niewystąpienie ze stosownym wnioskiem, albo niedopełnienie formalnych wymagań określonych przepisami Kodeksu pracy, takich jak dotrzymanie terminu 21 dni, albo niedołączenie dokumentów wymienionych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie upoważnienia zamieszczonego w art. 186^{8a} k.p. umożliwi pracodawcy przesunięcie terminu udzielenia urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Przepisy wykonawcze do działu ósmego Kodeksu pracy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem zamieszczone zostały w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8.12.2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączonych do takich wniosków⁵. Wymienione rozporządzenie określa treść wniosku: 1) o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części i urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu wychowawczego

⁵ Dz.U. z 2015 r., poz. 2243.

bądź jego części; 2) w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części; 3) o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu; 4) o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego. Ponadto w rozporządzeniu wymieniono dokumenty, które powinny być załączone przez wnioskodawców ubiegających się o uzyskanie wymienionych wyżej uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

Urlop macierzyński

A. Przysługujący matce dziecka

Art. 180 § 1 k.p. określa długość urlopu macierzyńskiego. Wymiar tego urlopu jest uzależniony od liczby dzieci urodzonych „przy jednym porodzie”. Rodząc jedno dziecko, pracownica nabywa prawo do 20 tygodni urlopu macierzyńskiego, dwoje dzieci – 31 tygodni, troje – 33 tygodni, czworo – 35 tygodni, pięcioro i więcej dzieci – 37 tygodni. O terminie korzystania z urlopu macierzyńskiego decyduje wyłącznie uprawniona pracownica, która zastosuje się do sformułowanej przez ustawodawcę powinności uprzedzenia 21 dni wcześniej o zamiarze skorzystania z przysługującego jej uprawnienia. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na kolejną niekonsekwencję ustawodawcy, który w art. 180 § k.p. upoważnił pracownicę do wykorzystania nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, wcześniej zobowiązując każdą pracownicę do złożenia pisemnego wniosku o udzielenie łącznego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego (art. 179¹ § 1 k.p.) albo wyłącznie urlopu rodzicielskiego (art. 179¹ § 4 pkt 2 k.p.) nie później niż 21 dni po urodzeniu dziecka. Oznaczałoby to, że w przypadku wystąpienia z wnioskiem o udzielenie urlopu macierzyńskiego, pracownica nie ma obowiązku składania wniosku na piśmie 21 dni wcześniej przed tym, jak podjęła decyzję o wykorzystaniu należnej, nie dłuższej niż 6 tygodni, części urlopu macierzyńskiego. Trudno więc zająć stanowisko, czy ustawodawca, regulując zasady korzystania z urlopow macierzyńskich i rodzicielskich, brał pod uwagę interesy obydwu stron indywidualnych stosunków pracy, czy miał na względzie wyłącznie dobro uprawnionej pracownicy, zainteresowanej w wykorzystaniu przysługującego jej urlopu w najkorzystniejszym, z jej punktu widzenia, okresie. Analizowane przepisy nie określają następstw prawnych niezłożenia przez osobę uprawnioną – pracownicę wniosków urlopowych, jak również niedotrzymania ustalonego przez ustawodawcę terminu do złożenia zobowiązującego pracodawcę wniosku urlopowego. Pracodawca ma bowiem obowiązek udzielić pracownicy przysługujących jej urlopow związanych z rodzicielstwem. Powyższa konstatacja nie oznacza jednak braku obowiązku skorzystania przez pracownicę z przysługującego jej urlopu macierzyńskiego w maksymalnym wymiarze określonym w art. 180 § 1 k.p. Wprawdzie w art. 180 § 3 k.p. ustawodawca zdecydował, że pracownica, która wykorzystwała w całości należną jej część urlopu macierzyńskiego przed porodem, maksymalnie 6 tygodni, ma prawo po urodzeniu dziecka lub dzieci do skorzystania z części urlopu niewykorzystanej przed porodem, aż do wyczerpania maksymalnego wymiaru takiego urlopu, o którym jest mowa

w art. 180 § 1 k.p., nie oznacza to jednak obowiązku skorzystania w całości z urlopu macierzyńskiego w wymiarze sformułowanym w art. 180 §1 k.p. Obowiązkowe jest jedynie wykorzystanie postnatalnego, 14-tygodniowego urlopu macierzyńskiego. Pracownica po wykorzystaniu tej części obowiązkowego urlopu macierzyńskiego ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego i urlopu i powrócić do pracy, jeżeli pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko, lub przez okres odpowiadający okresowi, jaki pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową (art. 180 § 4 pkt 1–2 k.p.). Pracownikowi, ojcu wychowującemu dziecko, przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego. Koniecznym warunkiem wykorzystania powyższego uprawnienia przez pracownika jest rezygnacja przez ubezpieczoną matkę dziecka z pobierania powyższego zasiłku po upływie co najmniej 14 tygodni po porodzie (art. 180 § 5 k.p.). Brak ustawowego określenia przez ustawodawcę przesłanek przejścia uprawnienia do zasiłku macierzystego przez ubezpieczonego – ojca dziecka uzasadnia stosowanie *per analogiam* wymienionego wyżej przepisu do wszystkich zatrudnionych ojców dzieci, nie tylko pracowników. Taka technika wykładni analizowanego przepisu oraz innych przepisów działu ósmego Kodeksu pracy, znowelizowanego ustawą z 24.07.2015 r., jest niezbędna z uwagi na generalne rozszerzenie kręgu osób uprawnionych do świadczeń rodzicielskich, jednakże bez dbałości o uregulowanie sposobu korzystania z powyższych uprawnień przez osoby ubezpieczone z racji zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego.

Prawo do rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przysługuje po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego przez pracownicę posiadającą orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji. Art. 180 § 6 k.p. przyznaje takiej pracownicy uprawnienie do rezygnacji z pozostałej, niewykorzystanej części tego urlopu, jeżeli pozostała, należna część tego urlopu, wykorzysta pracownik – ojciec dziecka, który je wychowuje lub inny członek najbliższej rodziny. Ponownie nieznane są powody, dla których ustawodawca nie nałożył na innego członka najbliższej rodziny matki dziecka obowiązku zapewnienia w czasie przejętej od pracownicy pozostałej części tego urlopu osobistej opieki nad dzieckiem (pkt 1). Rozróżnienia uprawnień do wykorzystania części urlopu macierzyńskiego między ojcem dziecka a innymi członkami najbliższej rodziny pracownicy, która zrezygnowała z pozostałej części takiego urlopu, ustawodawca nie wprowadził w pkt 2 art. 180 § 6 k.p., w którym określił warunki korzystania z części urlopu przez osoby ubezpieczone – ojca albo członka najbliższej rodziny dziecka, objęte ubezpieczeniem społecznym, nie z racji pracowniczego zatrudnienia, ale prowadzenia innej działalności zarobkowej. Koniecznym warunkiem nabycia uprawnienia do części niewykorzystanego urlopu przez pracownicę – matkę dziecka przez innego niż ojciec dziecka członka najbliższej rodziny jest przerwanie działalności zarobkowej przez ojca lub innego członka najbliższej rodziny w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Podział „zastępczych” opiekunów dziecka na „pracowników” i „ubezpieczonych” został przez ustawodawcę zachowany w art. 180 § 7 k.p., w którym określone zostały warunki naby-

cia uprawnień do części zasiłku macierzyńskiego, po rezygnacji z pobierania tego zasiłku przez ubezpieczoną – matkę dziecka. Wyraźne rozróżnienie przez ustawodawcę uprawnień do korzystania z urlopu macierzyńskiego oraz do świadczeń pieniężnych – zasiłku macierzyńskiego – przysługujących w czasie takiego urlopu sprawia, że ojciec dziecka, bez względu na to, czy ma status pracownika czy ubezpieczonego z innego tytułu niż stosunek pracy, nabywa prawo do części niewykorzystanego urlopu oraz zasiłku macierzyńskiego przez pracownicę, podczas gdy prawo do zasiłku macierzyńskiego, z którego zrezygnowała ubezpieczona – matka dziecka, nie może być przeniesione na innego ubezpieczonego najbliższego członka rodziny, korzystającego z urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 7 k.p.). Niewątpliwie ustawodawca wykazał większą ostrożność w gospodarowaniu majątkiem funduszu socjalnego, z którego finansowane są świadczenia socjalne – zasiłki macierzyńskie w relacjach między niepozostającymi w stosunkach pracy rodzicami dziecka. Odrębne, empiryczne badania nad korzystaniem ze świadczeń socjalnych przez pracowników oraz innych ubezpieczonych z tytułu prowadzenia działalności zarobkowej być może pomogłyby wyjaśnić powyższy fenomen regulacji prawnej.

