

UPRAWNIENIA RODZIELSKIE PRACOWNIKÓW BIBLIOTEK SZKÓŁ WYŻSZYCH

Uwagi wstępne

Możliwość łączenia roli rodzica z rolą pracownika, czyli jednoczesnego wypełniania niezwykle istotnej funkcji społecznej z należyтым wykonywaniem obowiązków pracowniczych, nie jest wcale prostym zadaniem. Ustawodawca stara się zatem ułatwić to pracownikom, będącym rodzicami. W ostatnim dziesięcioleciu przepisy Kodeksu pracy (Ustawa, 1974) dotyczące praw rodzicielskich uległy istotnej zmianie na korzyść pracowników. W 2001 r. polski ustawodawca dał temu wyraz, podkreślając nowe znaczenie i treść przepisów oraz zakres podmiotowy gwarantowanej ochrony: zmianie uległa nazwa Działu VII k.p. z „Ochrona pracy kobiet” na „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”. W kolejnych latach zwiększono nie tylko zakres przedmiotowy tych uprawnień przez wprowadzenie nowych, znacznie dłuższych urlopów, ale również zakres podmiotowy, w którym przeniesiono pewne uprawnienia pracowników, również na innych zatrudnionych/ubezpieczonych. Kodeks pracy reguluje problematykę uprawnień związanych z rodzicielstwem idąc w ślad za dynamicznie zmieniającymi się trendami rozwoju współczesnego prawa pracy. Przepisy działu VII k.p. wychodzą naprzeciw oczekiwaniom społecznym, m.in. takim jak równouprawnienie mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, harmonizacja życia zawodowego i rodzinnego (*work-life balance*) (Pisarczyk, 2010a, s. 16) czy polityka prorodzinna. Są to kwestie niezwykle złożone, skupiające wiele istotnych problemów dla współczesnego prawa pracy, które znacząco wyszły poza zakres ochrony pracy kobiet.

¹ Uniwersytet Jagielloński, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej.

Liczne nowelizacje k.p.² znacząco rozszerzyły uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem, ale równocześnie istotnie zmodyfikowały rolę pracodawcy w zakresie ich realizacji. Zaproponowane przez ustawodawcę zmiany, dające rodzicom pracownikom komfort w łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi, uznać należy za słuszne, choć niestety nie wszystkie rozwiązania przystają do rzeczywistości, o czym więcej w dalszej części.

Przepisy k.p. regulujące urlopy związane z rodzicielstwem przyznają szczególną ochronę kobietom w ciąży, kobietom karmiącym, gwarantując zatrudnienie pracownikowi rodzicowi powracającemu do pracy po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem czy też umożliwiają korzystanie z płatnych zwolnień od pracy związanych z opieką nad dzieckiem, w ten sposób realizują funkcję ochronną wobec życia rodzinnego. Jednak niewątpliwie istotnym mankamentem obowiązujących regulacji kodeksowych, których celem jest ochrona macierzyństwa, rodziny i rodzicielstwa, pozostaje to, że jedynym realizatorem tych ogólnych zasad polityki społecznej pozostaje wyłącznie podmiot zatrudniający, co doprowadza do wyraźnego zachwiania w realizacji konstytucyjnych obowiązków państwa wobec swoich obywateli (Sobczyk, 2013, s. 211).

Zgodnie z brzemieniem art. 29 Ustawy o bibliotekach (Ustawa, 1997) na stanowiskach bibliotekarskich w bibliotekach zatrudniani są pracownicy, którzy tworzą grupę zawodową bibliotekarzy. W związku z tym do pracowników bibliotek, a więc i bibliotek szkół wyższych, w zakresie uprawnień rodzicielskich stosować należy odpowiednie przepisy k.p. Trzeba jednocześnie zaznaczyć, iż ostatnia zmiana Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (Ustawa 2005; 2018) nie wpłynęła bezpośrednio na zmianę uprawnień rodzicielskich bibliotekarzy szkół wyższych, co nie zmienia faktu, że sytuacja prawna pracowników bibliotek szkół wyższych w przedmiocie urlopów wypoczynkowych oraz czasu pracy w dalszym ciągu nie pozostaje klarowna (Golec-Nycz, 2018).

Przedmiotem niniejszego opracowania pozostaje omówienie wszelkich uprawnień, które przysługiwać będą bibliotekarzom szkół wyższych jako pracownikom rodzicom nie tylko w kontekście samych urlopów związanych z rodzicielstwem, ale również innych uprawnień dotyczących zarówno ochrony i gwarancji zatrudnienia, jak i tych związanych z organizacją procesu pracy. Bibliotekarze szkół wyższych w pełnym zakresie mogą korzystać z uprawnień rodzicielskich, uregulowanych przepisami k.p.

² Zob. Ustawa z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Ustawa, 2006), Ustawa z dnia 24 września 2010 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Ustawa, 2010), Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Ustawa, 2013), Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Ustawa, 2015).

Urlopy związane z rodzicielstwem dla pracowników bibliotek szkół wyższych

Przy określeniu grupy urlopów przysługujących pracownikom rodzicom wskazane wydaje się, by nazywać je uprawnieniami urlopowymi związanymi z rodzicielstwem (urlopami związanymi z rodzicielstwem), nie zaś ogólnie urlopami rodzicielskimi (Czerniak-Swędziół, 2016, s. 49 i nast.). Taka uogólniająca nomenklatura może wprowadzać w błąd z uwagi na samodzielnie instytucję urlopu rodzicielskiego (Wujczyk, 2014, s. 21). Precyzyjne nazewnictwo pozwoli uniknąć wątpliwości natury terminologicznej oraz interpretacyjnej.

Aktualnie w k.p. uregulowanych zostało pięć rodzajów urlopów związanych z rodzicielstwem, czyli:

1. Urlop macierzyński - art. 180 k.p.
2. Urlop rodzicielski – art. 182(1a) k.p. i następne.
3. Urlop ojcowski art. 182³ k.p.
4. Urlop z tytułu przysposobienia dziecka (tzw. urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlop adopcyjny (Pisarczyk, 2016, s. 109) art. 183 k.p.)
5. Urlop wychowawczy – art. 186 k.p.

Nie ulega wątpliwości, że przepisy o urlopach związanych z rodzicielstwem są jednym z koronnych narzędzi polityki prorodzinnej państwa (Latos-Miłkowska, 2011, s. 223; Mitrus, 2013, s. 355; Godlewska-Bujok, 2015, s. 21), choć każdy z nich odgrywa inną rolę i realizuje inne cele.

