INFORlex
KOMPLEKSOWA BAZA WIEDZY
poleca

e-book

URLOPY PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

– ZASADY UDZIELANIA I OCHRONA PRZED ZWOLNIENIEM

stan prawny 18 marca 2022 r.

Ewa Łukasik

35 lat INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

978-83-8268-161-1

SPIS TREŚCI

1. Urlop macierzyński . . . 3
   1.1. Prawo do urlopu macierzyńskiego . . . 3
   1.2. Wymiar urlopu macierzyńskiego . . . 4
   1.3. Urlop macierzyński w przypadku urodzenia martwego dziecka . . . 5
   1.4. Urlop macierzyński dla ojca dziecka lub innego członka najbliższej rodziny . . . 5
      1.4.1. Rezygnacja pracownicy z części urlopu . . . 5
      1.4.2. Rezygnacja z części urlopu przez pracownicę posiadającą orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji . . . 6
      1.4.3. Hospitalizacja matki dziecka . . . 8
      1.4.4. Hospitalizacja dziecka . . . 9
      1.4.5. Śmierć pracownicy lub ubezpieczonej matki dziecka . . . 10
      1.4.6. Porzucenie dziecka . . . 10
   1.5. Uprawnienia ojca lub innego członka najbliższej rodziny w przypadku braku ubezpieczenia lub objęcia ubezpieczeniem matki . . . 10
2. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego . . . 11
3. Urlop rodzicielski . . . 14
   3.1. Prawo do urlopu rodzicielskiego i jego wymiar . . . 14
   3.2. Wniosek o urlop rodzicielski . . . 15
   3.3. Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą . . . 16
   3.4. Urlop rodzicielski z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie . . . 17
4. Urlop okolicznościowy z tytułu urodzenia dziecka . . . 17
5. Urlop ojcowski . . . 18
6. Urlop wychowawczy . . . 19
   6.1. Prawo do urlopu wychowawczego i jego wymiar . . . 19
   6.2. Wniosek o urlop wychowawczy . . . 20
   6.3. Łączenie urlopu wychowawczego z pracą . . . 20
   6.4. Obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego . . . 20
7. Ochrona stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem . . . 21
   7.1. Ochrona stosunku pracy w okresie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i ojcowskiego . . . 21
      7.1.1. Zakres ochrony . . . 21
      7.1.2. Okoliczności wyłączające ochronę stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i ojcowskich . . . 23
   7.2. Ochrona stosunku pracy pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym lub korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy . . . 25
      7.2.1. Zakres ochrony . . . 25
      7.2.2. Okoliczności wyłączające ochronę stosunku pracy pracowników korzystających z urlopu wychowawczego lub obniżonego wymiaru czasu pracy . . . 27
8. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego . . . 28
   8.1. Gwarancja powrotu do pracy . . . 28
   8.2. Powrót na inne stanowisko pracy . . . 29
   8.3. Konsekwencje odmowy podjęcia pracy na wskazanym stanowisku . . . 30
   8.4. Konsekwencje niedopuszczenia do pracy pracownika po urlopach związanych z rodzicielstwem . . . 30

Urlopy pracowników związane z rodzicielstwem – zasady udzielania i ochrona przed zwolnieniem

Przepisy prawa pracy zawierają szczególne regulacje dla pracowników-rodziców. Przyznają im szereg uprawnień, w tym prawo do urlopów związanych z rodzicielstwem. Pracownicy mogą korzystać z urlopu: macierzyńskiego, na warunkach urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego. Ponadto ważnym elementem uprawnień rodzicielskich jest ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy osób korzystających z praw pracowniczych związanych z opieką nad dziećmi.

Przepisy regulujące uprawnienia rodzicielskie były w ostatnich latach wielokrotnie nowelizowane. Kolejne zmiany miały na celu zapewnienie pracownikom jak największej elastyczności korzystania z tych uprawnień oraz możliwie szerokiego poczucia bezpieczeństwa dla zatrudnionych, którzy decydują się na potomstwo. Poniżej przestawiamy kompleksowe omówienie aktualnych uprawnień rodzicielskich.

1. Urlop macierzyński

1.1. Prawo do urlopu macierzyńskiego

Urlop macierzyński przysługuje pracownicy, która urodziła dziecko w okresie pozostawania w stosunku pracy. Prawo do urlopu macierzyńskiego nie zależy natomiast od podstawy nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę), rodzaju umowy o pracę ani od stażu pracy posiadanego przez pracownicę, okresu zatrudnienia u danego pracodawcy czy wymiaru czasu pracy.

Z urlopu tego można korzystać tylko w trakcie zatrudnienia. Urlop macierzyński nie przysługuje pracownicy w okresie korzystania przez nią z urlopu bezpłatnego lub urlopu wychowawczego, jeżeli w ich trakcie urodzi dziecko. W okresie tych urlopów stosunek pracy wprawdzie trwa, ale prawa i obowiązki stron tego stosunku pozostają w zawieszeniu. Prawa do urlopu macierzyńskiego nie nabywa ponadto pracownica zatrudniona na podstawie terminowej umowy o pracę, która przedłużyła się – z mocy prawa – do dnia porodu, chyba że pracownica podejmie kolejne zatrudnienie.

PRZYKŁAD 1

Umowa o pracę została zawarta na czas określony do 30 czerwca 2022 r. Pracownica 12 maja 2022 r. urodziła dziecko. Przed dniem porodu nie korzystała z urlopu macierzyńskiego. Z urlopu macierzyńskiego będzie korzystała tylko do 30 czerwca 2022 r., czyli do dnia rozwiązania umowy o pracę z upływem terminu, na który została zawarta. Natomiast po rozwiązaniu się umowy o pracę kobieta nadal będzie miała prawo do zasiłku macierzyńskiego aż do upływu 20 tygodni od dnia porodu, ponieważ urodziła dziecko w okresie ubezpieczenia chorobowego, pozostając w stosunku pracy (art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

Urlop macierzyński przysługuje z mocy prawa i ma charakter obligatoryjny. Oznacza to, że w czasie jego trwania pracodawca nie może dopuścić pracownicy do pracy, nawet gdy pracownica wystąpi z wnioskiem lub żądaniem umożliwienia jej wykonywania obowiązków służbowych w trakcie urlopu macierzyńskiego. Dopuszczenie pracownicy do pracy w trakcie urlopu macierzyńskiego stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny (art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy).