Rezygnacja z korzystania z części urlopu i/lub zasiłku macierzyńskiego powinna być dokonana w formie pisemnej. Pracownica została zobowiązana do złożenia pracodawcy wniosku w tej sprawie w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy (art. 180 § 8 k.p.). Wniosek o rezygnację powinien być udokumentowany zaświadczeniami wymienionymi w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 186^{8a} k.p. Dopełnienie powyższych wymagań przez wnioskodawczynię zobowiązuje pracodawcę do uwzględnienia wniosku pracownicy. Brak uregulowania sytuacji prawnej pracownicy rezygnującej z korzystania z pozostałej części urlopu macierzyńskiego zobowiązuje do zgłoszenia kolejnej propozycji odpowiedniego art. 186⁴ k.p., normy prawnej nakładającej na pracodawcę obowiązek dopuszczenia do pracy pracownicę po zakończeniu urlopu macierzyńskiego na poprzednio zajmowanym stanowisku, albo gdy nie jest to możliwe, na równorzędnym stanowisku z zajmowanym przed rozpoczęciem takiego urlopu, lub na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym pracownicy, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego jej przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego. Wcześniejszy powrót pracownicy z urlopu macierzystego może powodować perturbacje w organizacji pracy. W czasie urlopu macierzystego stanowisko zajmowane przez urlopowaną pracownicę może być obsadzone przez innego pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę „na zastępstwo”. Uwzględniając rozważania prowadzone w pierwszej części niniejszego opracowania, poświęconej omówieniu ustanowionych przez ustawodawcę w znowelizowanym w 2015 r. Kodeksie pracy wyjątków od ustawowych ograniczeń swobody zawierania umów o pracę na czas określony, umowa „na zastępstwo” jest szczególnym rodzajem umowy o pracę na czas określony, która winna być wypowiedziana przed upływem terminu, na jaki została zawarta. Biorąc pod uwagę, że najkrótszy ustawowy okres wypowiedzenia umowy „na zastępstwo” jest dwukrotnie dłuższy od przyjętego przez ustawodawcę 7-dniowego okresu notyfikacji pracodawcy o zamiarze pracownicy podjęcia pracy po rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego,

w większości przypadków stanowisko pracy zajmowane przed rozpoczęciem tego urlopu będzie zajęte przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy terminowej „na zastępstwo”. Przeważnie wyłącznie stosowany *per analogiam* art. 186⁴ k.p. do sytuacji określonej w art. 180 § 8 *in fine* k.p. gwarantuje pracownicy pewność kontynuowania zatrudnienia na warunkach obowiązujących przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego.

Znowelizowane ustawą z 24.07.2015 r. przepisy działu ósmego Kodeksu pracy przewidują możliwość przerwy w korzystaniu przez pracownicę z urlopu macierzyńskiego. Z powyższego uprawnienia może skorzystać pracownica przebywająca w szpitalu lub w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą „w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne”, której stan zdrowia uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Koniecznym warunkiem uczynienia użytku z powyższego prawa jest wykorzystanie przez uprawnioną pracownicę po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 10 k.p.).

B. Część urlopu macierzyńskiego przysługująca ojcu lub innemu członkowi najbliższej rodziny

Część urlopu macierzyńskiego przysługująca pracownikom – ojcu lub innemu członkowi rodziny dziecka – jest udzielana na pisemny wniosek, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu przez zainteresowanego. Do wniosku powinny być dołączone dokumenty wymienione w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 186^{8a} k.p. Prawidłowo złożony i udokumentowany wniosek jest wiążący dla pracodawcy. Jest on obowiązany uwzględnić wniosek i udzielić pracownikowi – ojcu albo innemu członkowi najbliższej rodziny dziecka – pozostałej części urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 9 k.p.). Wcześniejsze rozważania nad charakterem prawnym wniosku oraz postępowania poprzedzającego podjęcie przez pracodawcę decyzji w sprawie urlopu macierzyńskiego wobec pracownicy – matki dziecka mają odpowiednie zastosowanie w przypadku, kiedy z wnioskiem o część takiego urlopu występuje mężczyzna, ojciec lub inny członek najbliższej rodziny, wykonujący pracę w ramach stosunku pracy. Mężczyźni zatrudnieni w ramach stosunku pracy oraz członek najbliższej rodziny mają również prawo do pobierania zasiłku macierzyńskiego w razie przerwania przez ubezpieczoną – matkę dziecka pobierania tego zasiłku. Koniecznym warunkiem przejścia uprawnienia do korzystania z zasiłku macierzyńskiego przez jednego uprawnionego, wymienionego wyżej pracownika, jest wykorzystanie przez ubezpieczoną – matkę dziecka tego zasiłku przez okres co najmniej 8 tygodni po porodzie (art. 180 § 11 k.p.). Wymienieni w powołanym przepisie pracownicy mają prawo do wykorzystania części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym ubezpieczona – matka dziecka ze względu na stan zdrowia przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą „w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne”, co uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Przysługuje im również uprawnienie do części urlopu macierzyńskiego w przypadku śmierci pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej – matki dziecka w czasie po-

bierania zasiłku macierzyńskiego. Art. 180 § 12 k.p. gwarantuje jednemu z uprawnionych pracowników – mężczyzn prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu śmierci pracownicy albo ubezpieczonej matki dziecka. Ustawodawca natomiast nie wypowiada się na temat uprawnienia mężczyzny – ojca lub innego najbliższego członka rodziny dziecka do części zasiłku macierzyńskiego, który miałaby prawo pobierać matka dziecka, gdyby żyła. Sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego łączy się z koniecznością zawieszenia stosunku pracy i wynikającą stąd przejściową utratą wynagrodzenia. Z tego względu należałoby oczekiwać, że w przepisach prawa pracy zostanie sformułowane przez ustawodawcę uprawnienie do majątkowych świadczeń socjalnych – zasiłku macierzyńskiego również wówczas, gdy zasady i procedury przyznawania takich świadczeń są regulowane odrębnymi przepisami prawa zabezpieczenia społecznego.

Identyczna uwaga krytyczna pod adresem ustawodawcy musi zostać zgłoszona na tle regulacji uprawnienia mężczyzny – ojca dziecka albo innego członka najbliższej rodziny dziecka do części urlopu macierzyńskiego niewykorzystanego przez matkę dziecka – pracownicę, która w czasie urlopu macierzyńskiego lub będąc ubezpieczoną, pobierającą zasiłek macierzyński, porzuca dziecko (art. 180 § 13 k.p.). Zdarzenia wymienione w przepisach art. 180 § 12 i 13 k.p., śmierć matki dziecka lub porzucenie dziecka automatycznie powodują utratę prawa korzystania do urlopu i zasiłku macierzystego. Z punktu widzenia techniki legislacyjnej nie zasługują więc na odrębną regulację nabywania uprawnień do powyższych świadczeń przez mężczyzn zatrudnionych w ramach stosunku pracy – ojca albo najbliższego członka rodziny dziecka. Ustawodawca, nowelizując uprawnienia związane z rodzicielstwem pracowników i ubezpieczonych, w sposób nadmiernie kazuistyczny uregulował identyczne pod względem prawnym sytuacje, różniące się tylko rodzajem zdarzeń powodujących takie same następstwa prawne. W przypadku śmierci pracownicy oraz porzucenia dziecka przez ubezpieczoną różnica w określeniu prawnych przesłanek nabycia uprawnienia przez mężczyznę do części urlopu lub zasiłku macierzyńskiego dotyczy ustanowionego w ustawie z 24.07.2015 r. minimalnego, obowiązkowego, 8-tygodniowego okresu przypadającego bezpośrednio po porodzie, w którym matka dziecka musi wykorzystać przysługujące jej uprawnienia pracownicze i socjalne: urlop oraz zasiłek macierzyński. W przypadku śmierci pracownicy ustawodawca nie uzależnia przejścia wymienionych wyżej uprawnień przez pracownika – ojca dziecka. Jest to jedyny wyjątek. W innych sytuacjach, w szczególności w razie porzucenia dziecka przez matkę, uprawnienia mężczyzny – ojca dziecka są uzależnione od spełnienia przez matkę tego warunku.

Postawiony wyżej zarzut kazuistyki w regulacji prawnej świadczeń związanych z rodzicielstwem, znowelizowanych ustawą z 24.07.2015 r., ilustruje norma prawna – art. 180 § 14 k.p., podsumowująca szczegółowe rozwiązania poszczególnych przypadków uregulowanych w art. 180 § 1–13 k.p. oczywistą konkluzją, że łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu macierzyńskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego w okolicznościach wymienionych w § 4-7 i § 10-13 art. 180 k.p. nie może przekroczyć wymiaru urlopu macie-

rzyńskiego uregulowanego przez ustawodawcę w § 1 art. 180 k.p. Niemal we wszystkich przepisach jednostki normatywnej oznaczonej przez ustawodawcę symbolem „art. 180 k.p.” wprowadzono i wielokrotnie powtórzono zastrzeżenia o tym, że nabycie prawa do urlopu macierzyńskiego i uprawnień do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający temu urlopowi może zostać przeniesione na ojca dziecka albo innego, najbliższego członka rodziny dziecka wyłącznie wobec niewykorzystanej przez uprawnioną pracownicę/ubezpieczoną matkę dziecka części należnego uprawnienia pracowniczego i/lub świadczenia socjalnego. Ustawodawca wyraźnie wskazał, jaka część wymienionych uprawnień/świadczeń może zostać nabyta przez mężczyznę. Oczywiście więc jest, że przekazana nie może większa „pula” uprawnień do świadczeń macierzyńskich aniżeli określona w § 1 art. 180 k.p., w której – w odróżnieniu od większości innych zamieszczonych w tym przepisie jednostek normatywnych – w sposób wyraźny określono maksymalny wymiar urlopu macierzyńskiego przysługujący pracownicy w związku z urodzeniem dziecka lub dzieci przy jednym porodzie.