Urlop macierzyński jest urlopem o charakterze obligatoryjnym i przeznaczony został przede wszystkim dla matki dziecka. Ma służyć regeneracji sił po porodzie, umożliwieniu sprawowania bezpośredniej opieki nad dzieckiem w pierwszych tygodniach jego życia oraz nawiązywaniu więzi emocjonalnej i psychicznej z dzieckiem, ale także przygotowaniu się matki do porodu i stąd możliwość wykorzystania urlopu macierzyńskiego również przed porodem w wymiarze do 6 tygodni (art. 180 § 2 k.p.). Każda pracownica, która urodziła dziecko, pozostaje uprawniona do skorzystania z urlopu macierzyńskiego w wymiarze uzależnionym od liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie (art. 180 § 1 k.p.) oraz do zasiłku macierzyńskiego (art. 29 ust. 1, k.p.) (Ustawa, 1999). W przypadku urodzenia martwego dziecka okres urlopu został przez ustawodawcę ograniczony do 8 tygodni – art. 180(1) § 1 k.p. Po tym okresie kobieta zobowiązana pozostaje do stawienia się w pracy bez dodatkowego wezwania od pracodawcy.

Co do zasady osobą uprawnioną do urlopu macierzyńskiego pozostaje matka dziecka (pracownica), ale k.p. w ograniczonym zakresie i w konkretnych przypadkach umożliwia skorzystanie z tego typu uprawnienia również pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko oraz pracownikowi innemu członkowi najbliższej rodziny (Latos-Miłkowska, 2017, s. 323).

Urlop macierzyński jest urlopem nieprzerwanym z uwagi na konieczność zagwarantowania dziecku nieprzerwanej opieki, a tym samym stworzenie mu należytej ochrony. Dlatego też ustawodawca nie tylko zarezerwował 14 tygodni urlopu macierzyńskiego wyłącznie dla matki dziecka, ale również uzależnił rezygnację matki z pozostałej części tego urlopu pod warunkiem kontynuacji opieki np. przez ojca dziecka. W zależności od tego jaki jest status ojca dziecka, może on skorzystać z urlopu macierzyńskiego (jeśli jest pracownikiem) albo uzyskać prawo do zasiłku macierzyńskiego (jeśli jest ubezpieczony i przerwie działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem³).

Ustawodawca w czterech przypadkach dopuszcza przerwanie urlopu macierzyńskiego, czyli:

1. w sytuacji wydania w stosunku do matki orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji (art.180 § 6 k.p.);

2. gdy stan zdrowia matki pracownicy uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem i wiąże się z pobytem w szpitalu lub innym zakładzie leczniczym (art.180 § 10 k.p.);

3. w przypadku zgonu matki (art.180 § 12 k.p.);

4. w przypadku porzucenia dziecka przez matkę (art.180 § 13 k.p.). Przez porzucenie rozumieć należy działanie polegające na opuszczeniu dziecka połączone z zaprzestaniem troszczenia się o nie, bez zapewnienia opieki ze strony innych osób (Wyrok, 2001). Porzucenie nie oznacza jedynie chwilowej przerwy w sprawowaniu opieki, ale musi być działaniem zamierzonym przez matkę dziecka (Sobczyk, 2017, s. 730).

Nie należy jednak zapominać o tym, że sprawowanie opieki nad dzieckiem i nawiązanie więzi to cele, które coraz silniej realizuje również urlop ojcowski (art. 182(3) k.p.; Serafin, 2016, s. 157 i nast.). Urlop ojcowski jako samodzielne uprawnienie pracownika ojca wychowującego małe dziecko (do ukończenia przez nie 24. miesiąca życia) lub dziecko starsze (w przypadku przysposobienia do ukończenia przez dziecko siedmiu albo dziesięciu lat) przysługuje w wymiarze dwóch tygodni. Z wykładni literalnej przepisu wynika, iż wymiar tego urlopu nie zależy od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie (Sobczyk, 2017, s. 746). Jednakże zdaniem Mirosława Włodarczyka (Włodarczyk, 2017, s. 534; Włodarczyk, 2018, s. 1147) wymiar urlopu ojcowskiego wynosi 2 tygodnie na każde dziecko, a więc w przypadku większej liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie wymiar ten będzie odpowiednio zwiększony. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo w dwóch równych (tygodniowych) częściach, które nie muszą przypadać bezpośrednio po sobie. Urlop ten może być realizowany

³ Przerwanie działalności zarobkowej oznacza zaprzestanie wszelkich form aktywności zawodowej. Z tym, że nie będzie naruszał przepisu ojciec, który prowadząc działalność gospodarczą jej nie zawiesi tak długo, jak on sam nie będzie wykonywał co najmniej stałej pracy we własnej firmie (Sobczyk, 2017, s. 728).

przez ojca dziecka równolegle w czasie, kiedy matka dziecka wykorzystuje przysługujące jej uprawnienia z tytułu rodzicielstwa. Poza tym urlop ojcowski nie musi być wykorzystany bezpośrednio po zakończeniu innych urlopów związanych z opieką nad nowo urodzonym dzieckiem.

Instytucją, która niweluje bariery utrudniające pracownikom rodzicom realizację pracy zawodowej w połączeniu z aspiracjami rodzicielskimi (Torbus, 2016, s. 199 i nast.) jest niewątpliwie urlop rodzicielski (art. 182 (1a) i nast. k.p.). Został on wprowadzony do k.p. w czerwcu 2013 r., a jego celem jako elementu polityki prorodzinnej (Godlewska-Bujok, 2013, s. 9) było zwiększenie elastyczności urlopów związanych z rodzicielstwem, pozwalających na lepsze dostosowanie formuły urlopu do indywidualnych potrzeb pracownika (Uzasadnienie, 2013).

Urlop rodzicielski ma charakter dobrowolny i nie musi być wykorzystany w całości. Prawo do urlopu rodzicielskiego posiada zarówno pracownica, jak i pracownik (rodzice/opiekunowie dziecka) i przysługuje ono po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, samego tylko zasiłku macierzyńskiego lub też obu tych uprawnień łącznie, jeśli doszło do częściowego wykorzystania urlopu a częściowo tylko zasiłku. W wyniku nowelizacji k.p. z 24 lipca 2015 r. doszło do wydłużenia dotychczasowego 26-tygodniowego wymiaru urlopu rodzicielskiego i likwidacji instytucji dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Obecnie urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub w wymiarze 34 tygodni, w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie. Pracownicy rodzice mogą równolegle korzystać z urlopu rodzicielskiego. Jeżeli tylko jedno z rodziców pozostaje pracownikiem, a drugi rodzic jest osobą uprawnioną do zasiłku macierzyńskiego z innego tytułu niż zatrudnienie pracownicze, to rodzice mogą korzystać równolegle z urlopu i z zasiłku.