Jeżeli pracownica nie korzysta z części urlopu macierzyńskiego przypadającej przed porodem, to nie ma obowiązku składania wniosku o urlop macierzyński, ten bowiem z mocy prawa rozpoczyna się w dniu porodu.

WAŻNE Urlop macierzyński rozpoczyna się automatycznie w dniu porodu.

Natomiast gdy kobieta zdecyduje się skorzystać z tego rodzaju urlopu jeszcze przed rozwiązaniem, powinna złożyć wniosek o udzielenie jej części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu. Wniosek taki powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownicy,
- wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku pracownica dołącza kopię zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, określającego przewidywaną datę porodu.

Wzór wniosku o urlop macierzyński przed porodem jest dostępny na www.inforlex.pl/ewydania w zakładce „Formularze, wzory i umowy".

Jeżeli pracownica nie korzystała z części urlopu macierzyńskiego przypadającej przed porodem, powinna niezwłocznie powiadomić pracodawcę o fakcie urodzenia dziecka najpóźniej w drugim dniu swojej nieobecności (§ 2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy).

Pracownica jest również zobowiązana dostarczyć pracodawcy skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (albo jego kopię), potwierdzający fakt porodu i konieczny do uzyskania przez pracownicę zasiłku macierzyńskiego.

1.2. Wymiar urlopu macierzyńskiego

Wymiar urlopu macierzyńskiego jest uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Długości urlopu macierzyńskiego przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1. Wymiary urlopu macierzyńskiego

Liczba dzieci urodzonych przy jednym porodzie	Wymiar urlopu macierzyńskiego	
	w tygodniach	w dniach
jedno dziecko	20 tygodni	140 dni
dwoje dzieci	31 tygodni	217 dni
troje dzieci	33 tygodnie	231 dni
czworo dzieci	35 tygodni	245 dni
pięcioro i więcej dzieci	37 tygodni	259 dni

Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego. Po porodzie przysługuje jej urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania wymiaru.

1.3. Urlop macierzyński w przypadku urodzenia martwego dziecka

W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

PRZYKŁAD 2

Pracownica urodziła martwe dziecko w 8 miesiącu ciąży. Ma prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni. Podstawą udzielenia urlopu macierzyńskiego pracownicy jest akt urodzenia z adnotacją w rubryce „uwagi", że dziecko urodziło się martwe.

Warunkiem uzyskania prawa do urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia martwego dziecka lub jego zgonu jest przedstawienie aktu urodzenia dziecka. Jeżeli akt urodzenia dziecka nie zostanie wystawiony, ponieważ ze względu na wczesny etap ciąży nie jest możliwe ustalenie płci dziecka – pracownica nie będzie mogła skorzystać z urlopu macierzyńskiego.

1.4. Urlop macierzyński dla ojca dziecka lub innego członka najbliższej rodziny

1.4.1. Rezygnacja pracownicy z części urlopu

Warunkiem rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę-matkę jest jego wykorzystanie przez pracownika-ojca, przy czym nie może to nastąpić wcześniej niż po upływie 14 tygodni od dnia porodu. Jeżeli ojciec dziecka nie pozostaje w stosunku pracy, pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony-ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

Skrócenie urlopu macierzyńskiego następuje na pisemny wniosek pracownicy, złożony najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Wniosek powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownicy,
- wskazanie terminu powrotu do pracy.

Do wniosku pracownica powinna dołączyć kopię wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia

ubezpieczonego-ojca dziecka o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego.

Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko pozostałej części urlopu macierzyńskiego w takim przypadku ma zawierać:

- imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko,
- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci), na które ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego,
- oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego wykorzystanego przed porodem,
- wskazanie okresu, na jaki ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się:

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów,
- oświadczenie pracownicy o zamiarze rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

Wzór wniosku o urlop macierzyński dla ojca dziecka jest dostępny na www.inforlex.pl/ewydania w zakładce „Formularze, wzory i umowy".

Pracownica nie ma obowiązku wykorzystywania pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego, o ile opiekę nad dzieckiem w tym okresie przejmie ojciec dziecka będący pracownikiem albo podlegający ubezpieczeniu chorobowemu.

Pracownica musi natomiast wykorzystać pełen wymiar urlopu macierzyńskiego przewidziany prawem, jeżeli ojciec dziecka nie przejmie opieki nad dzieckiem w okresie odpowiadającym okresowi pozostałego do wykorzystania urlopu lub nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu.

PRZYKŁAD 3

Pracownica wykorzystała po porodzie 14 tygodni urlopu macierzyńskiego. W związku z tym, że ojciec dziecka stracił pracę i jest osobą bezrobotną z prawem do zasiłku, rodzice zdecydowali, że pracownica zrezygnuje z pozostałej części urlopu i powróci do pracy, a opiekę nad dzieckiem przejmie ojciec dziecka. W tej sytuacji matka dziecka nie może przerwać urlopu macierzyńskiego na rzecz ojca dziecka, gdyż nie podlega on ubezpieczeniu chorobowemu, co wyklucza nabycie przez niego prawa do zasiłku macierzyńskiego.

1.4.2. Rezygnacja z części urlopu przez pracownicę posiadającą orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji

Pracownica legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, jeżeli:

- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo pracownik-inny członek najbliższej rodziny,
- przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony-ojciec dziecka albo ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

Niezdolność do samodzielnej egzystencji to kwalifikowana postać niezdolności, o której orzeka lekarz orzecznik ZUS, w przypadku gdy stwierdza naruszenie sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych (art. 13 ust. 5 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych).

Ubezpieczonym-ojcem dziecka lub ubezpieczonym-innym członkiem najbliższej rodziny jest osoba objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby lub macierzyństwa, np. na podstawie umowy zlecenia lub z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej.