Uprawnienia w związku z rodzicielstwem w zasadzie przysługują osobom ubezpieczonym. Wyjątkowo, w razie śmierci matki dziecka, nieobjętej ubezpieczeniem społecznym na wypadek choroby i macierzyństwa, porzucenia dziecka albo niemożności sprawowania opieki przez matkę z powodu niezdolności do samodzielnej egzystencji nieobjętą takim ubezpieczeniem, lub nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, prawo do części urlopu macierzyńskiego przysługuje – po dniu śmierci matki, porzucenia przez nią dziecka albo niezdolności do samodzielnej egzystencji – pracownikowi do pozostałej części urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 15 pkt 1–3 k.p.). W okolicznościach powodujących przerwanie albo utratę uprawnienia do urlopu macierzyńskiego z powodu śmierci matki, porzucenia dziecka lub jej niezdolności do samodzielnej egzystencji niewykorzystanej przez matkę dziecka części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi – ojcu dziecka lub innemu członkowi najbliższej rodziny na jego pisemny wniosek. Do wniosku o udzielenie należnej części urlopu powinny być dołączone dokumenty wymienione w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} k.p. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wnioski wniesione przez uprawnionego pracownika o udzielenie części takiego urlopu (art. 180 § 16 k.p.). W przypadku podjęcia zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje w okresie zatrudnienia matki prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania wymiaru tego urlopu, określonego w art. 180 § 1 k.p. W przypadku korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka przepis art. 180 § 9 k.p. ma odpowiednie zastosowanie (art. 180 § 17 k.p.).

C. Zdarzenia powodujące utratę uprawnienia do urlopu macierzyńskiego

W razie śmierci dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez następne 7 dni, przypadające po dniu zgonu dziecka.

Pracownicy, która urodziła więcej dzieci przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze odpowiednim do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krótszy jednak od 7 dni przypadających po dniu śmierci dziecka (art. 180¹ § 2 k.p.). W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę lub umieszczenia dziecka na podstawie orzeczenia sądu w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym lub w zakładzie rehabilitacji leczniczej, pracownicy nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzuceniu lub oddaniu dziecka w opiekę jednej z wymienionych wyżej placówek opiekuńczych. Jednakże obowiązkową część urlopu macierzyńskiego, przeznaczoną na regenerację sił vitalnych pracownicy, która urodziła dziecka, w minimalnym wymiarze określonym w art. 180 § 6 k.p. (8 tygodni), pracownica powinna wykorzystać (art. 182 k.p.).

Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski przysługuje „pracownikowi”. „Pracownikiem” w rozumieniu art. 2 k.p. jest każda osoba wykonująca dobrowolnie, odpłatnie, na ryzyko pracodawcy pracę podporządkowaną pracodawcy w ramach stosunku pracy na jednej z podstaw wymienionych w art. 2 k.p. Termin „pracownik” jest określeniem neutralnym ze względu na płeć. „Pracownikiem” w rozumieniu przepisów prawa pracy jest więc zarówno mężczyzna, jak i kobieta. Warunkiem koniecznym do korzystania z urlopu rodzicielskiego jest wykorzystanie urlopu albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Powyższe, stanowcze stwierdzenie zobowiązuje do rozważenia, czy prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje pracownikowi (kobiecie lub mężczyźnie), który urlopu macierzyńskiego nie wykorzystał w całości. Art. 182 § 1^{1a} k.p. nie uzależnia nabycia i wykorzystania uprawnienia do urlopu rodzicielskiego od wykorzystania w całości przysługującego pracownikowi uprawnienia do urlopu/zasiłku macierzyńskiego. O wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego można pisać, gdy uprawniony pracownik wykorzystał przynajmniej część przysługującego mu urlopu albo zasiłku macierzyńskiego. Żaden bowiem z przepisów regulujących uprawnienia do korzystania z urlopu macierzyńskiego nie zobowiązuje uprawnionego pracownika do korzystania z takiego urlopu w pełnym wymiarze określonym w art. 180 § 1 k.p. Przeanalizowane uprzednio przepisy art. 180 § 4-6 k.p. uzależniają wyłącznie prawo pracownicy do rezygnacji z urlopu lub zasiłku macierzyńskiego od wykorzystania pewnej (8- albo 14-tygodniowej), minimalnej części takiego uprawnienia i/lub świadczenia socjalnego. Prawo do urlopu rodzicielskiego jest odrębnym uprawnieniem pracowniczym, przysługującym po upływie terminu, w którym urlop macierzyński, przysługujący w wymiarze określonym w art. 180 § 1 k.p., mógłby być przez matkę dziecka, pracownicę lub ubezpieczoną wykorzystany. Najbardziej przekonującym argumentem na rzecz prawdziwości powyższego stwierdzenia jest uprawnienie ojca dziecka – pracownika albo ubezpieczonego, któremu ustawodawca przyznaje uprawnienie do urlopu rodzicielskiego również wówczas, gdy przynależny jej urlop macierzyński matka dziecka wykorzystała samodzielnie w całości. Odpowiednie przepisy art. 180 k.p. nie nakładają na rodziców dziecka obowiązku dzielenia się uprawnieniem do urlopu i/lub zasiłku macierzyńskiego. Określonym w tym

przepisie zasadom podziału urlopu macierzyńskiego na części ustawodawca nadał charakter uprawnienia umożliwiającego obojgu rodzicom elastyczne i najbardziej odpowiednie z punktu widzenia interesów rodziny wykorzystanie przeznaczonej na sprawowanie osobistej opieki nad nowo narodzonym dzieckiem przyznanej przez ustawodawcę przerwy w świadczeniu pracy. Skomentowane wcześniej przepisy art. 180 § 4–6 k.p. wyłączają swobodę rodziców dziecka do dzielenia się wyłącznie tymi częściami urlopu macierzyńskiego, do których – ze względu na funkcję – uprawniona jest matka dziecka. Odmiennie przedstawia się sytuacja prawna rodziców dziecka w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego. Urlop ten, w odróżnieniu od urlopu macierzyńskiego, którego zadaniem jest umożliwienie matce zregenerowanie organizmu oraz nawiązanie więzi psychicznej i sprawowanie osobistej opieki nad nowo narodzonym dzieckiem, zostaje udzielony w celu wykonywania wyłącznie tej drugiej funkcji. Przeto może z niego korzystać matka albo ojciec dziecka, bądź jednocześnie oboje rodziców dziecka. W ten właśnie sposób uregulowane zostało prawo do urlopu rodzicielskiego w przepisach art. 182^{1a} § 2–3 k.p.

Urlop rodzicielski uregulowany ustawą z 24.07.2015 r. nie jest następcą urlopu wychowawczego, poprzednio regulowanego przepisami Kodeksu pracy, a jeszcze wcześniej przepisami wykonawczymi do Kodeksu pracy o urloпах wychowawczych. Jest dodatkowym świadczeniem socjalnym uzupełniającym katalog uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Poprzednio obowiązujące przepisy nawiązywały do wychowawczej funkcji urlopów: macierzyńskiego i wychowawczego. Aktualnie obowiązujący Kodeks pracy w wersji nadanej ustawą nowelizacyjną z 24.07.2015 r. podkreśla zasadę równouprawnienia rodziców sprawujących obowiązki opiekuńcze wobec małych dzieci. Cel urlopu nazwanego obecnie „rodzicielskim” nie uległ zmianie. Długość urlopu wychowawczego jest uzależniona od liczby dzieci, pozostających pod opieką jednego lub obojga rodziców dziecka, urodzonych przy jednym porodzie. W razie opieki nad jednym dzieckiem rodzicom dziecka przysługuje prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 32 tygodni (art. 182^{1a} § 1 pkt 1 k.p.). W razie wykonywania obowiązku opieki nad dwójką lub większą liczbą dzieci, rodzicom przysługuje uprawnienie do wykorzystania 34-tygodniowego urlopu rodzicielskiego, bez względu na liczbę dzieci urodzonych przy jednym porodzie (art. 182^{1a} § 1 pkt 2 k.p.). Urlop rodzicielski w powyższym wymiarze przysługuje niezależnie od urlopu macierzyńskiego. Łącznie zatem matka jednego dziecka ma prawo do wykorzystania 52 tygodnie urlopów związanych z rodzicielstwem: macierzyńskiego i rodzicielskiego (20+32=52). Natomiast ojciec takiego dziecka jest uprawniony – w razie rezygnacji przez matkę dziecka z 14 lub 8 tygodni urlopu macierzyńskiego – do wykorzystania łącznie 38 lub 44 tygodni urlopów macierzyńskiego i rodzinnego (20+32–14=38; 22+32–8=44). Podkreślić jednak należy, że w odróżnieniu od przepisów art. 180 k.p., regulujących uprawnienia i zasady korzystania z urlopu oraz zasiłku macierzyńskiego, przysługującego pracownicy, który może być przenoszony na inną osobę pracującego/ubezpieczonego mężczyznę albo innego członka najbliższej rodziny dziecka, w art. 182^{1a} k.p. wyraźnie i jednoznacznie postanowiono, że urlop rodzicielski w pełnym wymiarze „przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka” (art. 182^{1a} § 2 k.p.). O zasadach korzystania z urlopu rodzicielskiego samodzielnie decydują

rodzice dziecka. Oznacza to, że urlop rodzicielski może być dzielony na części, pod warunkiem że maksymalny, dopuszczalny wymiar tego urlopu, przysługującego łącznie obojgu rodzicom, nie zostanie podzielony na więcej niż 4 części (art. 182^{1c} § 2 k.p.). Liczbę części urlopu rodzicielskiego ustala się na podstawie liczby zgłoszonych przez pracownika wniosków o udzielenie takiego urlopu. Za wykorzystane części urlopu rodzicielskiego uważa się również wnioski złożone o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego lub jego części złożone przez ubezpieczonych – matkę albo ojca dziecka, na które urlop rodzicielski przysługuje (art. 182^{1d} § 2 k.p.). Prawo do urlopu rodzicielskiego mają bowiem rodzice, z których jedno może mieć status pracownika a drugie – ubezpieczonego. Wykorzystanie przez jednego z rodziców przysługującego mu uprawnienia – pracownikowi do urlopu rodzicielskiego lub jego części, ubezpieczonemu – do zasiłku macierzyńskiego odpowiadającemu urlopowi rodzicielskiemu albo jego części jest traktowane przez ustawodawcę jako wykorzystanie części urlopu rodzicielskiego.