Urlop rodzicielski lub co najmniej jego pierwsza część, może być udzielony wyłącznie bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub bezpośrednio po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Również poszczególne części urlopu rodzicielskiego powinny być udzielane bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu, ale ustawodawca przewidział wyjątek od zasady bezpośredniości. Zgodnie z brzmieniem art. 182(1e) § 3 k.p. urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Granicznym terminem wykorzystania wskazanej części urlopu rodzicielskiego jest koniec roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat. Jednakże, aby przesunięcie terminu części urlopu rodzicielskiego na termin późniejszy było możliwe, to konieczne jest wykorzystanie wcześniej choćby jednej z części tego urlopu bezpośrednio po zakończonym urlopie macierzyńskim lub też bezpośrednio po zakończonym

okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu rodzicielskiego. Należy jednak mieć na względzie to, że przesunięcie terminu części urlopu rodzicielskiego wpłynie bezpośrednio na liczbę części przysługującego pracownikowi urlopu wychowawczego (odpowiednio je pomniejszając). Jeśli pracownik przesunie całą część urlopu rodzicielskiego wykorzysta w dwóch częściach, to następnie urlop wychowawczy będzie mógł podzielić na trzy (a nie na pięć) części. Z tym, że długość każdej z czterech części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni poza wyjątkami, o których mowa w art. 182(1c) § 4 k.p.

Przepisy k.p. (art. 182(1e) § 1 k.p.) pozwalają na łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą u tego samego pracodawcy. Pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego ma prawo zrezygnować z tego urlopu w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić od pracy. Zdaniem Arkadiusza Sobczyka (2017, s. 740) pracownik ma jedynie prawo do złożenia wniosku o skrócenie urlopu lub jego części, ale nie należy tego utożsamiać z prawem o rezygnacji. Z kolei pracodawca może całkowicie odmówić zrealizowania wniosku pracownika w tym zakresie z powodu merytorycznego, jakim jest nieracjonalność wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z uwagi na jej rodzaj lub organizację (Sobczyk, 2017, s. 740). Swoboda pracodawcy odnośnie nieuwzględnienia takiego wniosku pracownika rodzica pozostaje ograniczona przez podstawową zasadę prawa do pracy wyrażoną w art. 10 k.p. Dlatego ewentualna odmowa pracodawcy winna zostać obiektywnie uzasadniona, a bezzasadna odmowa zatrudnienia pracownika rodzica uzasadnia jego roszczenie o zadośćuczynienie oraz o odszkodowanie z uwagi na naruszenie wolności pracy jako dobra osobistego oraz naruszenie prawa do opieki nad dzieckiem. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do 64 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub 68 tygodni w przypadku większej liczby dzieci (art. 182(1f) k.p.).

Uważam, że instytucja urlopu rodzicielskiego, szczególnie po ostatnich zmianach, zbliżyła się w swojej konstrukcji do urlopu wychowawczego⁴ (art. 186 i nast. k.p.), który jest czasem przeznaczonym wyłącznie na sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem i gwarancją stworzenia dziecku odpowiednich warunków rozwoju. Fakt, że kształt urlopu rodzicielskiego zbliżył się do instytucji urlop wychowawczego odpowiada standardom europejskim⁵.

⁴ Autor proponuje nadanie urlopowi rodzicielskiemu charakteru heterogenicznego, gdyż jego różnorodność jest wyraźna, albowiem z jednej strony realizuje cele urlopu macierzyńskiego, a z drugiej urlopu wychowawczego (Wujczyk, 2014, s. 21).

⁵ Autor zauważa, że unijny urlop rodzicielski w rozumieniu Dyrektywy Rady 2010/18/UE z 8.3.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu

Urlop wychowawczy jest bezpłatną przerwą w pracy, a konieczność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem nie wyklucza możliwości korzystania z pomocy innych. Przesłanką uzyskania urlopu wychowawczego jest tzw. ogólny staż pracy, wynoszący co najmniej 6 miesięcy. Z prawa do urlopu wychowawczego może skorzystać rodzic (pracownica jak i pracownik), a także opiekun sprawujący opiekę nad dzieckiem. Urlopu wychowawczego udziela się wyłącznie w czasie trwania stosunku pracy, a jego maksymalny wymiar wynosi 36 miesięcy, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Niezależnie od tego pracownik może również skorzystać z dodatkowego urlopu w wymiarze 36 miesięcy w razie konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do ukończenia przez nie 18 lat. Stan zdrowia dziecka musi być potwierdzony orzeczeniem lekarskim o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka. Rodzicom/opiekunom niepełnosprawnego dziecka przysługują dwa rodzaje urlopów wychowawczych, z których jeden powinni wykorzystać przed upływem roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia, a do skorzystania z drugiego mają prawo aż do ukończenia przez dziecko osiemnastego roku życia. Nieskorzystanie z prawa do urlopu wychowawczego do ukończenia 6. roku życia w przypadku, gdy niepełnosprawność powstanie w późniejszym okresie życia dziecka, nie wyklucza możliwości skorzystania przez rodziców ze specjalnego (drugiego) urlopu.

Ustawodawca dopuszcza podział urlopu wychowawczego na części, których jednak nie może być więcej niż pięć i jednocześnie dopuszcza – zgodnie z art. 186(2) k.p. – możliwość podejmowania przez pracownika różnych rodzajów aktywności (Wratny, 2000, s. 30), które oczywiście nie uniemożliwiają sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Ten ostatni przypadek ukazuje zbieżność urlopu rodzicielskiego z wychowawczym, ale przy wyraźnej niespójności systemowej. Pracownikowi godzącemu pracę zawodową z urlopem wychowawczym nie zapewniono przecież tak daleko idących gwarancji ekonomicznych, jak pracownikowi na urlopie rodzicielskim. Bowiem pracownik łączący pracę zawodową z jednoczesnym pozostawaniem na urlopie rodzicielskim pozostaje uprawniony zarówno do wypłaty wynagrodzenia, jak i zasiłku macierzyńskiego. Przyłączeniu pracy zawodowej z urlopem wychowawczym pracownik zachowuje wyłącznie prawo do wynagrodzenia. W mojej opinii, jeżeli czas korzystania z urlopu rodzicielskiego jest płatnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, to sposób jego wykorzystywania przez pracownika rodzica winien podlegać kontroli, wprowadzonej przynajmniej na takim poziomie, jak przy urlo-

rodzicielskiego zawartego przez BusinessEurope, UEAPME, CEEP i EKZZ oraz uchylająca Dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. UE L Nr 68) z 18 marca 2010 r. należy utożsamiać z polskim urlopem wychowawczym (Mitrus, 2013, s. 358; Czerniak-Swędziół, 2016, s. 51 i nast.).

pie wychowawczym. Za koniecznością przeprowadzania kontroli nad prawidłowością wykorzystywania urlopu rodzicielskiego przemawia właśnie odpłatny charakter. Poza tym ustawodawca wyłącznie przy urlopie wychowawczym uzależnia podjęcie pracy zarobkowej od stworzenia dziecku gwarancji sprawowania osobistej opieki. Uwarunkowań takich nie spotkamy jednak w przypadku pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego, który zamierza powrócić do obowiązków zawodowych. Urlop rodzicielski (tak samo jak wychowawczy) stanowi wyjątek od obowiązku wykonywania pracy. Tym samym wykorzystywanie urlopów związanych z rodzicielstwem w innych celach aniżeli sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem może być potraktowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli aktywność (tak zarobkowa, jak i nie zarobkowa) rodzica (opiekuna) z uwagi na czasochłonność, czy uciążliwość czyni (osobistą) opiekę nad dzieckiem jedynie pozorną.