Przepisy definiują natomiast ubezpieczonego-innego członka najbliższej rodziny jako innego niż pracownik-ojciec wychowujący dziecko członka najbliższej rodziny w rozumieniu przepisów o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Przepisy te nie precyzują jednak bezpośrednio pojęcia członka najbliższej rodziny, ale wskazują, że osoba ta uzyskała prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego albo ochronę stosunku pracy w okresie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem lub przerwała działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego, *w rozumieniu art. 446 § 3 Kodeksu cywilnego, do kręgu „najbliższego członka rodziny" należy zaliczyć – oprócz współmałżonka – także krewnych, powinowatych i przysposobionych, konkubenta oraz jego krewnych, w tym dzieci tylko jednego lub drugiego z nich, a także dzieci wspólne* (wyrok SN z 13 kwietnia 2005 r., IV CK 648/04, OSNC 2006/3/54).

Również resort pracy wskazał swoją definicję najbliższego członka rodziny.

Stanowisko Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 23 grudnia 2015 r. w sprawie definicji osób najbliższych pracownicy lub ubezpieczonej-matki dziecka

Przez najbliższego członka rodziny należałoby zatem rozumieć osobę, która pozostaje z matką dziecka w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa, a także małżeństwa. W stosunku pokrewieństwa wobec matki dziecka pozostają np. jej ojciec i matka, dziadek i babcia, jej brat i siostra. Natomiast matka dziecka pozostaje w stosunku powinowactwa z rodziną męża. Zatem dla matki dziecka powinowatymi będą np. teść i teściowa, dziadkowie męża, brat i siostra męża. Stosunek powinowactwa nie ustaje w razie śmierci męża matki dziecka. Jeżeli jednak skorzystaniem z prawa do urlopu albo jego części byliby jednocześnie zainteresowani pracownik-ojciec dziecka i pracownik-inny członek najbliższej rodziny, to ze względu na obowiązki rodzicielskie, jakie spoczywają na rodzicach wobec ich dzieci, urlopu albo jego części powinno udzielić się pracownikowi-ojcu dziecka.

Przepisy nie rozstrzygają, który z uprawnionych ma pierwszeństwo w nabyciu uprawnień – ojciec czy członek najbliższej rodziny. Uprawnienia powinna móc przejąć osoba opiekująca się dzieckiem, ale jednocześnie najbliżej spokrewniona (np. ojciec przed babcią). W przypadku złożenia kilku wniosków przez członków najbliżej rodziny, z uwagi na brak regulacji kolizyjnej, rozstrzygać będzie data wniosku najwcześniejszego.

Pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, z pobierania zasiłku macierzyńskiego po jego wykorzystaniu za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego.

Pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy.

Do wniosku powinno się załączyć:

- kopię wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego-ojca dziecka albo ubezpieczonego-innego członka najbliższej rodziny o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego,
- kopię prawomocnego orzeczenia o niezdolności pracownicy do samodzielnej egzystencji.

Pozostałej części urlopu macierzyńskiego pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, na jego pisemny wniosek, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu.

W takim przypadku wniosek o udzielenie pracownikowi pozostałej części urlopu macierzyńskiego powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny,
- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci), na które ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego,
- oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego wykorzystanego przed porodem,
- wskazanie okresu, na który ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku należy załączyć:

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów,
- oświadczenie pracownicy o zamiarze rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny.

1.4.3. Hospitalizacja matki dziecka

Pracownica, która przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym wykonującym działalność leczniczą stacjonarną i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego może przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo w zakładzie, jeżeli:

- część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo pracownik-inny członek najbliższej rodziny,
- osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony-ojciec dziecka albo ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową (art. 180 § 10 Kodeksu pracy).

PRZYKŁAD 4

17 kwietnia 2022 r. pracownica urodziła dziecko, a 8 czerwca 2022 r. z powodu zapalenia płuc została przyjęta na oddział szpitalny, gdzie przebywała 12 dni. Pracownica nie mogła przerwać urlopu macierzyńskiego od pierwszego dnia pobytu w szpitalu, ale dopiero od 12 czerwca 2022 r., tj. po upływie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie.

Urlop macierzyński hospitalizowanej pracownicy zostaje przerwany na okres, w którym z takiego urlopu korzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo pracownik-inny członek najbliższej rodziny.

We wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny w sprawie udzielenia części urlopu macierzyńskiego, w sytuacji gdy doszło do przerwania tego urlopu z powodu hospitalizacji pracownicy ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, należy zamieścić:

- wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, odpowiadającej dacie, od której pracownica przerwała urlop macierzyński,
- oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego wykorzystanego przed porodem,
- oświadczenie pracownika, w którym zobowiązuje się on do poinformowania pracodawcy o dacie opuszczenia przez pracownicę szpitala albo innego zakładu leczniczego podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

Do wniosku tego należy załączyć:

1) oświadczenie pracownicy, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, dotyczące daty, od której przerwała ona urlop macierzyński na okres pobytu w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem,
2) zaświadczenie o terminie przyjęcia pracownicy do placówki, o której mowa w pkt 1, wystawione przez taką placówkę,
3) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów.

Wzór wniosku o urlop macierzyński dla pracownika-ojca w przypadku hospitalizacji matki dziecka jest dostępny na www.inforlex.pl/ewydania w zakładce „Formularze, wzory i umowy".

1.4.4. Hospitalizacja dziecka

W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala. W takim przypadku dochodzi do przerwania urlopu macierzyńskiego na czas pobytu dziecka w szpitalu.

Przerwanie urlopu następuje na wniosek pracownicy, do którego powinno być załączone zaświadczenie lekarskie potwierdzające termin przyjęcia dziecka do szpitala. Wniosek taki jest dla pracodawcy wiążący.

Wznowienie urlopu macierzyńskiego przerwanego hospitalizacją dziecka następuje niezwłocznie po odebraniu dziecka ze szpitala. Przerwa w wykorzystywaniu urlopu macierzyńskiego nie powinna trwać dłużej niż czas pobytu dziecka w szpitalu. Pracownica ma prawo do wykorzystania pozostałej części urlopu macierzyńskiego po powrocie dziecka ze szpitala, choćby nastąpiło to kilka miesięcy po porodzie. Nawet przerwa w wykorzystywaniu urlopu o znacznej długości nie powoduje utraty prawa do niewykorzystanej części urlopu.