Ustawodawca zezwala rodzicom dziecka na jednoczesne korzystanie z urlopu rodzicielskiego. Oczywiście jest, że określony w art. 182^{1a} § 1 pkt 1–2 k.p. maksymalny, dopuszczalny wymiar takiego urlopu ma zastosowanie również w takiej sytuacji, kiedy – na przykład ze względu na większą liczbę dzieci – oboje rodzice decydują się na wykorzystanie w tym samym czasie przysługującego im łącznie uprawnienia do takiego urlopu. Ustawodawca zbędnie zatem dodaje w art. 182^{1a} § 3 k.p. zastrzeżenie, że „w takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru” określonego w art. 182^{1a} § 1 pkt 1–2 k.p. Łączne uprawnienie do identycznego świadczenia socjalnego jest ewenementem. Opiera się ono na założeniu przyznania każdemu rodzicowi z osobna indywidualnego, podmiotowego uprawnienia do urlopu rodzicielskiego w maksymalnym wymiarze bezwzględnie określonym przez ustawodawcę. Z powyższego uprawnienia może odrębnie i niezależnie od drugiego z rodziców skorzystać każdy z nich. Jednakże wcześniejsze wykorzystanie w całości albo w części powyższego uprawnienia pozbawia drugą uprawnioną osobę uczynienia użytku z przysługującego jej uprawnienia w części wykorzystanej wcześniej przez tego uprawnionego, który zrealizował prawo podmiotowe przysługujące jemu i drugiemu rodzicowi. Ustawodawca nawiązał, regulując w art. 182^{1a} § 2 k.p. uprawnienie łączne do urlopu rodzicielskiego, do cywilistycznej koncepcji konstrukcji prawnej solidarnej odpowiedzialności, wedle której przy wielości dłużników zaspokojenie zobowiązania przez jednego z nich zwalnia pozostałych z obowiązku zaspokojenia wierzyciela. W przypadku dwójki potencjalnych beneficjentów (matki i ojca dziecka) wspólnie przyznanego im jednego, łącznego, uprawnienia podmiotowego zobowiązuje uprawnionych do nawiązania współpracy w celu dokonania uzgodnień dotyczących czynienia użytku z przysługującego im wspólnie prawa. Możliwe są bowiem nadużycia w korzystaniu z powyższego uprawnienia. Każdy z uprawnionych jest obowiązany wystąpić ze stosownym wnioskiem do pracodawcy, u którego jest zatrudniony. Znowelizowane ustawą z 24.07.2015 r. przepisy działu ósmego Kodeksu pracy nie przewidują jednego, ogólnopolskiego rejestru wniosków o udzielenie urlopu albo urlopów rodzicielskich i decyzji podjętych przez pracodawców o udzieleniu takich urlopów. Przepisy art. 182^{1a}–182² k.p. nie uwzględniają możliwości kon-

kurencji wniosków zgłaszanych o udzielenie urlopu rodzicielskiego przez rywalizujących rodziców tego samego dziecka albo dzieci. Konkurencja uprawnień do urlopu rodzicielskiego rodziców dziecka może występować nawet, gdy jedno z nich zamierza korzystać z urlopu rodzicielskiego, a drugie z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. W tym szczególnym przypadku bowiem także obowiązuje ogólna zasada, że łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopowi rodzicielskiemu nie może przekraczać maksymalnego, dopuszczalnego wymiaru urlopu rodzicielskiego określonego w art. 182^{1a} § 1 k.p.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat (art. 182^{1c} § 1 k.p.). Jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Jak pisałem, może być podzielony na 4 części. Każda z części powinna być udzielona bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Z informacji zamieszczonej w art. 182^{1c} § 2 *in fine* k.p., że „do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} k.p.” należy wyprowadzić wniosek, że podstawę podjęcia przez pracodawcę o udzieleniu urlopu rodzicielskiego stanowi wniosek zainteresowanego pracownika. Żadna z 4 części, na które może być podzielony urlop rodzicielski, nie powinna być krótsza niż 8 tygodni. Wyjątek ustawodawca czyni dla przypadków odnoszących się do: 1) pierwszej części urlopu, która jednak nie może być krótsza niż 6 tygodni i dotyczy: a) urlopu na jedno dziecko urodzone przy jednym porodzie (art. 182^{1c} § 4 pkt 1 lit. a k.p.) oraz 3 tygodni w razie: b) przyjęcia na drodze postępowania sądowego przez pracownika dziecka na wychowanie w wieku do 7. roku życia lub dziecka wobec którego podjęta została decyzja o odroczeniu obowiązku szkolnego do 10 roku życia dziecka (art. 182^{1c} § 4 pkt 1 lit. b k.p.); lub 2) ostatniej części urlopu udzielanego w sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza od 8 tygodni (art. 182^{1c} § 4 pkt 2 k.p.). W kolejnym przepisie – art. 182^{1d} § 1 k.p. zamieszczona została informacja, że urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika. Wniosek powinien być złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym terminem rozpoczęcia urlopu. Ustawodawca powtarza, że do wniosku powinny zostać doręczone dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} k.p. Identycznie jak w przypadku urlopu macierzyńskiego pracodawca jest zobowiązany uwzględnić złożony wniosek. W tym konkretnym uregulowaniu mechanizmu prawnego udzielania urlopów rodzicielskich wyraźnie rysuje się możliwość powstania sytuacji kolizyjnej w razie niepoczynienia uzgodnień w sprawie korzystania z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców, którzy nie uzgodnili między sobą zamiaru korzystania z tego urlopu albo jednej z jego części. Liczbę części urlopu wykorzystanego przez pracownika pracodawca ustala na podstawie liczby zgłoszonych wniosków o udzielenie takiego urlopu. Mimo że status wniosku o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający udzieleniu urlopu rodzicielskiego został określony w art. 182^{1a} § 4 k.p., w art. 182^{1d} § 2 k.p. ustawodawca powtarza, że w liczbie wykorzystanych części urlopu rodzicielskiego uwzględnia się także liczbę wnio-

sków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego lub jego części, złożonych przez jednego z ubezpieczonych rodziców dziecka – matkę albo ojca.

Biorąc pod uwagę szczególnie preferencje ustawodawcy do kazuistycznego uregulowania uprawnień oraz zasad postępowania w sprawach odnoszących się do uprawnień związanych z rodzicielstwem, można wyrazić zdziwienie, że ustawodawca pominął przypadek, w którym do łącznej liczby wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo części tego urlopu zaliczyć należy wnioski złożone przez ubezpieczonych rodziców dziecka – matkę i ojca. W przypadku wniosków niezgodzonych przez zainteresowane osoby, konkurujące o urlop lub jego poszczególne części, nie ma podstaw do obaw na temat ewentualnej możliwości naruszenia sformułowanego przez ustawodawcę w art. 182^{1a} § 1 pkt 1-2 k.p. przekroczenia maksymalnego, dopuszczalnego okresu korzystania z urlopu rodzicielskiego przez łącznie uprawnione osoby – matkę i ojca dziecka. Decyzje w sprawie wniosków o zasiłki macierzyńskie za okres albo okresy odpowiadające okresowi urlopu macierzyńskiego albo jego części podejmuje jedna instytucja – Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W odróżnieniu od urlopu macierzyńskiego pracownik nie jest wyłącznym dysponentem korzystania z przyznanego mu przez ustawodawcę uprawnienia podmiotowego do łącznego urlopu rodzicielskiego. Może wprawdzie bez wcześniejszego uprzedzenia zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego „w każdym czasie, ale jego powrót do pracy jest uzależniony od stanowiska pracodawcy. Art. 182^{1d} § 3 k.p. *expressis verbis* stanowi, że „za zgodą pracodawcy” pracownik może ponownie rozpocząć wykonywanie pracy. Natomiast jeżeli jest możliwe ze względu na organizację zatrudnienia w zakładzie albo rodzaj świadczonej pracy przez pracownika, zainteresowany pracownik może złożyć wniosek o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu w wymiarze nie wyższym od połowy pełnego wymiaru czasu pracy. W razie wyrażenia zgody na korzystanie z urlopu rodzicielskiego wraz z zatrudnieniem najwyżej w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, pracodawca udziela pracownikowi urlopu rodzicielskiego na pozostałą część wymiaru czasu pracy (art. 182^{1e} § 1 k.p.). Mimo miejscami nadmiernej ostrożności ustawodawcy, powtarzającego regulacje prawne budzące mniejsze wątpliwości, w przypadku określonym w powołanym wyżej przepisie nie wyjaśniono w art. 182^{1e} k.p. mogących powstać wątpliwości, czy w razie korzystania z urlopu rodzicielskiego w połowie normy czasu pracy pracownikowi uwzględnia się powyższą część zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w proporcjonalnym czy pełnym wymiarze maksymalnego okresu urlopu określonego w art. 182^{1a} § 1, pkt 1–2 k.p.