Wszystkie z omówionych urlopów rodzicielskich, poza urlopem macierzyńskim, realizowane są na wniosek uprawnionego pracownika. Zgodnie z wymaganiami stawianymi przez ustawodawcę w Rozporządzeniu wykonawczym z 2015 r. (Rozporządzenie, 2015) do art. 186(8a) k.p. pracownik winien złożyć stosowny wniosek w przedmiocie udzielenia jednego z przysługujących urlopów związanych z rodzicielstwem. Obowiązek uwzględnienia takiego wniosku spoczywa na pracodawcy, z tą modyfikacją, że w przypadku realizacji prawa do urlopu macierzyńskiego po porodzie uruchamiany jest on nie w trybie wnioskowym, a z mocy prawa z dniem porodu (art. 180 § 3 k.p.). Pracodawca pozostaje w obowiązku uwzględniać wnioski urlopowe uprawnionych pracowników rodziców, a pracownik nie może udać się na zawnioskowany urlop bez zgody pracodawcy. Z uwagi na wartości chronione tymi urloпами można przyjąć, że brak reakcji pracodawcy oznaczać będzie zgodę (Sobczyk, 2017, s. 724). W przypadku, gdy pracownik rodzic zachował wymagany termin, a wniosek urlopowy jest kompletny, to pracodawca nie może nie udzielić jednego z przysługujących urlopów nawet wówczas, gdyby skorzystanie z urlopu mogło naruszyć jego interes gospodarczy. Prawo do urlopu to zdaniem A. Sobczyka (2017, s. 740) prawo publiczne podmiotowe, a pracodawca musi w tym zakresie kierować się przede wszystkim wartością konstytucyjną, jaką jest ochrona rodziny, która przewyższa interesy i wartości ekonomiczne pracodawcy oraz jego wolność gospodarczą. Realizacja prawa pracownika do ochrony rodziny poprzez udzielanie kodeksowych urlopów związanych z rodzicielstwem wykazuje cechy administracyjne (Sobczyk, 2017, s. 739). Urlopy te są przez pracodawcę „udzielane”, a nie są przez pracownika „brane”. Pracodawca prowadzi klasyczne postępowanie (administracyjne) wszczęte na wniosek uprawnionego pracownika (forma pisemna, odpowiednie wyprzedzenie), stosując względem wnioskodawcy akt indywidualny. Poza tym pracodawca musi dokonać rozstrzygnięcia, której z osób uprawnio-

nych przysługuje urlop w danym stanie faktycznym i dlatego bada dokumentację drugiego uprawnionego, którą wnioskodawca musi przedłożyć, analizuje również wymiar urlopu oraz możliwość jego podziału na części. Z uwagi na przychylność i korzystność rozstrzygnięć względem wnioskującego - uprawnionego pracownika rodzica oraz jasne reguły postępowania ustalone dla pracodawcy stosowanie właściwych przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego (Ustawa, 1960) wydaje się być w tym zakresie konieczne.

Gwarancja zatrudnienia dla pracowników bibliotek szkół wyższych po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem

Ustawodawca przewidział, iż zapewnienie pracownikowi jedynie czasu potrzebnego na realizację celów związanych z rodzicielstwem w postaci stosownych urlopów nie będzie wystarczające, stąd też utworzył również odpowiednie „pourlopowe” gwarancje zatrudnienia. Regulacje te mają charakter gwarancyjny i przy wszelkich problemach interpretacyjnych, które stwarzają (Czerniak-Swędzioł, 2017, s. 89-102), w pełni zasługują na aprobatę.

Zgodnie z brzmieniem art. 183 (2) oraz art. 186 (4) k.p. pracodawca pozostaje zobowiązany do zapewnienia zatrudnienia (powierzenia pracy, dopuszczenia do pracy) pracownikowi rodzicowi powracającemu do pracy po zakończonym urlopie związanym z uprawnieniami rodzicielskimi. Ustawodawca chroniąc zatrudnienie, zezwala pracodawcy na podjęcie samodzielnej, autonomicznej decyzji i dokonanie jednostronnej zmiany treści umowy o pracę bez konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego (Sobczyk, 2013, s. 207). Sąd Najwyższy w swoich rozstrzygnięciach (Wyrok, 1984) wskazuje, iż w ten sposób pracodawca dba o dobro pracownika rodzica, ale jednocześnie zapomina o tym, że pracownik nie może odmówić podjęcia zatrudnienia na nowym, ale nieuzgodnionym z nim stanowisku pracy (Sobczyk, 2017, s. 751). Poza tym jedynie w przypadku, gdyby umowa o pracę nie określała stanowiska pracy, a jedynie rodzaj pracy, to przepis miałby dla pracownika rzeczywiście charakter gwarancyjny (Sobczyk, 2013, s. 207-208). Nie byłoby bowiem możliwe dokonywanie przesunięć pracownika na różne stanowiska pracy w ramach rodzaju pracy, co przy urlopach związanych z opieką nad dzieckiem jest przecież zasadniczo zabronione. Omawiany przepis nie zabrania pracodawcy na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego lub wypowiedzenia definitywnego powracającemu pracownikowi rodzicowi, ale dopóki pracodawca posiada alternatywne możliwości zatrudnienia takiego pracownika zgodnie z jego kwalifikacjami, to nie będzie to możliwe do zrealizowania.

Gwarancja zatrudnienia po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem w imię ochrony praw pracownika rodzica nie powinna sprowadzać się do zapewnienia jakiegokolwiek pracy. W świetle powyższego krytycz-

nie należy odnieść się do stanowiska Sądu Najwyższego, zgodnie z którym dopuszczenie do pracy stanowi bezwzględny obowiązek pracodawcy, ale nie oznacza braku możliwości wypowiedzenia umowy o pracę po powrocie z urlopu wychowawczego (Uzasadnienie, 1985). Moim zdaniem pozbawione jakiegokolwiek sensu jest uznanie, że zarówno art. 183² jak i art. 186 (4) k.p. służą temu, aby jedynie dopuścić pracownika rodzica do pracy, a następnie go zwolnić. *Ratio legis* tych regulacji sprowadza się do zapewnienia takiemu pracownikowi zatrudnienia po wykorzystaniu urlopu związanego z rodzicielstwem.