1.4.5. Śmierć pracownicy lub ubezpieczonej matki dziecka

W razie śmierci pracownicy lub ubezpieczonej matki dziecka w czasie urlopu macierzyńskiego pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.

Pracownik-ojciec albo pracownik-inny członek najbliższej rodziny w swoim wniosku o udzielenie urlopu wskazuje m.in. datę zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka oraz datę, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka. Przepisy nie przewidują obowiązku złożenia wniosku o urlop z odpowiednim wyprzedzeniem. Pracodawca ma obowiązek udzielenia pozostałej części urlopu we wskazanym przez pracownika terminie.

PRZYKŁAD 5

Pracownica zmarła 10 maja 2022 r., w 9 tygodniu po porodzie. Tego samego dnia pracownik-ojciec dziecka złożył pracodawcy wniosek o udzielenie mu pozostałej części urlopu macierzyńskiego w terminie od 10 maja br. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika.

1.4.6. Porzucenie dziecka

Jeżeli pracownica lub ubezpieczona matka dziecka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, traci prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu oddania dziecka i zasiłku macierzyńskiego. W każdym przypadku pracownicy przysługuje jednak prawo do 8 tygodni urlopu macierzyńskiego przypadającego po porodzie.

W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczoną-matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny – sprawującemu opiekę nad dzieckiem – przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego. W tym przypadku również nie ma obowiązku złożenia wniosku o pozostałą część urlopu macierzyńskiego z odpowiednim wyprzedzeniem.

1.5. Uprawnienia ojca lub innego członka najbliższej rodziny w przypadku braku ubezpieczenia lub objęcia ubezpieczeniem matki

Przepisy Kodeksu pracy przewidują również prawo do urlopu macierzyńskiego dla pracownika-ojca dziecka lub pracownika-innego członka najbliższej rodziny, w przypadku gdy matka dziecka nie miała prawa do urlopu macierzyńskiego ani zasiłku macierzyńskiego.

Pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji w przypadku:

- zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą takim ubezpieczeniem albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,

- niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą takim ubezpieczeniem albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji.

Części urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny.

W przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania wymiaru tego urlopu.

2. 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 który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Wymiar tego rodzaju urlopu przestawia tabela poniżej.

Tabela 2. Wymiar urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

Liczba dzieci przyjętych na wychowanie	Wymiar urlopu	
	w tygodniach	w dniach
jedno dziecko	20 tygodni	140 dni
dwoje dzieci	31 tygodni	217 dni
troje dzieci	33 tygodnie	231 dni
czworo dzieci	35 tygodni	245 dni
pięcioro i więcej dzieci	37 tygodni	259 dni

Urlop ten trwa jednak nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

PRZYKŁAD 6

Pracownik przyjął na wychowanie dwoje dzieci w wieku 5 i 11 lat. W takim przypadku będzie miał prawo do 20 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. O wymiarze urlopu decyduje bowiem liczba dzieci przyjętych na wychowanie i spełniających kryteria wiekowe uprawniające do tego urlopu. W tym przypadku na dziecko w wieku 11 lat urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego nie przysługuje.

WAŻNE Ostatnim dniem urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jest dzień poprzedzający ukończenie przez dziecko 7 lub odpowiednio 10 roku życia.

Minimalny okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wynosi 9 tygodni (63 dni), nawet gdy dziecko przyjęte na wychowanie ukończy w tym czasie 7 lub odpowiednio 10 rok

życia. Jeżeli zatem dziecko kończy wiek 7 lub odpowiednio 10 lat w pierwszych 9 tygodniach korzystania przez opiekuna z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, to urlop ten przysługuje w wymiarze nie krótszym niż 9 tygodni.

PRZYKŁAD 7

Przyjmijmy, że pracownica przyjęła na wychowanie dziecko w wieku 6 lat i 11 miesięcy w ramach rodziny zastępczej i od 2 września 2022 r. korzysta z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, pobierając zasiłek macierzyński. Dziecko 11 października 2022 r. skończy 7 lat, w związku z czym pracownica ma prawo do minimalnego okresu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 9 tygodni (63 dni), tj. od 2 września do 3 listopada 2022 r.

Pierwszym dniem urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jest dzień określony przez pracownicę lub pracownika jako dzień, w którym faktycznie zaczęli sprawować opiekę nad dzieckiem przyjętym na wychowanie.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego może być w całości wykorzystany przez pracownika. Inaczej niż w przypadku urlopu macierzyńskiego nie obowiązuje tutaj warunek wykorzystania pierwszych 14 tygodni urlopu przez pracownicę.

WAŻNE Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego może być w całości wykorzystany przez jednego z opiekunów, bez konieczności dzielenia się nim.

Prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, podobnie jak prawo do urlopu macierzyńskiego, nie jest uzależnione od jakiegokolwiek stażu pracy. Do nabycia prawa do tego urlopu wystarczające jest pozostawanie w stosunku pracy, przyjęcie dziecka na wychowanie i wystąpienie do sądu opiekuńczego z wnioskiem o przysposobienie tego dziecka.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika.

Wniosek powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika,
- imię i nazwisko, datę urodzenia dziecka (dzieci) przyjętego na wychowanie oraz
- wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku należy załączyć:

- oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub
- zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo
- kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej bądź
- kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą, a także kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

Wzór wniosku o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest dostępny na www.inforlex.pl/ewydania w zakładce „Formularze, wzory i umowy”.

Co istotne, do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego odpowiednie zastosowanie znajdują:

- zasady dzielenia urlopu macierzyńskiego pomiędzy dwoje rodziców lub innego członka najbliższej rodziny (art. 180 § 4–17 Kodeksu pracy),
- zasady, że w razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia pracownik zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka (art. 180^1 § 2 Kodeksu pracy),
- zasady wykorzystania pozostałej części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego po wyjściu dziecka wymagającego opieki lekarskiej ze szpitala (art. 181 Kodeksu pracy).