Stosowna ingerencja ustawodawcy ma miejsce w kolejnym przepisie – art. 182^{1f} k.p. W § 1 tego przepisu postanowiono, że w przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu automatycznie ulega wydłużeniu, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części. Określono również maksymalne, dopuszczalne granice czasowego tego wydłużenia. W najkorzystniejszym dla pracownika przypadku urlop rodzicielski może zostać podwojony z 32 do 64 tygodni w razie udzielenia urlopu na jedno dziecko oraz z 34 do 68 tygodni we wszystkich

przypadkach, gdy pracownik sprawuje osobistą opiekę, jednocześnie pracując na rzecz pracodawcy, który udzielił mu urlopu, nad dwojgiem albo większą liczbą dzieci. Urlop rodzicielski jest udzielany w tygodniach. Natomiast dobowe i tygodniowe normy czasu pracy są mierzone godzinami. Pracownik łączący taki urlop z zatrudnieniem w części dobowej i tygodniowej normy czasu pracy korzysta z należnego urlopu przez tyle tygodni, na ile urlop od wykonywania pracy w części wymiaru czasu pracy został mu udzielony. Sformułowanie ustawodawcy, że w przypadku łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy „urlopu udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy” (art. 181^{le} § 1 *in fine* k.p.), koliduje z rozwiązaniem prawnym wprowadzonym w pkt 1 i 2 § 1 art. 182^{lf} k.p. Dublowanie wymiaru urlopu rodzicielskiego może bowiem zgodnie z prawem nastąpić wyłącznie wówczas, gdy pracownik świadczy pracę w pełnym, dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy. Zatem maksymalne korzystanie, dopuszczalne przez ustawodawcę okresy urlopu rodzicielskiego wymienione w pkt 1 i 2 § 1 art. 182^{lf} k.p., nie korespondują z regułą obliczania wymiaru urlopu rodzicielskiego w przypadku pracowników łączących urlopy rodzicielskie z kontynuowaniem wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, który udzielił im takiego urlopu. Według sformułowanej w art. 182^{lf} § 2 k.p. zasady okres, o który urlop rodzicielski ulega z mocy prawa wydłużeniu, „stanowi iloczyn liczby dni tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego mu urlopu”. Oczywiście, a więc niepotrzebnie powtórzona w art. 182^{lf} § 3 k.p., jest konstatacja ustawodawcy, że w razie łączenia części urlopu rodzicielskiego z zatrudnieniem, proporcjonalne wydłużenie urlopu ma miejsce wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego, która jest łączona ze świadczeniem pracy.

Łączenie urlopu rodzicielskiego z kontynuowaniem zatrudnienia w zmniejszonych normach czasu pracy (dobowych i tygodniowych) niekiedy nie prowadzi do wydłużenia urlopu rodzicielskiego przez cały kolejny tydzień roboczy. Z tego powodu część urlopu rodzicielskiego nieodpowiadająca wielokrotności tygodnia jest udzielana w dniach roboczych. Dniówka robocza jest najmniejszą stosowaną w przepisach działu ósmego Kodeksu pracy jednostką miary. Niewykorzystanie przez ustawodawcę innej – godzinowej jednostki miary, stosowanej w dziale siódmym „Urlopy pracownicze”, rozdziale I „Urlopy pracownicze” Kodeksu pracy powoduje, że przy udzielaniu urlopu rodzicielskiego niepełny dzień przypadający w ostatnim, niepełnym tygodniu łączenia urlopu rodzicielskiego z zatrudnieniem nie może być uwzględniony, albowiem nie odpowiada wielokrotności tygodnia. W art. 182^{lf} § 4 k.p. nakazuje pracodawcy pominięcie niepełnego dnia pracy przy obliczaniu okresu urlopu rodzicielskiego. Jako zupełnie oczywisty, a zatem – moim zdaniem – zbędny, należy ocenić ten fragment prawotwórczej działalności ustawodawcy, który określa status proporcjonalnie wydłużonej części urlopu rodzicielskiego. Ustawodawca postanawia, że część urlopu, o którą – zgodnie z art. 182^{lf} § 1–4 k.p. – został wydłużony, wydłuża część urlopu, podczas której pracownik łączy korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu (art. 182^{lf} § 5 k.p.). Trudno bowiem wyobrazić sobie, aby pracownik mógł żądać połączenia wydłużonej *ex lege* części

urlopu rodzicielskiego z wcześniej udzielonym, a wykorzystanym urlopem rodzicielskim, podczas którego urlopowany pracownik nie świadczył w ogóle pracy na rzecz pracodawcy, który mu tego urlopu udzielił. Można oczywiście wyobrazić sobie sytuację, w której pracownik uzgadnia z pracodawcą zaliczenie łączonego, a więc przysługującego w mniejszym wymiarze dziennej normy czasu pracy urlopu rodzicielskiego do kolejnej części takiego urlopu, również łączonego z zatrudnieniem. W takim przypadku dobowe i tygodniowe normy czasu pracy zostałyby obniżone o tę część urlopu rodzicielskiego, która została wykorzystana wcześniej. Nie jest to jednak możliwe, ponieważ przepisy regulujące łączne korzystanie z urlopu przez pracowników kontynuujących zatrudnienie u pracodawcy, który im powyższego urlopu udzielił, mają charakter norm bezwzględnie obowiązujących, wywierają automatycznie skutki prawne, polegające na wydłużeniu okresu urlopu w czasie, w którym pracownik powyższą część udzielonego urlopu wykorzystuje, nie zaprzestając świadczenia pracy w zmniejszonym wymiarze na rzecz pracodawcy, który mu tego urlopu udzielił. W razie gdy pracownik wykorzystuje kolejno dwie po sobie następujące części urlopu rodzicielskiego – pierwszej powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, obliczonej zgodnie z regułą sformułowaną w art. 182^{1f} § 2 k.p. oraz drugiej, podczas której pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej drugiej części urlopu oblicza się, dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiar czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy (art. 182^{1f} § 7 k.p.). W razie gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Niepełny dzień zostaje pominięty. Przepis art. 182^{1f} § 4 k.p. ma odpowiednie zastosowanie do sytuacji uregulowanej w art. 182^{1f} § 7 k.p.

Powyższy, dość skomplikowane przedstawiony mechanizm obliczania okresu urlopu rodzicielskiego przez pracownika łączącego korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w granicach dozwolonych przez art. 182^{1e} § 1 k.p., ilustrują trzy przykłady. W każdym z przykładów zakładam, że pracownik ubiega się o udzielenie urlopu rodzicielskiego na opiekę nad jednym dzieckiem urodzonym w czasie jednego porodu. W pierwszym – 1a, pracownik jest zatrudniony od pierwszego dnia korzystania z urlopu rodzicielskiego dwie godziny dziennie, 10 godzin tygodniowo, a więc w $\frac{1}{4}$ wymiaru czasu pracy. Z tego tytułu nabyłby uprawnienie do 42 tygodni urlopu ($1 - 0,25 = 0,75$; $32 : 0,75 = 42,67$; $32 + 42 = 74$ tygodnie), a więc 10 tygodni powyżej maksymalnego dopuszczalnego wymiaru. Przykład drugi – 2a, pracownik po wykorzystaniu połowy urlopu rodzicielskiego (16 tygodni) jest zatrudniony na taką samą liczbę godzin jak w przykładzie 1a. Z racji łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą nabywa z tego tytułu uprawnienie do 21 tygodni urlopu ($1 - 0,25 = 0,75$; $16 : 0,75 = 21,33$; $32 + 21 = 53$ tygodnie), a więc o 11 tygodni poniżej dopuszczalnego wymiaru urlopu, z którego ma prawo skorzystać. Przykład trzeci – 3a, pracownik – identycznie jak w przykładzie 2a – po wykorzystaniu połowy urlopu rodzicielskiego jest zatrudniony w połowie wymiaru czasu pracy u pracodawcy, który udzielił mu tego urlopu. Połączenie części urlopu rodzicielskiego (połowy) z zatrudnieniem w połowie

norm dobowych i tygodniowych czasu pracy uprawnia pracownika do korzystania z 32 tygodni urlopu ($1 - 0,50 = 0,50$; $16 : 0,50 = 32$; $32 + 32 = 64$ tygodnie).

Przykład trzeci – 3a pokazuje, że najbardziej wyważony, i tym samym z punktu widzenia ustawodawcy najkorzystniejszy dla pracownika, jest system polegający na przeznaczeniu przez pracownika połowy 32-tygodniowego wymiaru urlopu rodzicielskiego wyłącznie na sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, a następnie połączenie pozostałej połowy 32-tygodniowego urlopu rodzicielskiego z zatrudnieniem w połowie pełnego wymiaru czasu pracy. Uzyskany w ten sposób proporcjonalnie wydłużony okres urlopu pokrywa się wymienionym w pkt 1 § 1 art. 182^{1a} k.p. maksymalnym wymiarem tego urlopu wymienionym w pkt 1 § 1 art. 182^{1e} k.p. Powyższa wykładnia przepisów art. 182^{1f} k.p. prowadzi do zmniejszenia długości wydłużonego okresu urlopu rodzicielskiego łączonego z zatrudnieniem. Ze względu na preferencje ustawodawcy zainteresowanego tym, aby pracownicy korzystający z urlopów rodzicielskich więcej czasu poświęcali na sprawowanie osobistej opieki nad małym dzieckiem, powyższa odwrotnie proporcjonalna zależność między długością okresu dodatkowego zatrudnienia a zwiększeniem wymiaru urlopu rodzicielskiego nie wydaje się bezzasadna.