Kodeks pracy chroni pracownika rodzica w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem, co pozostaje w zgodzie z modelem propagowanym przez Unię Europejską, mającym na celu umiejętne godzenie pracy zawodowej z osobistą opieką na dzieckiem (Mitrus, 2009, s. 192 i nast.). Stąd też pracownik rodzic, któremu przysługuje uprawnienie do urlopu wychowawczego, ma możliwość żądać od pracodawcy obniżenia wymiaru etatu w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem, zgodnie z art. 186 (7) k.p. (Sołtys, 2014, s. 85 i nast.). Należy jednak zwrócić uwagę na to, że pracownik może wnioskować o obniżenie wymiaru etatu, a nie o modyfikację rozkładu czasu pracy. Wniosek o modyfikację rozkładu czasu pracy nie jest dla pracodawcy wiążący, choć nie ma przeszkód, aby został uwzględniony zgodnie z oczekiwaniami pracownika. Wówczas dojdzie do ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy oraz obniżenia wymiaru etatu na mocy porozumienia stron. Niezwykle ważne pozostaje pytanie, czy pracodawca może nie uwzględnić wniosku pracownika rodzica o obniżenie wymiaru etatu? Uważam, że jeżeli pracownik składa wniosek o symboliczne obniżenie wymiaru, służące jedynie pozyskaniu stosownej ochrony - według art. 186(8) § 1 k.p. - to pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia takiego wniosku (Pisarczyk, 2010b, s. 2 i nast.). Taki wniosek należy wówczas potraktować jako nadużycie prawa, z uwagi na niemożność racjonalnego wypełniania obowiązku opieki nad dzieckiem. Również, jeżeli pracownik w czasie składania wniosku prowadzi inną aktywność zawodową lub społeczną, która dowodzi, że obniżenie etatu nie służy jego celowi, to pracodawca ma prawo odmówić uwzględnienia wniosku lub stwierdzić wygaśnięcie tego prawa (Sobczak, 2017, s. 763). Wyłącznie w sytuacji, gdy wniosek pracownika służy faktycznie realizacji celu, jakim jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem⁶, to nieuzasadniona odmowa pracodawcy może doprowadzić do naruszenia konstytucyjnych praw pracownika rodzica. Mając powyższe na względzie, pracodawca podejmując decyzję w przedmiocie wniosku o obni-

⁶ Osobista opieka nad dzieckiem nie oznacza konieczności przebywania z dzieckiem bez przerwy, jak również tego, że nie można skorzystać z pomocy innych członków rodziny czy odpowiednich placówek (żłobek, przedszkole, klub dziecięcy), i to niezależnie od liczby godzin pobytu dziecka w tych placówkach, o ile nie nastąpiło trwałe zaprzestanie sprawowania opieki przez rodzica. Por. (Wyrok, 2011).

zenie etatu, winien każdy przypadek ocenić indywidualnie, mając na uwadze konkretną sytuację życiową danego pracownika rodzica. Wprowadzona w tym przypadku ochrona dla pracownika rodzica jest mechaniczna, bo nie jest w zasadzie odniesiona do przyczyn związanych z rodzicielstwem.

Ochrona trwałości stosunku pracy kobiety w ciąży i pracowników uprawnionych do urlopu macierzyńskiego

Poza urlopami związanymi z rodzicielstwem, pracownicy rodzice zyskują od ustawodawcy również gwarancje w zakresie trwałości stosunku pracy. Dotyczy to zarówno kobiety będącej w ciąży i jednocześnie pozostającej w zatrudnieniu, jak i pracowników rodziców uprawnionych do urlopu macierzyńskiego. Kodeksowym fundamentem zapewniającym stabilność zatrudnienia w czasie ciąży i urlopu macierzyńskiego pozostaje art. 177 k.p., w którym ustawodawca nałożył na pracodawcę zakaz wypowiedzania i rozwiązywania wszystkich rodzajów umów o pracę, z wyjątkiem umowy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca⁷. Jednocześnie nie należy zapominać, że uprawniona pracownica posiada pełne prawo do zakończenia stosunku pracy z pracodawcą z tym, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego dopuszcza się możliwość uchylecia od oświadczenia woli złożonego przez pracownicę, która w chwili zawierania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę nie wiedziała, że jest w ciąży⁸. Realizacja funkcji ochronnej przez pracodawcę polega nie tylko na tym, że nie może on wypowiedzieć umowy o pracę w okresie, w którym kobieta jest w ciąży, ale również na tym, że zejście w ciążę w okresie wypowiedzenia czyni wcześniej złożone przez pracodawcę wypowiedzenie wadliwym i wówczas pracodawca pozostaje w obowiązku przywrócenia takiej pracownicy do pracy. W ten sposób wypełnia jednocześnie, w obu przypadkach, niezwykle ważną, wyrażoną w Konstytucji zasadę społeczną, jaką jest ochrona macierzyństwa.

W doktrynie przedmiotu zauważa się, iż obowiązujące przepisy k.p. obowiązkiem ochrony macierzyństwa i rodziny obciążają wyłącznie pracodawcę. W mojej opinii takie rozwiązanie jest absolutnie nie do przyjęcia choćby dlatego, że obciążenie konkretnego pracodawcy może być całkowicie nieproporcjonalne do jego możliwości. Pracodawca pozostaje zobowiązany do ponoszenia konkretnych kosztów związanych z zatrudnianiem kobiety w ciąży, i to bez możliwości zwolnienia jej z pracy oraz bez możliwości obniżenia jej wynagrodzenia, nie tylko w sytuacji, kiedy może nie mieć

⁷ W literaturze przedmiotu został zaprezentowany pogląd, że ochrona powinna występować niezależnie od długości faktycznego zatrudnienia zob. (Liszczyk, 1989, s. 22-28).