Poza opiekunem, który rozpoczął korzystanie z tego urlopu po przyjęciu dziecka (dzieci) na wychowanie, z urlopu tego może korzystać zatem drugi opiekun albo nawet inny członek najbliższej rodziny w sytuacjach analogicznych, w jakich mógłby korzystać z części urlopu macierzyńskiego (dotyczy to m.in. rezygnacji z części urlopu przez pracownika, który rozpoczął urlop, legitymowania się przez pracownika, który rozpoczął urlop, orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, hospitalizacji pracownika, który rozpoczął urlop, zgonu pracownika, porzucenia dziecka itd.).

Do wniosków składanych w tych przypadkach przez pracowników chcących skorzystać z części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zrezygnować z jego części stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące treści wniosków składanych w takich przypadkach przy korzystaniu z części urlopu macierzyńskiego albo rezygnacji z części tego urlopu. Pracownicy ci dołączają także takie same załączniki, z tym że zamiast skróconego odpisu aktu urodzenia dziecka (albo jego kopii) składają oni:

- oświadczenie o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej między rodziną zastępczą a starostą,
- kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego – tylko gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

Przepisy nie określają, z jakim wyprzedzeniem pracownik powinien złożyć wniosek o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego. Pracodawca będzie zatem zobowiązany udzielić go nawet z dnia na dzień, jeżeli taki termin będzie wynikał z wniosku pracownika.

Należy zaznaczyć, że zgodnie z opinią Sądu Najwyższego na czas trwania postępowania w sprawie o przysposobienie prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego ma pracownik faktycznie wychowujący dziecko, o którego przysposobienie wystąpił, niezależnie od tego, czy został formalnie ustanowiony opiekunem tego dziecka na czas trwania postępowania w sprawie o przysposobienie.

SN *Prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego ma pracownik faktycznie wychowujący dziecko, o którego przysposobienie wystąpił, niezależnie od tego, czy został formalnie ustanowiony opiekunem tego dziecka na czas trwania postępowania w sprawie o przysposobienie (art. 183 § 1 Kodeksu pracy).*

Nie można uznać, że pojęcie „przyjęcia dziecka na wychowanie" zawarte w art. 183 § 1 Kodeksu pracy posiada jakąś inną treść normatywną, niż określeniu temu nadają przepisy

z zakresu ubezpieczeń społecznych. Oznacza zatem faktyczne sprawowanie opieki nad dzieckiem, niezależnie od formalnego statusu jego opiekuna (wyrok SN z 4 czerwca 2012 r., I PK 4/12, OSNP 2013/17–18/196).

3. Urlop rodzicielski

3.1. Prawo do urlopu rodzicielskiego i jego wymiar

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik może skorzystać z urlopu rodzicielskiego. Wymiar urlopu rodzicielskiego przedstawia poniższa tabela.

Tabela 3. Wymiar urlopu rodzicielskiego

Liczba dzieci urodzonych podczas jednego porodu	Wymiar urlopu	
	w tygodniach	w dniach
jedno dziecko	32 tygodnie	224 dni
dwoje lub więcej dzieci	34 tygodnie	238 dni

Przepisy przewidują także sytuacje, w których następuje skrócenie wymiaru tego rodzaju urlopu. Dzieje się tak w przypadku:

- zgonu dziecka w trakcie urlopu rodzicielskiego – przysługuje wówczas prawo do 7 dni urlopu od dnia zgonu dziecka,
- porzucenia dziecka przez pracownika lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej – pracownikowi nie przysługuje wówczas część urlopu rodzicielskiego przypadającego po dniu porzucenia dziecka albo umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej bądź w ww. zakładzie.

Jeżeli w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego dziecko trafi do szpitala, to pracownik-rodzic korzystający z tego urlopu może przerwać urlop, a pozostałą jego część wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

WAŻNE W razie hospitalizacji dziecka w trakcie urlopu rodzicielskiego można go przerwać.

Urlop rodzicielski ma charakter fakultatywny, a nie obowiązkowy, więc żaden z rodziców nie musi z niego korzystać. Możliwe jest niewykorzystanie urlopu rodzicielskiego albo wykorzystanie go tylko w zadeklarowanej przez pracownika części. Z urlopu rodzicielskiego można korzystać tylko w okresie pozostawania w stosunku pracy. Urlop rodzicielski nie przedłuża umowy o pracę na czas określony.

Urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu nie może przekroczyć 32 lub 34 tygodni.

PRZYKŁAD 8

Rodzice dziecka zdecydowali, że z przysługującego im urlopu rodzicielskiego będą korzystali jednocześnie. Jeśli więc zdecydują się w ten sposób wykorzystać pełen przy-

sługujący im wymiar urlopu (32 tygodnie), będą mogli przebywać wspólnie na urlopie po 16 tygodni.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia.

Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
  – urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
  – przyjęcia przez pracownika na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;
- sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

3.2. Wniosek o urlop rodzicielski

Urlopu rodzicielskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

We wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego wskazuje się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego albo pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz okres, na który ma być udzielony urlop rodzicielski. W przypadku gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu rodzicielskiego wskazuje się termin zakończenia poprzedniej części tego urlopu oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu i liczbę wykorzystanych części urlopu.

Wzór wniosku o urlop rodzicielski w pełnym wymiarze jest dostępny na www.inforlex.pl/ewydania w zakładce „Formularze, wzory i umowy”.

Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

Liczbę części wykorzystanego urlopu rodzicielskiego ustala się nie tylko na podstawie wniosków o ten urlop, ale także na podstawie wniosków o zasiłek macierzyński (za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego lub jego części), jeżeli uprawnieniami będzie dzielił się rodzic-pracownik z rodzicem objętym ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa.

Do wniosku dołącza się:

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka,
- oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z urlopu rodzicielskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego przez drugiego z rodziców dziecka przez okres wskazany we wniosku lub o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z urlopu rodzicielskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w okresie objętym wnioskiem.

Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, składa pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy. Otrzymuje ona zasiłek macierzyński w wysokości 80% podstawy wymiaru. Natomiast gdy wniosek o urlop rodzicielski zostanie złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed jego rozpoczęciem, za okres urlopu macierzyńskiego oraz pierwszych 6 lub 8 tygodni urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 100% podstawy wymiaru, a za pozostały okres urlopu rodzicielskiego – zasiłek macierzyński w wysokości 60% podstawy wymiaru.

Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

3.3. Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą

Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

Podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Wniosek powinien zawierać:

- określenie wymiaru czasu pracy,
- wskazanie okresu, w którym pracownik zamierza łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz
- oświadczenie pracownika o zamiarze łączenia części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu z pracą w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, z określeniem wymiaru czasu pracy, albo o braku takiego zamiaru.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

PRZYKŁAD 9

Pracownica zdecydowała, że przez cały przysługujący jej wymiar urlopu rodzicielskiego (32 tygodnie) chciałaby łączyć wykorzystanie go z pracą na 1/2 etatu. Jeżeli więc pracownica przez cały okres urlopu będzie pracowała na 1/2 etatu, to urlop rodzicielski wydłuży się o 16 tygodni (32 x 1/2 = 16).

Składając wniosek o łączenie urlopu z pracą, pracownik ma obowiązek zdeklarować, co zrobi z wydłużoną częścią urlopu. Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego będzie następowało w ramach tej części urlopu, w czasie której pracownik łączy korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy. Zatem proporcjonalne wydłużenie urlopu rodzicielskiego w wyniku jego połączenia z pracą nie będzie oznaczało korzystania z kolejnej części tego urlopu.

PRZYKŁAD 10

Pracownikowi udzielono 9 tygodni urlopu, które chce on połączyć z pracą na 1/3 etatu (9 tygodni x 1/3 etatu). Jego urlop wydłuży się więc o 3 tygodnie. We wniosku pracownik wskazał, że wydłużoną część urlopu zamierza łączyć z pracą na 1/2 etatu.

Jeżeli pracownik wydłużoną, 3-tygodniową część urlopu rodzicielskiego zamierza łączyć z pracą na 1/2 etatu, to wyliczenia wyglądają następująco:

3 tygodnie : (1 – 1/2 etatu) = 6 tygodni (wydłużonej proporcjonalnie części urlopu rodzicielskiego łączonej z pracą na 1/2 etatu).

Zatem w tej sytuacji pracownik z udzielonej części urlopu rodzicielskiego będzie korzystał łącznie przez 15 tygodni, z tym że przez pierwszych 9 tygodni będzie łączył go z wykonywaniem pracy w wymiarze 1/3 etatu, a przez kolejnych 6 tygodnie – z pracą na 1/2 etatu.

W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części. Urlop ten może zostać wydłużony maksymalnie do 64 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) lub 68 tygodni (w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka), tym samym ochrona stosunku pracy pracownika korzystającego z takiego urlopu może maksymalnie wynosić 64 lub 68 tygodni.

3.4. Urlop rodzicielski z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu rodzicielskiego przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:

- 32 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 34 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka,
- 29 tygodni – w przypadku gdy przysługiwało mu 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

4. Urlop okolicznościowy z tytułu urodzenia dziecka

Pracownikowi, któremu urodziło się dziecko, pracodawca ma obowiązek udzielić 2 dni zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wprawdzie prawo do urlopu okolicznościowego z tytułu urodzenia dziecka przysługuje zarówno matce, jak i ojcu dziecka, jednak w praktyce to właśnie ojcowie korzystają z przywileju urlopu okolicznościowego, gdyż matka dziecka wraz z dniem porodu rozpoczyna urlop macierzyński. Natomiast zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (pismo

z 7 marca 2012 r.) pracownicy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego nie przysługuje prawo do urlopu okolicznościowego.

WAŻNE Urlop okolicznościowy przysługuje w wymiarze 2 dni, bez względu na liczbę urodzonych przy jednym porodzie dzieci.

Co do zasady wykorzystanie zwolnienia przez pracownika powinno nastąpić bezpośrednio po urodzeniu się dziecka. Ponieważ jednak przepisy nie precyzują terminu jego wykorzystania, udzielenie tego zwolnienia w terminie późniejszym jest dopuszczalne i zgodne z prawem, jeżeli pracownik ma uzasadnione powody, bezpośrednio wynikające z faktu narodzin dziecka, do późniejszego skorzystania z tego zwolnienia. Należy podkreślić, że zwolnienie to nie ma charakteru wypoczynkowego, lecz ma za zadanie m.in. ułatwienie pracownikowi wykonania czynności wynikających z danego wydarzenia.

PRZYKŁAD 11

Pracownikowi 2 kwietnia 2022 r. urodziło się dziecko. Ze względu na przedwczesny poród konieczna była jego hospitalizacja. Pracownik-ojciec złożył wniosek o urlop okolicznościowy z tytułu urodzenia dziecka obejmujący 20–21 kwietnia 2022 r. (dzień opuszczenia szpitala przez dziecko oraz dzień następny). W tej sytuacji uzasadnione jest udzielenie pracownikowi zwolnienia od pracy w późniejszym terminie.

Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 7 marca 2012 r. w sprawie sposobu udzielania urlopu okolicznościowego

Okolicznościowe zwolnienie od pracy powinno zostać wykorzystane w czasie bezpośrednio związanym z wydarzeniem, które uzasadnia jego udzielenie. Istotny jest bowiem nie tylko związek przyczynowy, ale także związek czasowy z danym wydarzeniem. Co do zasady okolicznościowe zwolnienie od pracy powinno zatem pokrywać się z datą zdarzenia lub zostać wykorzystane w niedalekim odstępie czasowym, jeżeli pracownik udowodni, że zwolnienie ma związek z wydarzeniem.

5. Urlop ojcowski

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

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

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

Wzór wniosku o urlop ojcowski jest dostępny na www.inforlex.pl/ewydania w zakładce „Formularze, wzory i umowy".

Pracodawca nie może odrzucić wniosku o urlop ojcowski złożonego co najmniej 7 dni przed planowanym rozpoczęciem urlopu. W przypadku gdy wniosek został złożony bez zacho-

wania terminu, pracodawca udziela urlopu ojcowskiego nie później niż z upływem 7 dni od dnia złożenia wniosku.

Pracownik może wykorzystać urlop w dowolnym momencie aż do osiągnięcia przez dziecko 24 miesiąca życia. Może to zatem mieć miejsce także w czasie, gdy matka dziecka korzysta z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego bądź wychowawczego.