Inny wniosek można wyprowadzić z odmiennej metody interpretacji przepisów § 2 i § 7 art. 182^{1f} k.p.⁶ Zakładając, że w okresie urlopu rodzicielskiego pracownik jest zatrudniony w $\frac{1}{4}$ wymiaru czasu pracy, okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stosownie do § 2 art. 182^{1f} k.p. wynosi 8 tygodni ($32 \times \frac{1}{4} = 8$). Razem więc pracownikowi przysługuje z racji dodatkowego zatrudnienia 40 tygodni urlopu rodzicielskiego ($32 + 8 = 40$). Jednakże na podstawie mechanizmu regulującego obliczanie łącznego wymiaru tego urlopu, sformułowanego w § 7 art. 182^{1f} k.p., łączny wymiar urlopu rodzicielskiego wzrośnie o dwa tygodnie. Powyższa korekta wymiaru urlopu wynika z konieczności zastosowania przelicznika skonstruowanego przez ustawodawcę: $1 - \frac{1}{4} = \frac{3}{4}$. 8 tygodni osiągnięte dzięki operacji matematycznej uregulowanej w § 2 art. 182^{1f} k.p. podzielone – zgodnie z obowiązkową instrukcją sformułowaną w § 7 art. 182^{1f} k.p. – przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy w $\frac{1}{4}$ wymiaru czasu pracy, dodane do okresu urlopu rodzicielskiego, zwiększają wymiar

⁶ Autor składa podziękowanie dr. Marcinowi Wujczykowi z Uniwersytetu Jagiellońskiego za sugestie przedstawione w trakcie przygotowywania artykułu na temat drugiej metody obliczania długości łącznego okresu urlopu rodzicielskiego. W poradnikach, konsultowanych z inspektorem pracy PIP – drukowanych bezpośrednio po wejściu w życie nowelizowanych przepisów Kodeksu pracy o urloпах rodzicielskich, autorzy ograniczają się do stosowania wyłącznie uregulowanej w § 2 art. 182^{1f} k.p. techniki obliczania proporcjonalnie wydłużonego urlopu rodzicielskiego, przysługującego z racji wykonywania pracy w czasie tego urlopu w niepełnym, akceptowanym przez ustawodawcę, wymiarze czasu pracy. Na przykład K. Borek, *Poradnik. Urlopy rodzicielskie. Jakie zmiany w 2016 r.*, „Dziennik Polski” 7.01.2016 r., nr 4 (21749), Rok LXXII, s. A9 podaje przykład: „Pracownik łączy 8 tygodni urlopu rodzicielskiego z pracą w wymiarze połowy pełnego wymiaru czasu pracy i w okresie, o który nastąpi proporcjonalne wydłużenie urlopu nie zamierza pracować. Osiem tygodni urlopu rodzicielskiego $\times \frac{1}{2}$ etatu (wymiar czasu pracy, w którym pracownik zamierza wykonywać pracę) daje 4 tygodnie (wymiar urlopu rodzicielskiego, o który nastąpi proporcjonalne wydłużenie urlopu rodzicielskiego). W takim przypadku wydłuży się wymiar urlopu rodzicielskiego (niełączone z wykonywaniem pracy) o 4 tygodnie”. Stosując obydwie, przedstawione w niniejszym artykule metody obliczania długości proporcjonalnego okresu urlopu rodzicielskiego osiąga się odmienny, korzystniejszy dla pracownika rezultat. Według pierwszej techniki: $1 - \frac{1}{2} = \frac{1}{2}$; $8 \times \frac{1}{2} = 4$; $32 + 4 = 36$; $1 - \frac{1}{2}$; $8 : \frac{1}{2} = 16$; $32 + 16 = 48$. Natomiast według drugiej, konsultowanej z dr. M. Wujczykiem, $8 \times \frac{1}{2} = 4$; $32 + 4 = 36$; $1 - \frac{1}{2}$; $8 : \frac{1}{2} = 16$; $32 + 16 = 48$.

tego urlopu o 10 tygodni ($8 : \frac{3}{4} = 10,66$; $32 + 10 = 42$). Ta metoda proporcjonalnego obliczania okresu urlopu wydłużonego z racji łączenia korzystania z tego urlopu z dodatkowym zatrudnieniem faworyzuje pracowników, którzy przez większość okresu urlopowego kontynuują zatrudnienie. Zakładając, że w okresie 32 tygodni urlopu rodzicielskiego pracownik pracowałby w $\frac{7}{8}$ wymiaru czasu pracy, na podstawie § 2 art. 182^{1f} k.p. nabyłby uprawnienie do 28 tygodni urlopu, razem więc miałby prawo do 60 tygodni urlopu ($\frac{7}{8} : 32 = 28$; $32 + 28 = 60$). W drugim etapie postępowania okres tego urlopu uległby poważnemu wydłużeniu na skutek zastosowania techniki określonej w § 7 art. 182^{1f} k.p. Przy posłużeniu się dyrektywą zamieszczoną w tym przepisie łączny wymiar urlopu rodzicielskiego z racji częściowego, w $\frac{7}{8}$ łączenia urlopu z pracą, wyniósł 256 tygodni ($1 - \frac{7}{8} = \frac{1}{8}$; $28 : \frac{1}{8} = 224$; $32 + 224 = 256$). Kilkakrotnie przekroczyłby akceptowany przez ustawodawcę, maksymalny wymiar tego urlopu – 64 tygodnie na jedno dziecko urodzone podczas jednego porodu. W czasie korzystania z urlopu rodzicielskiego mają odpowiednie zastosowanie przepisy wymienione w art. 182^{1g} k.p. o: szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia (art. 45 § 3 k.p.), odszkodowania należnego w razie wypowiedzenia (art. 47 k.p.), niezgodnego z prawem wypowiedzenia (art. 50 § 5 k.p.), wynagrodzenia przysługującego po podjęciu pracy w wyniku przywrócenia (art. 57 § 2 k.p.), porządku udzielania urlopów wypoczynkowych (art. 163 § 3 k.p.), obowiązku pracodawcy przesunięcia terminu korzystania z urlopu (art. 165 pkt 4 k.p.), kolejności udzielania urlopów (art. 166 pkt 4 k.p.), zakazie rozwiązywania umów o pracę z pracownikami korzystającymi z tych urlopów (art. 177 k.p.), rezygnacji, przerwaniu urlopu rodzicielskiego i przejściu prawa do tego urlopu przez inne osoby uprawnione (art. 180 § 6–17 k.p.), zachowaniu uprawnień do części urlopu w razie śmierci dziecka (art. 180¹ § 2 k.p.), sprawowania opieki szpitalnej nad nowo narodzonym dzieckiem (art. 181 k.p.), porzucenia dziecka (art. 182 zdanie pierwsze k.p.) oraz przyjęcia dziecka na wychowanie (art. 183¹ § 1 k.p.).

Formalne wymagania udzielania urlopu rodzicielskiego łączonego z pracą na rzecz tego pracodawcy, który udziela takiego urlopu, są podobne do tych, jakim powinien sprostać pracownik występujący z wnioskiem o urlop rodzicielski w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednakże we wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w zbiegu z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy pracownik ma obowiązek określić sposób wykorzystania proporcjonalnie wydłużonej części urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1f} § 6 k.p.). Ta część urlopu rodzicielskiego nie może być przeznaczona na inny cel aniżeli ten, którego realizacji ma służyć urlop rodzicielski udzielony pracownikowi, który nie łączy korzystania tego urlopu z częściowym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy, który mu tego urlopu udzielił. Powyższy problem wynika z nieokreślenia w noweli do Kodeksu pracy z 24.07.2015 r. funkcji, jaką korzystanie z urlopu rodzicielskiego ma umożliwić pracownikowi opiekującemu się małym dzieckiem.

Druga różnica między „wyłącznym” a „łącznym” z pracą urlopem rodzicielskim polega na nałożeniu przez ustawodawcę na pracodawcę podejmującego odmowną decyzję o udzieleniu „łącznego” urlopu wyraża się w obowiązku podania pracownikowi powodów odmowy uwzględnienia złożonego wniosku (art. 182^{1e} § 2 *in fine* k.p.). Decyzja odmowna pracodawcy jest ostateczna. Pracownikowi nie przysługuje uprawnienie do odwołania

się od odmownej decyzji albo wniesienia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy na decyzję podjętą przez pracodawcę lub zaskarżenia w sądzie pracy odmowy pracodawcy umożliwienia mu wykonywania pracy przed upływem terminu, do którego urlop rodzicielski został udzielony. Jestem zdania, że rozwiązanie prawne przyjęte przez ustawodawcę w art. 121^{1d} § 3 k.p. jest zdecydowanie niekorzystne dla pracownika. Niemożność samodzielnego podjęcia decyzji o przerwaniu urlopu rodzicielskiego, zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy po odpowiednim okresie uprzedzenia pracodawcy oraz zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika na poprzednim albo porównywalnym stanowisku pracy bądź przy pracy tego samego rodzaju, jaką pracownik wykonywał przed udzieleniem mu urlopu rodzicielskiego, w znacznym stopniu przyczyniłoby się do większego wykorzystania instytucji urlopów rodzicielskich przez pracowników, w tym przede wszystkim przez mężczyzn.