⁸ Zob. (Wyrok, 2002), krytyki ww. orzeczenia oraz orzeczenia dotyczące wadliwości rozwiązania umowy o pracę, pomimo niewadliwości wypowiedzenia zob. (Wyrok, 1995), dokonał A. Sobczyk (Sobczyk, 2017, s. 713), (Sobczyk, 2013, s. 194-195), zob. także (Wyrok, 2012), a także (Wyrok, 2003).

dla niej pracy, ale również w sytuacji, kiedy taka praca, siłą rzeczy, staje się mniej wydajna (Czerniak-Swędziół, 2018, s. 23 i nast.). Analogicznie sytuacja pracodawcy przedstawia się, gdy nałożony zostaje na niego bezwzględny obowiązek przeniesienia pracownicy do innej pracy, względnie zwolnienia jej na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy, i to niezależnie od związanych z tym trudności natury organizacyjnej oraz kosztów (zgodnie z art. 179 k.p.). W obecnym kształcie przepisów pracodawca wypełnia funkcję gwaranta w zabezpieczeniu interesów społecznych i zostają nałożone na niego koszty polityki społecznej, które tak naprawdę powinny być realizowane przez państwo. Rozwiązania przyjęte przez polskiego ustawodawcę stoją w wyraźnej opozycji do regulacji prawa międzynarodowego, gdzie wskazuje się na wspólny obowiązek zapewnienia pracownicy ochrony podczas ciąży oraz na gwarancje zatrudnienia dla pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego na tym samym lub równorzędnym stanowisku przy dotychczasowym wynagrodzeniu (Konwencja, 1952) oraz ochrony rodziny pracownika jako naturalnej i podstawowej komórki społeczeństwa (Deklaracja, 1948).

Pozostałe uprawnienia rodzicielskie przysługujące bibliotekarzom szkół wyższych na gruncie przepisów Kodeksu pracy

Do uprawnień związanych z rodzicielstwem należy zaliczyć również wszystkie uprawnienia związane z korzystną dla pracownika rodzica organizacją procesu pracy, pozwalającą na wypełnianie zarazem obowiązków pracowniczych i rodzicielskich. Uprawnienia te będą przysługiwały również pracownikom bibliotek. Pracodawca zatrudniający pracownika rodzica lub przyszłego rodzica (kobieta w ciąży) pozostaje zobowiązany do zmiany organizacji procesu pracy takiego pracownika i odpowiedniego dostosowania czasu pracy do sytuacji rodzinnej pracownika. Obowiązki pracodawcy można w tym zakresie podzielić na dwie grupy, czyli związane z dostosowaniem warunków pracy dla kobiety w ciąży oraz kobiety karmiącej oraz odnoszące się do modyfikacji dotychczasowych warunków pracy z uwagi na wypełnianie przez pracownika roli rodzica.

Polski ustawodawca przewidział dość istotne ograniczenia w organizowaniu procesu pracy kobiety w ciąży oraz kobiety karmiącej, włącznie ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy. Zasadą pozostaje wówczas ponoszenie przez pracodawcę pełnego ryzyka płacowego, co stanowi efekt wliczania przerw do czasu pracy lub zagwarantowania takiej pracownicy za czas zwolnienia od pracy wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (Pisarczyk, 2008, s. 261-262). Zgodnie z treścią art. 176 k.p. kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub

karmienie dziecka piersią. Przy czym w orzecznictwie Sądu Najwyższego wypowiedziana została opinia, że pracownica podejmująca zatrudnienie nie ma obowiązku ujawniania faktu pozostawania w ciąży, jeżeli praca, jaką zamierza podjąć, nie jest niedozwolona z uwagi na ochronę macierzyństwa (Wyrok, 2007). Skoro więc prawo nie zabrania zatrudniania kobiety w ciąży, to odmowa pracodawcy zatrudnienia tylko z powodu ciąży uznana zostanie za dyskryminację (Wyrok, 2006).

Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią zawiera załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. (Rozporządzenie, 2017). Odnosząc te regulacje do zatrudnienia kobiety w ciąży w bibliotece, należy wskazać w szczególności na ograniczenia dotyczące pracy przy monitorze komputera. Od maja 2017 r. obowiązuje zasada, że czas kobiety w ciąży spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut. Po tym czasie pracownica w ciąży powinna mieć co najmniej 10-minutową przerwę, która jest wliczana do czasu pracy (punkt I.1.12 załącznika do Rozporządzenia Rady Ministrów). Przed zmianą przepisów kobieta w ciąży mogła pracować przy komputerze maksymalnie cztery godziny na dobę, a w przypadku dłuższej pracy pracodawca pozostawał w obowiązku, aby albo skrócić czas pracy, albo przenieść pracownicę do pracy na innym stanowisku. Jeżeli pracodawca nie mógł spełnić tych warunków, musiał zwolnić pracownicę w ciąży z obowiązku świadczenia pracy, z prawem do zachowania dotychczasowego wynagrodzenia.

Pracownica będąca w ciąży ma również prawo do zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie w związku z ciążą, jeżeli nie można ich przeprowadzić poza godzinami pracy (art. 185 § 2 k.p.). Okres zwolnienia obejmuje czas przeprowadzenia samych badań, czas potrzebny na dojazd oraz inne czynności związane z badaniami. Za czas nieobecności w pracy pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia, które oblicza się jak zapłatę za urlop wypoczynkowy, to jest zgodnie z § 5 Rozporządzenia z dnia 29 maja 1996 r. (Rozporządzenie, 1996).

Prawo pracy w dużym stopniu uwzględnia interesy pracownicze oraz socjalne rodziców, ale jednocześnie zabezpiecza dobro ich dziecka. Stąd też na pracodawcę nałożono wiele obowiązków dotyczących organizacji procesu pracy, mających na celu dostosowanie czasu pracy pracownika rodzica przy uwzględnieniu potrzeb jego dziecka (Latos-Miłkowska, 2008, s. 8 i nast.). I tak, pracodawca, by zatrudnić w godzinach nadliczbowych (art. 178 § 2 k.p.) lub w porze nocnej (art. 148 pkt 3 k.p.) pracownika rodzica opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4-go roku życia, pozostaje w obowiązku pozyskania od takiego pracownika stosownej zgody. Pracodawca pozostaje również zobowiązany do zapewnienia pracownicy przerw w pracy, związanych z karmieniem dziecka (art. 187 k.p.), przy jednoczesnym utrzymaniu obowiązku wypłaty wynagrodzenia za czas

takiej przerwy, która wliczana jest do czasu pracy. Pracodawca ma również obowiązek udzielania pracownikowi rodzicowi odpłatnych zwolnień z pracy, związanych z opieką nad dzieckiem, włącznie z opieką nad dzieckiem zdrowym (art. 188 k.p.).

Zakończenie

Przysługujące aktualnie pracownikom bibliotek szkół wyższych uprawnienia rodzicielskie, wynikające z przepisów k.p., dają wiele możliwości pozwalających na łączenie roli rodzica z jednoczesnym wypełnianiem obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Jak wynika z przeprowadzonej analizy obowiązujących przepisów, ochrona życia i zdrowia pracownika, macierzyństwa, rodzicielstwa i rodziny stanowi jedną z ważniejszych wartości chronionych przez k.p. Szeroko rozumiana ochrona rodzicielstwa w obecnym kształcie przepisów k.p. stwarza pracownikowi rodzicowi solidne gwarancje, choć w doktrynie przedmiotu zwraca się uwagę, iż odbywa się to niejako kosztem pracodawcy, który występuje również w roli wykonawcy obowiązków społecznych pozostając zobowiązanym do zatrudnienia socjalnego takiego pracownika rodzica.