WAŻNE Dzień, w którym dziecko kończy 24 miesiąc życia, jest ostatnim dniem uprawniającym do urlopu ojcowskiego.

Prawo do urlopu ojcowskiego jest całkowicie niezależne od tego, jaki status ma matka dziecka, tzn. czy jest pracownicą, ubezpieczoną czy osobą nieubezpieczoną.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w dwóch częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. Jeżeli dziecko trafi do szpitala, pracownik może przerwać urlop ojcowski i kontynuować go, gdy dziecko zostanie wypisane ze szpitala.

6. Urlop wychowawczy

6.1. Prawo do urlopu wychowawczego i jego wymiar

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się także poprzednie okresy zatrudnienia.

Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy i jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, może on skorzystać z dodatkowego urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

WAŻNE Urlop wychowawczy przysługuje pracownikom w wymiarze 36 miesięcy i może być udzielony do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do 1 miesiąca urlopu wychowawczego. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka. Oznacza to, że jeden rodzic może skorzystać maksymalnie z 35 miesięcy urlopu wychowawczego.

Prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy ma jedynie rodzic samotnie wychowujący dziecko, jeżeli:

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

Również w sytuacji gdy dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna, przysługuje temu opiekunowi urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy.

Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać 36 miesięcy.

Urlop wychowawczy może być wykorzystany maksymalnie w 5 częściach.

6.2. Wniosek o urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- w każdym czasie – za zgodą pracodawcy,
- po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Jeżeli więc pracodawca nie zgadza się na wcześniejszy powrót pracownika do pracy, pracownik ma możliwość jednostronnie zadecydować o skróceniu urlopu wychowawczego, z zachowaniem 30-dniowego terminu na uprzednie poinformowanie o tym fakcie pracodawcy.

Wzór wniosku o urlop wychowawczy jest dostępny na www.inforlex.pl/ewydania w zakładce „Formularze, wzory i umowy”.

6.3. Łączenie urlopu wychowawczego z pracą

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Pracownik może więc zatrudnić się np. na część etatu lub podjąć pracę na zlecenie, pod warunkiem że nie będzie to kolidowało z możliwością opiekowania się dzieckiem.

WAŻNE W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

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

6.4. Obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Wniosek składa się na 21 dni przed roz-

poczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku. We wniosku pracownik powinien wskazać okres, w jakim chce skorzystać z pracy w niższym wymiarze czasu pracy (nie dłuższy niż okres, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego), oraz określić wymiar obniżonego czasu pracy – nie niższy niż 1/2 etatu.

7. Ochrona stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem

Przepisy Kodeksu pracy gwarantują pracownikom-rodzicom przebywającym na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie rodzicielskim, ojcowskim oraz wychowawczym, a także pracownikom uprawnionym do urlopu wychowawczego, korzystającym z obniżonego wymiaru czasu pracy, szczególną ochronę trwałości ich zatrudnienia.

Ochrona ta polega na zakazie wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, a także na zakazie dokonania pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy. Natomiast wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy pracownika korzystającego z tego rodzaju ochrony jest dopuszczalne w sytuacji:

- ogłoszenia upadłości zakładu pracy,
- likwidacji zakładu pracy,
- gdy zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Objęcie tą ochroną nie zależy od rodzaju umowy (z jednym wyjątkiem – ochrona nie przysługuje w okresie próbnym nieprzekraczającym 1 miesiąca), stażu pracy, wymiaru zatrudnienia czy sposobu korzystania z uprawnień rodzicielskich (np. równoległego korzystania z urlopu rodzicielskiego lub wychowawczego przez obydwoje rodziców lub opiekunów).

7.1. Ochrona stosunku pracy w okresie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i ojcowskiego

7.1.1. Zakres ochrony

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy (art. 177 Kodeksu pracy). Takiej samej ochronie podlega pracownik-ojciec w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Ponadto przepisy o ochronie stosuje się odpowiednio wobec:

- pracownika-ojca korzystającego z urlopu macierzyńskiego,
- pracownika korzystającego z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- pracownika w czasie korzystania z urlopu rodzicielskiego,
- pracownika-ojca korzystającego z urlopu ojcowskiego.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem korzystającym z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub ojcowskiego tylko wówczas, gdy zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Będzie to możliwe w sytuacji:

- ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,

- popełnienia w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku (jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem),
- zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (np. kierowca autobusu traci prawo jazdy z powodu prowadzenia samochodu pod wpływem alkoholu).

Na rozwiązanie umowy o pracę pracodawca musi jednak uzyskać zgodę zakładowej organizacji związkowej reprezentującej chronionego pracownika. Jeśli u pracodawcy nie działa organizacja związkowa albo pracownik nie jest członkiem związku zawodowego i związek nie wyraził zgody na reprezentowanie tego pracownika, wówczas pracodawca samodzielnie podejmuje decyzję o dyscyplinarnym rozwiązaniu stosunku pracy.

Natomiast pracodawca nie może z pracownikiem korzystającym z urlopów związanych z rodzicielstwem rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 Kodeksu pracy).

Rozwiązanie umowy o pracę w okresie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem może nastąpić w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracownika lub w drodze porozumienia stron.

Należy jednak zaznaczyć, że konstrukcja ochrony stosunku pracy nie powoduje automatycznie, iż nieprawidłowo dokonane wypowiedzenie nie dochodzi do skutku. Jak wskazał Sąd Najwyższy, takie wypowiedzenie wywołuje skutki prawne, ale niesie ze sobą konsekwencje w postaci odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy oraz możliwość przywrócenia zwolnionego nieprawidłowo pracownika do pracy przez sąd:

SN *Wyrażony w art. 177 § 1 Kodeksu pracy zakaz wypowiedzenia (i rozwiązania) przez pracodawcę umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego nie oznacza, że wypowiedzenie nie wywołuje skutku prawnego w postaci rozwiązania umowy o pracę. Jest to wypowiedzenie niezgodne z prawem, a skutki tego określone są w art. 45 § 1 Kodeksu pracy* (wyrok SN z 10 sierpnia 2010 r., I PK 17/10).