Urlop ojcowski

Ustawa z 24.07.2015 r. przedłużyła o 10% w stosunku do poprzednio obowiązujących przepisów Kodeksu pracy długość okresu, w którym pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do korzystania z dwutygodniowego urlopu ojcowskiego. Art. 182³ § 1 k.p. w brzmieniu nadanym omawianą ustawą nowelizacyjną przyznaje pracownikowi wychowującemu dziecko prawo do korzystania z urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni do: 1) ukończenia przez dziecko 24 miesięcy życia, albo 2) upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka, lecz nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia. W przypadku dziecka, wobec którego podjęta została decyzja o odroczeniu obowiązku szkolnego, pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo wykorzystać należny urlop ojcowski nie później niż do ukończenia nie 10. roku życia. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo najwyżej w dwóch częściach. Żadna z nich nie może być krótsza niż tydzień (art. 182³ § 3 k.p.).

Przedstawione wcześniej wymagania formalne odnoszące się do ubiegania się przez uprawnione osoby do urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego (pisemny wniosek, 7-dniowy termin uprzedzenia pracodawcy o zamiarze wykorzystania z urlopu ojcowskiego, wymagane załączniki) mają zastosowanie w procesie ubiegania się o udzielenie urlopu. Analogicznie jak przy regulowaniu decyzji o udzielaniu wcześniej omówionych urlopów art. 182³ § 2 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek udzielania pracownikowi urlopu ojcowskiego. Do urlopu ojcowskiego oraz do sytuacji pracownika korzystającego z tego urlopu mają zastosowanie wszystkie wymienione wyżej przepisy Kodeksu pracy wyszczególnione w art. 182^{1g} k.p. (art. 182³ § 3 k.p.).

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, ma prawo, z wyjątkiem zawodowej rodziny zastępczej, do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze określonym w art. 180 § 1 k.p. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje nie dłużej niż

do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęta została decyzja o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia 10 roku życia (art. 183 § 1 k.p.). Krótszy, 9 tygodniowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, przysługuje pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie w wieku do 7 lub 10 lat, lecz nie wystąpił do odpowiedniej instytucji publicznej o zalegalizowanie podjętej decyzji (art. 183 § 2 k.p.). Do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego mają odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu pracy wymienione w art. 182^{1s} k.p., stosowane do pracowników korzystających z urlopów rodzicielskich (art. 183 § 2 k.p.). Urlop macierzyński jest udzielany na pisemny wniosek pracownika. Art. 183 § 6 k.p. nie określa terminu, w jakim powyższy wniosek powinien zostać złożony. Zobowiązuje natomiast pracownika o dołączenie do wniosku o taki urlop dokumentów wydanych na podstawie art. 186^{8a} k.p.

Urlop na warunkach urlopu rodzicielskiego

Prawo do urlopu na warunkach urlopu rodzicielskiego przysługuje pracownikowi, który nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza złoży pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1 k.p. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika i udzielić mu urlopu na warunkach urlopu rodzicielskiego. Uprawnienie do urlopu na warunkach urlopu rodzicielskiego nie przysługuje pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie jako zawodowa rodzina zastępcza (art. 182¹ § 1 k.p.). Przepis art. 179¹ k.p. ma odpowiednie zastosowanie do udzielonego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Urlop na warunkach urlopu rodzicielskiego przysługuje w identycznym wymiarze i na takich samych warunkach jak urlop rodzicielski uregulowany w art. 182^{1a} k.p. (art. 183 § 4–5).

Przepisy wspólne, mające zastosowanie do pracowników korzystających z niektórych urlopów związanych z rodzicielstwem

Przepisy art. 183² k.p. i art. 184 k.p. mają zastosowanie do pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu ojcowskiego. Gwarantują pracownikom korzystającym z tych urlopów uprawnienia do zasiłków macierzyńskich na zasadach określonych w ustawie z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art. 184 k.p.). Po zakończeniu tych urlopów zobowiązują pracodawców do umożliwienia wykonywania pracy pracownikom, którzy korzystali z tych urlopów na dotychczasowych stanowiskach albo – gdy to nie jest możliwe – na stanowiskach równorzędnych z tymi, które zajmowali przed rozpoczęciem tych urlopów. Jeżeli to również nie jest możliwe, ustawodawca zobowiązuje pracodawców do zatrudnienia takich pracowników na stanowiskach odpowiadających ich kwalifikacjom zawodowym za wynagrodzeniem, jakie otrzymywali, gdy nie korzystali z urlopów (art. 183² k.p.).

Urlop wychowawczy

Nowości wprowadzone w przepisach o urloпах wychowawczych polegają na: 1) wydłużeniu o jeden rok, do ukończenia przez dziecko 6. roku życia, urlopu wychowawczego (art. 186 § 2 zdanie drugie k.p.) w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka. Uprawnienie do urlopu wychowawczego w niezmiennym wymiarze przysługuje więc łącznie osobom wymienionym w wymienionym wyżej przepisie art. 186 § 2 k.p. (art. 186 § 3¹ k.p.). Oznacza to, że z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać rodzice albo opiekunowie dziecka. Łączny wymiar urlopu nie może jednak przekraczać maksymalnego, 36-miesięcznego wymiaru takiego urlopu (art. 186 § 6 k.p.). Zasady udzielenia urlopów wychowawczych są zbieżne z wcześniej przedstawionymi procedurami udzielania innych urlopów związanych z rodzicielstwem. Urlopy wychowawcze są udzielane na wniosek zainteresowanego pracownika. Wniosek w formie pisemnej powinien zostać złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku należy załączyć dokumenty wymienione w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie delegacji ustawowej sformułowanej w art. 186^{8a} k.p. Pracodawca ma obowiązek uwzględnienia złożonego wniosku i udzielenia urlopu. Nowością jest jedynie uprawnienie pracownika, który ubiega się o urlop wychowawczy, do wycofania wniosku nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu. Wniosek ten powinien być złożony w formie pisemnego oświadczenia (art. 186 § 7 k.p.). Wnioskodawca nie ma obowiązku informowania pracodawcy o powodach zmiany podjętej uprzednio decyzji w sprawie udzielenia urlopu wychowawczego. Po raz pierwszy w znowelizowanych przepisach o urloпах związanych z rodzicielstwem ustawodawca reguluje konsekwencje prawne nieprzestrzegania przez pracownika, ubiegającego się o urlop wychowawczy, 21-dniowego terminu uprzedzenia pracodawcy o rozpoczęciu takiego urlopu. Art. 186 § 7¹ k.p. stanowi, że niedotrzymanie powyższego terminu zwalnia pracodawcę z obowiązku sformułowanego w art. 186 § 6 k.p. i uprawnia go do udzielenia tego w innym, dogodnym dla niego terminie, pod warunkiem że nie będzie to termin późniejszy aniżeli po upływie 21 dni od dnia złożenia wniosku. Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczba części urlopu jest ustalana na podstawie liczby złożonych wniosków (art. 186 § 8 k.p.). Zatem o liczbie części urlopu, w ustalonych przez ustawodawcę granicach, decydują wyłącznie osoby zainteresowane w wykorzystaniu przysługującego im łącznie uprawnienia urlopowego. W razie niezgodnienia stanowisk w sprawie podziału urlopu na części decyduje termin zgłoszenia wniosku. Jedyny problem, niemający charakteru akademickiego, mógłby wystąpić, gdyby każdy z wnioskodawców uprawnionych do korzystania z urlopu wychowawczego złożył jednocześnie 5 wniosków, na krótszy okres od maksymalnego, dopuszczalnego 36-miesięcznego okresu urlopu. Jest to możliwe, albowiem art. 186 § 7 k.p. zobowiązuje wnioskodawcę do składania wniosków w terminie „nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu”. *A contrario*, złożenie wniosku w innym, dłuższym terminie, wcześniej od innej osoby uprawnionej do korzystania z urlopu, „zablokowałoby” prawo do wykorzystania urlopu w całości nawet wówczas, gdyby pierwszy wnioskodawca nie wykorzystał urlopu w pełnym, 36-miesięcznym wymiarze. Przepisy regulujące zasady udzielania

urlopów wychowawczych rodzicom – art. 186 §1, § 2 zdanie drugie, § 3, § 7, § 7¹ i § 8 k.p. – mają zastosowanie do wniosków o udzielenie urlopu wychowawczego przez opiekuna, pod opieką którego znajduje się dziecko (art. 186 § 10 k.p.).

W okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu oraz od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego do dnia powrotu z nieobniżonego wymiaru czasu, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy, obowiązuje zakaz wypowiedzania i rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (art. 186 § 1 k.p.). Nie jest to zakaz bezwzględny, ponieważ rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę jest dopuszczalne w dwóch przypadkach: 1) w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy; 2) gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 186 § 2 k.p.). Wnioski o urlop wychowawczy lub o obniżenie wymiaru czasu pracy powinny być złożone na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo początkiem zatrudnienia w obniżonym wymiarze czasu pracy (art. 186⁷ § 2 k.p.). W razie wcześniejszego złożenia wniosku zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego lub obniżonego wymiaru czasu pracy (186⁸ § 3 k.p.). Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy podjętych czynności prawnych. W przypadku, gdy złożone przez pracodawcę oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wywierałoby skutki prawne w okresie przypadającym po złożeniu wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, okres wypowiedzenia przypadający w czasie obowiązywania powyższego zakazu nie ulega z mocy prawa zawieszeniu, a skutecznie wypowiedziana przez pracodawcę umowa o pracę rozwiązuje się w terminie wynikającym z dokonanej czynności (art. 186⁸ § 4 k.p.).