Obowiązek ochrony macierzyństwa oraz rodziny jako konstytucyjny obowiązek społeczny jest realizowany przede wszystkim poprzez takie instytucje jak urlopy związane z rodzicielstwem, które w obecnym kształcie stwarzają pracownikom dogodne warunki na pozostanie z dzieckiem w domu, umożliwiają łączenie, w niektórych przypadkach, urlopu z pracą i dają gwarancję powrotu do pracy po wykorzystaniu tychże urlopów.

Poza tym pracodawca jako organizator procesu stoi na straży tego, aby na pracowników rodziców nie były nakładane takie obowiązki, które mogłyby kolidować z wykonywaniem roli rodzica opiekuna i uniemożliwiać sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Pracodawca pozostaje zobowiązany również do tego, aby pracownica w ciąży lub karmiąca wykonywała pracę, która nie będzie zagrażała jej zdrowiu i życiu oraz życiu i zdrowiu płodu.

Nie należy przy tym zapominać, że pracownicy chcący korzystać ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, a które niewątpliwie daje im status rodzica, mogą udostępnić pracodawcy dane osobowe dotyczące ich dzieci, czyli imiona, nazwiska oraz daty urodzenia (w myśl obowiązującego art. 22 (1) § 2 pkt 1 k.p.). Podanie takich informacji pracodawcy może posłużyć otrzymaniu przez pracownika dofinansowania do przedszkola, paczek dla każdego z dzieci z okazji świąt czy też zwolnień opiekuńczych. Obowiązek podania tych danych ma charakter względny. Brak woli skorzystania z tych uprawnień nie obliguje pracownika do ich ujawnienia bez narażania się na sankcje za nieprzestrzeganie obowiązków pracowniczych.

Bibliografia

- Czerniak-Swędzioł, J. (2016). Ewolucja urlopu rodzicielskiego. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 23, 49-62.
- Czerniak-Swędzioł, J. (2017). Sytuacja prawna pracownika powracającego do pracy po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem - uwagi de lege ferenda. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 24(2), 89-102.
- Czerniak-Swędzioł, J. (2018). Rola pracodawcy w realizowaniu uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. *Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji*, 113, 23-41.
- (Deklaracja, 1948). Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (1948). Pobrane 30 października 2018, z: http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf
- Godlewska-Bujok B. (2015). Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odślona. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 9, 17-22.
- Godlewska-Bujok, B. (2013). Urlopy rodzicielskie – o projekcie ustawy i jej (nie) konsekwencjach. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 3, 9-12.
- Golec-Nycz, E. (2018). Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – kilka uwag o statucie bibliotekarzy, *Biuletyn EBiB*, 1, 1-7. Pobrane 30 października 2018, z: <http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/viewFile/616/767>
- (Konwencja, 1952). Konwencja nr 183 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), z 1952 r. Pobrane 30 października 2018, z: <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k183.html>
- Latos-Miłkowska, M. (2011). Przemiany stosunku pracy związane z rodzicielstwem. W: L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych : XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, 26-28 maja 2011 r.* (s. 221-230). Warszawa: LexisNexis.
- Latos-Miłkowska, M. (2017). Zakres podmiotowy urlopów związanych z rodzicielstwem. W: M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska (red.), *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy : księga jubileuszowa profesora Grzegorza Goździewicza* (s. 323-339). Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. Stowarzyszenie Wyższej użyteczności Dom Organizatora.
- Latos-Miłkowska, M. (2008). Godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym w przepisach o czasie pracy (work-life balance). *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 7, 8-12.
- Liszczyński, T. (1989). Ochrona pracy kobiet i pracowników wychowujących dzieci - propozycje zmian. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1, 22-28.
- Mitrus, L. (2013). Wątpliwości wokół urlopu rodzicielskiego. W: G. Uścińska (red.), *Prawo pracy : refleksje i poszukiwania : księga jubileuszowa profesora Jerzego Wrątnego* (s. 355-365). Warszawa: IPISS.
- Mitrus, L. (2009). Ochrona rodzicielstwa w świetle zmian Kodeksu pracy. W: A. Patulski, K. Walczak (red.), *Jedność w różnorodności : studia z zakresu*

- prawa pracy, zabezpieczenia społeczne-go i polityki społecznej : księga pamiąt-kowa dedykowana Profesorowi Woj-ciechowi Muszalskiemu* (s. 189-200). Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Pisarczyk, Ł. (2016). Uprawnienia rod-ziców adopcyjnych w prawie pracy. W: J. Czerniak-Swędziół (red.), *Upraw-nienia pracowników związane z rodzi-cielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (s. 103-119). Warszawa: Wolters Kluwer.
- Pisarczyk, Ł. (2010a). Sprawozdanie z XIX Światowego Kongresu Międzynarodowe-go Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabez-pieczania Społecznego. *Praca i Zabez-pieczanie Społeczne*, 2, 15-18.
- Pisarczyk, Ł. (2010b). Zmniejszenie wymia-ru czasu pracy - odpowiedź na potrzeby pracowników i kryzys przedsiębiorstwa. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 6, 2-8.
- Pisarczyk, Ł. (2008). *Ryzyko pracodawcy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- (Rozporządzenie, 2015). Rozporządzenie Mi-nistra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pra-cowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków. (Dz.U. 2015, poz. 2243).
- (Rozporządzenie, 1996). Rozporządze-nie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagro-dzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego pod-stawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagro-dzenia oraz innych należności przewi-dzianych w Kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 r. (Dz.U. 2017, poz. 927).
- (Rozporządzenie, 2017). Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szko-dliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i ko-biet karmiących dziecko piersią z dnia 3 kwietnia 2017 r. (Dz.U. 2017, poz. 796.).
- Serafin, K. (2016). Uprawnienia rodziciel-skie pracownika – ojca po nowelizacji Kodeksu pracy. W: J. Czerniak-Swędziół (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (s. 157-182). Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sobczyk, A. (2013). *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*. (t. 2: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*). Warszawa: C.H. Beck.
- Sobczyk, A. (red). (2017). *Kodeks pracy : komentarz*. Warszawa: C.H. Beck
- Sołtys, P. (2014). Problematyka prawna obniżenia wymiaru etatu przez pracow-nika – rodzica wychowującego dziecko. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 21, 85-97.
- Torbus, U. (2016). Zmiany w zakresie uprawnień rodzicielskich ułatwiają-cych łączenie obowiązków zawodowych z opieką nad dzieckiem. W: J. Czerniak-Swędziół (red.), *Uprawnienia pracowni-ków związane z rodzicielstwem w świe-tle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (s. 199-227). Warszawa: Wolters Kluwer.
- (Uchwała, 1985). Uchwała Sądu Najwyż-szego z dnia 30 grudnia 1985 r. III PZP 50/85. *Orzecznictwo Sądu Najwyższe-go Izba Cywilna i Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, 1986, 7-8, poz. 118, 36-38.
- (Ustawa, 1960). Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania admini-stracyjnego. (Dz.U. 2017, poz. 1257).