Zwolnienie od pracy w celu opieki nad dzieckiem

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w roku kalendarzowym uprawnienie do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w wymiarze 16 godzin lub 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. O sposobie korzystania w danym roku kalendarzowym ze zwolnienia określonego przez ustawodawcę według miary: godziny albo dni pracy decyduje pracownik w pierwszym wniosku złożonym w danym roku kalendarzowym. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy zwolnienie udzielane w wymiarze godzinowym jest ustalane proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia zaokrągla się do pełnej godziny (art. 188 § 1-3 k.p.). W przypadku pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy dwa różne kryteria (dziennie lub godzinowe) powodują osiągnięcie identycznego rezultatu – zwolnienia pracownika z obowiązku wykonywania pracy na okres 16 godzin. Natomiast przeliczenie wymiaru zwolnień na opiekę nad dzieckiem, dokonane przez ustawodawcę (1 dzień = 8 godzin; 2 dni = 16 godzin), faworyzowałoby pracownika, który korzystając z zagwarantowanej swobody „sposobu wykorzystania zwolnienia” wystąpiłby z wnioskiem, w którym rozpoczęcie wskazanych we wniosku dni pracy następowałoby godzinę wcześniej albo

kończenie pracy w tych dniach miałyby miejsce godzinę wcześniej. Ustawodawca nie zabrania pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy na korzystanie z godzinnego zwolnienia dziennie w ciągu wybranych przez niego 16 dni w roku. Regulacja prawna sformułowana w art. 188 § 1 k.p. umożliwia dokonanie takiego przeliczenia dni zwolnień na godziny zwolnień. Uprzywilejowane traktowanie pracownika zatrudnionego w połowie wymiaru czasu pracy, który zamiast dni pracy domagałby się udzielenia zwolnienia obliczonego w godzinach i we wniosku o udzielenie zwolnienia zazaczył, że zamierza korzystać z maksymalnego 16-godzinnego zwolnienia po godzinie dziennie w ciągu wskazanych 16 dni, polegałoby na zagwarantowaniu mu 100% wyższej, mierzonej w godzinach normy rocznej zwolnień na opiekę nad dzieckiem. Zastrzeżenie sformułowane w art. 188 § 3 k.p. koryguje powyższą, formalnie zgodną z prawem, nieprawidłowość. W przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, dniówka godzin roboczych jest niższa od podstawowej normy ustawowej, która jest przedstawiana w następujący sposób: dzień pracy = 8 godzin. Dla pracownika zatrudnionego w połowie wymiaru czasu pracy dzień pracy oznacza 4 godziny. Zatem dwa dni pracy to 8 godzin. W takiej sytuacji podjęcie przez uprawnionego pracownika decyzji o wyborze korzystania ze zwolnienia na opiekę nad dzieckiem przez godzinę dziennie oznacza skrócenie o godzinę dnia pracy w ciągu ośmiu, a nie szesnastu dni w roku.

Uprawnienie do zwolnienia w celu opieki nad dzieckiem przysługuje łącznie obojgu rodzicom albo opiekunom dziecka. Jednakże ze względu na ograniczony w czasie okres zwolnienia ustawodawca zezwala na wykorzystanie powyższego prawa tylko jednej z uprawnionych osób (art. 189¹ k.p.). Powołany przepis nie reguluje sposobu rozwiązywania kolizji między dwiema uprawnionymi osobami. Obowiązuje więc reguła pierwszeństwa złożenia wniosku o zwolnienie od pracy w celu opieki nad dzieckiem, przysługujące w danym roku kalendarzowym. W odróżnieniu od przedstawionych uprawnień rodzicielskich, art. 188 k.p. nie zobowiązuje pracodawcy do uwzględnienia złożonego przez pracownika wniosku i określonego tam sposobu wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia na opiekę nad dzieckiem. Wymieniony przepis nie nakłada na pracownika występującego z takim wnioskiem uzasadnienia przyczyn, dla których domaga się zwolnienia od pracy we wskazanych we wniosku dniach. Pozostawiając uprawnionym pracownikom pełną swobodę wyboru sposobu wykorzystania zwolnienia, ustawodawca zobowiązuje pracodawcę do udzielenia wnioskodawcy zwolnień w dniach i godzinach wymienionych we wniosku.

III. PODSUMOWANIE

W przedstawionych w niniejszym opracowaniu zmianach dokonanych w przepisach Kodeksu pracy, regulujących uprawnienia związane z rodzicielstwem, zaakcentowana została tendencja do zwiększonego, aniżeli miało to miejsce przed dniem 2 stycznia 2016 r., równoprawnego korzystania z uprawnień do urlopów macierzyńskich, na warunkach urlopu macierzyńskiego, rodzicielskich, wychowawczych, ojcowskich oraz zwolnień od pracy w sprawowania opieki nad dzieckiem lub dziećmi – uprawnienia rodzicielskie. W uprawnieniach związanych z rodzicielstwem:

– rozszerzono krąg uprawnionych do korzystania z uprawnień i świadczeń społecznych związanych z rodzicielstwem, uprzednio przysługujące wyłącznie pracownikom. *De lege lata* powyższe świadczenia przysługują również osobom objętym ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z 13.10.1988 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, niebędącym pracownikami – matce i ojcu dziecka oraz innym niż ojciec dziecka, pracownik albo ubezpieczony, członkom najbliższej rodziny, wymienionym w art. 29 ust. 5 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;

– upoważniono pracownice oraz kobiety ubezpieczone do dzielenia się z pracownikiem, ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym ojcem dziecka uprawnieniami do korzystania z urlopu rodzicielskiego lub pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu;

– zwolniono pracownice i inne zatrudnione z obowiązku wykorzystania urlopu macierzyńskiego w całości; prawo do rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przysługuje po wykorzystaniu po porodzie o najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego przez pracownicę posiadającą orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji;

– stworzono możliwość przerwy w korzystaniu przez pracownicę z urlopu macierzyńskiego. Z powyższego uprawnienia może skorzystać pracownica przebywająca w szpitalu lub w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą „w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne”, której stan zdrowia uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem;

– zagwarantowano pracownikom – mężczyznom prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu śmierci pracownicy albo ubezpieczonej matki dziecka;

– określono sytuacje, w których ma miejsce automatycznie utrata prawa korzystania do urlopu i zasiłku macierzystego przez matkę dziecka – śmierć lub porzucenie dziecka;

– uznano prawo do urlopu macierzyńskiego za uprawnienie przysługujące matce i ojcu dziecka, co umożliwi obojgu rodzicom elastyczne i najbardziej odpowiednie z punktu widzenia interesów rodziny wykorzystanie tego na sprawowanie osobistej opieki nad nowo narodzonym dzieckiem. Łączne uprawnienie do identycznego świadczenia socjalnego jest ewenementem. Opiera się ono na założeniu przyznania każdemu rodzicowi z osobna indywidualnego, podmiotowego uprawnienia do urlopu rodzicielskiego w maksymalnym wymiarze bezwzględnie określonym przez ustawodawcę. Z powyższego uprawnienia może odrębnie i niezależnie od drugiego z rodziców skorzystać każde z nich. Jednakże wcześniejsze wykorzystanie w całości albo w części powyższego uprawnienia pozbawia drugą uprawnioną osobę do uczynienia użytku z przysługującego jej uprawnienia w części wykorzystanej wcześniej przez tego uprawnionego, który zrealizował prawo podmiotowe przysługujące jemu i drugiemu rodzicowi.

– zezwolono pracownikom uprawnionym do korzystania z urlopu rodzicielskiego na łączenie z zatrudnieniem w połowie wymiaru czasu pracy proporcjonalnie wydłużonej części urlopu rodzicielskiego.

Streszczenie: Autor analizuje ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z 24.07.2015 r. Wspólną cechą nowelizacji przepisów Kodeksu pracy w 2015 r. jest zamiar ustawodawcy zagwarantowania równego traktowania pracowników oraz – w sprawach socjalnych – osób ubezpieczonych, zatrudnionych albo samozatrudnionych. W przedstawionych w niniejszym opracowaniu zmianach dokonanych w dziale dziewiątym Kodeksu pracy – „Uprawnienia związane z rodzicielstwem” zaakcentowana została tendencja do łącznego i w zwiększonym zakresie aniżeli dotychczas równoprawnego korzystania z uprawnień do urlopów macierzyńskich, na warunkach urlopu macierzyńskiego, rodzicielskich, wychowawczych, ojcowskich oraz zwolnień od pracy w sprawowaniu opieki nad dzieckiem lub dziećmi – uprawnienia rodzicielskie.

Słowa kluczowe: Kodeks pracy, uprawnienia związane z rodzicielstwem, urlopy macierzyńskie, urlopy rodzicielskie, urlopy wychowawcze, urlopy ojcowskie, zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem

THE MOST RECENT CHANGES INTRODUCED IN THE AREA OF PREGNANCY, MATERNITY, PATERNITY AND ASSISTANTS BENEFITS TO DEPENDENT CHILDREN

Summary: The Author describes and examines amendments introduced in 2015 into the Polish Labour in protection of pregnancy, maternity and parental leaves and other rights arising in connection with paternity, assistance to dependants children. He concludes that since January 2nd, 2016 the protection of above mentioned rights ought to be seen as assimilable to the principle of equal treatment.

Keywords: Labour Code, pregnancy, maternity, paternity, parental leave of absence, assistance to dependent children