- (Ustawa, 1974). Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (Dz.U. z 2018, poz. 917).
- (Ustawa, 1997). Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach. (Dz.U. 2018, poz. 574).
- (Ustawa, 1999). Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. (Dz.U. 2016, poz. 372 ze zm.).
- (Ustawa, 2005). Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. (Dz.U. 2005, nr 164 poz. 1365).
- (Ustawa, 2006). Ustawa z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. (Dz.U. 2006, nr 221 poz. 1615).
- (Ustawa, 2010). Ustawa z dnia 24 września 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. (Dz.U. 2010, nr 224 poz. 1459).
- (Ustawa, 2013). Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. (Dz.U. 2013, poz. 675).
- (Ustawa, 2015). Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. (Dz.U. 2015, poz. 1268).
- (Ustawa, 2018). Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. (Dz.U. 2018, poz.1668).
- (Uzasadnienie, 1985). Uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1985 r. III PZP 50/85. *Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna i Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpie-*
czeń Społecznych 1986, 7-8, poz. 118, 36-38.
- (Uzasadnienie, 2013). Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zmianie Ustawy Kodeks pracy i innych ustaw. *Druk sejmowy* nr 1310, z 29 kwietnia 2013 roku. Pobrane 30 października 2018, z: <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/druk.xsp?nr=1310>.
- Włodarczyk, M. (2017). W: K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Włodarczyk, M. (2018). W: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy : komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Wratny, J. (2000). Prawo do wykonywania pracy w czasie urlopu wychowawczego. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 3, 30-32.
- Wujczyk, M. (2014). Urlop rodzicielski – nowa instytucja ochrony rodzicielstwa. *Polityka Społeczna*, 2, 21-24.
- (Wyrok, 1984). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1984 r. I PRN 129/84. *Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna i Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych* 1985, 7, poz. 93, 40-45.
- (Wyrok, 1995). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r. I PRN 23/95. *Orzecznictwo Sądu Najwyższego : zbiór urzędowy. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, 22, poz. 276, 692-693.
- (Wyrok, 2001). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2001 r. V KKN 94/99. System Informacji Prawnej LEX nr 49445.
- (Wyrok, 2002). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r. I PKN 156/01.

- Orzecznictwo Sądu Najwyższego : zbiór urzędowy. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych*, 2004, 5, poz. 78, 205-207.
- (Wyrok, 2003). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 2003 r. I PK 206/02. *Orzecznictwo Sądu Najwyższego: zbiór urzędowy. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych*, 2004, 16, poz. 278, 736-739.
- (Wyrok, 2006). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r. II UK 51/05. *Orzecznictwo Sądu Najwyższego: zbiór urzędowy. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych*, 23-24, 366.
- (Wyrok, 2007). Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2007 r. I UK 324/06. *Monitor Prawa Pracy*, 12, 654.
- (Wyrok, 2011). Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 25 marca 2011 r. I OSK 2066/10. System Informacji Prawnej LEX nr 1079748.
- (Wyrok, 2012). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11. *Monitor Prawa Pracy*, 9, 450. jspui/bitstream/11320/4519/1/23_Przybysz_Pioterek.pdf

Justyna Czerniak-Swędziol

Parental employment rights in university libraries

Abstract

The legislator strives to combine the role of a parent with the role of an employee, so that simultaneous fulfilment of an extremely important social function with proper performance of professional duties was the most convenient for the employee. The employment law has changed significantly in the field of parental rights. Not only the parental leave entitlement has been increased, but also some rights have been transferred to other employees. University libraries staff can fully exercise their parental rights under the applicable provisions of the employment law. The obligation to protect motherhood and the family is a constitutional social obligation, which is implemented primarily via parental leave. Parental leave entitlement provides employees with convenient conditions to stay with the child at home, enabling them (in some cases) to combine work with care. It also gives statutory rights, to an employee when returning to work after parental leave. Parents who combine work with caring for children, have some specific rights protected by law. These include various types of leave and the right to be considered for flexible working arrangements. Employers are obliged to ensure that new and expectant mothers are not exposed to any significant health and safety risks whilst at work.

Keywords: parent employee, maternity leave, parental leave, paternity leave, employment protection, child's good, pregnant woman, work life balance

Justyna Czerniak-Swędziół
Uprawnienia rodzicielskie pracowników bibliotek szkół wyższych
Streszczenie

Ustawodawca stara się, aby łączenie roli rodzica z rolą pracownika, czyli jednoczesne wypełnianie niezwykle istotnej funkcji społecznej z należytym wykonywaniem obowiązków zawodowych było dla pracownika najdogodniejsze. Kodeks pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich uległ solidnej zmianie. Zwiększono nie tylko zakres przedmiotowy urlopów związanych z rodzicielstwem, ale również ich zakres podmiotowy przenosząc pewne uprawnienia na innych zatrudnionych/ubezpieczonych. Pracownicy bibliotek szkół wyższych mogą w pełnym zakresie korzystać z uprawnień rodzicielskich na gruncie obowiązujących przepisów k.p. Obowiązek ochrony macierzyństwa oraz rodziny to konstytucyjny obowiązek społeczny, który realizowany jest przede wszystkim poprzez urlopy związane z rodzicielstwem; urlopy stwarzające pracownikom dogodne warunki na pozostanie z dzieckiem w domu, umożliwiające łączenie, w niektórych przypadkach, pracy z opieką i dające takiemu pracownikowi gwarancję powrotu do pracy po ich wykorzystaniu. Uprawnienia przysługujące pracownikom rodzicom związane są także z odpowiednią organizacją czasu ich pracy, który nie powinien kolidować z wykonywaniem roli rodzica/opiekuna i uniemożliwiać sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Pracodawca pozostaje zobowiązany również do tego, aby pracownica w ciąży lub karmiąca wykonywała pracę, która nie będzie zagrażała jej zdrowiu i życiu oraz życiu i zdrowiu płodu.

Słowa kluczowe: pracownik rodzic, urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop ojcowski, urlop wychowawczy, ochrona zatrudnienia, dobro dziecka, kobieta w ciąży, równowaga życia zawodowego