Ochrona stosunku pracy pracownicy korzystającej z urlopu macierzyńskiego rozpoczyna się od dnia porodu (wraz z rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego, wcześniej pracownica jest chroniona z tytułu ciąży). Kończy się natomiast z zakończeniem urlopu i powrotem do pracy.

PRZYKŁAD 12

Matka dziecka, w terminie 21 dni po porodzie, złożyła wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (20 tygodni) urlopu rodzicielskiego (w pełnym wymiarze 32 tygodni). Gwarantuje sobie w ten sposób ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy przez rok (52 tygodnie). Dla pracodawcy oznacza to brak możliwości rozwiązania z nią umowy w tym okresie, chyba że na jaw wyjdą okoliczności uzasadniające zakończenie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy tego typu będzie przysługiwała także pracownikom-ojcom wychowującym dziecko oraz innym członkom najbliższej rodziny w okresie, w którym korzystają z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, a także pracownikom-ojcom z tytułu korzystania z urlopu ojcowskiego. Trzeba jednak pamiętać, że przy przejęciu opieki nad dzieckiem ojciec nie nabywa ochrony od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, ale dopiero od dnia rozpoczęcia korzystania z tego uprawnienia. Taka sama zasada dotyczy ochrony stosunku pracy

pracownika korzystającego z urlopu ojcowskiego. Może się więc zdarzyć, że pracownik otrzyma wypowiedzenie umowy o pracę już po złożeniu wniosku o udzielenie urlopu, ale jeszcze przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

PRZYKŁAD 13

Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, legitymujący się 5-letnim stażem pracy u tego pracodawcy, złożył wniosek o urlop rodzicielski w wymiarze 32 tygodni. Zrobił to na 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Tego samego dnia pracodawca wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę. Ochrona pracownika przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy rozpoczyna się od dnia rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego, a nie od dnia złożenia wniosku o ten urlop. Pracodawca nie naruszył więc przepisów, wypowiadając umowę. Jednak ze względu na fakt, że pracownikowi przysługuje 3-miesięczny okres wypowiedzenia, umowa rozwiązałaby się już w trakcie trwania urlopu rodzicielskiego, co jest niezgodne z art. 177 § 1 Kodeksu pracy. W takim przypadku pracodawca byłby zobowiązany do wycofania wypowiedzenia.

Ochrona stosunku pracy nie obejmuje obowiązku pracodawcy przedłużenia umowy terminowej do czasu skorzystania przez pracownika z ww. uprawnień w pełnym określonym przepisami wymiarze. W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony umowa taka ulega rozwiązaniu z upływem czasu, na który została zawarta. Jeśli więc kończy się ona w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego czy ojcowskiego, to za dzień jej rozwiązania uznaje się ostatni dzień tego urlopu. W takiej sytuacji rodzic zachowa prawo do zasiłku macierzyńskiego za pozostały okres odpowiadający okresowi niewykorzystanego urlopu (chyba że uprawnienie to w przypadku urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego przejmie drugi z rodziców będący pracownikiem).

PRZYKŁAD 14

Jeśli umowa o pracę pracownicy zawarta na czas określony ustala termin zakończenia umowy w 8 tygodniu urlopu rodzicielskiego, to umowa rozwiąże się w tym terminie. Po rozwiązaniu umowy pracownicy będzie przysługiwał zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi niewykorzystanego urlopu rodzicielskiego, a więc za 24 tygodnie.

7.1.2. Okoliczności wyłączające ochronę stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i ojcowskich

7.1.2.1. Upadłość lub likwidacja pracodawcy

Ochrona pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i ojcowskiego ulega zmniejszeniu w przypadku zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników, dokonywanych na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych).

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego oraz urlopów udzielanych na warunkach tych urlopów może nastąpić w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych). Należy jednak pamiętać, że musi to być likwidacja pracodawcy jako całości. Do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi podlegającemu

szczególnej ochronie nie wystarczy sama zmiana struktury zakładu. Wypowiedzenia umowy o pracę nie uzasadni zatem likwidacja stanowiska pracy pracownika objętego ochroną ani likwidacja komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony.

Zaznaczenia wymaga jednak fakt, że uchylenie ochrony nie dotyczy tych likwidacji, które są ściśle związane z przejściem całości lub części zakładu pracy na nowego pracodawcę prowadzącego podobną działalność, na co wskazuje w wyroku Sąd Najwyższy:

SN *Przepis art. 41[1] Kodeksu pracy nie ma zastosowania w razie likwidacji pracodawcy, w związku z którą następuje przejście całości lub części prowadzonego przez niego zakładu na innego pracodawcę, kontynuującego tę samą lub podejmującego podobną działalność* (wyrok SN z 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03, OSNP 2005/6/78).

W przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji na pracodawcy ciąży obowiązek uzgodnienia z organizacją związkową reprezentującą pracownika szczególnie chronionego terminu rozwiązania umowy. Uzgodnienie tego terminu ma na celu zapobieganie rozwiązaniu umowy wcześniej, niż będzie to konieczne. Obowiązek uzgodnienia terminu rozwiązania umowy o pracę dotyczy tylko pracowników reprezentowanych przez zakładową organizację związkową. Jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową albo u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca samodzielnie decyduje o terminie rozwiązania stosunku pracy.

7.1.2.2. Zwolnienia grupowe i indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników

W sytuacji gdy u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników dochodzi do zwolnień grupowych, pracownicy korzystający z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i ojcowskiego są chronieni przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. W tej sytuacji pracodawca może jednak wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikom przebywającym na tego rodzaju urlopach. Jeżeli wypowiedzenie spowoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi będzie przysługiwało prawo do dodatku wyrównawczego. Dodatek taki przysługuje do końca okresu, w którym pracownik korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Ta sama zasada znajduje zastosowanie w przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych). Również w takiej sytuacji pracodawca może jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy, ale nie może definitywnie wypowiedzieć umowy o pracę ani jej rozwiązać.

7.1.2.3. Zmiana układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania

Postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (art. 241[13] § 2 Kodeksu pracy). Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiadania warunków tej umowy lub aktu. W związku z tym pracownikom objętym ochroną z tytułu korzystania z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub ojcowskiego pracodawca może w drodze wypowiedzenia zmieniającego zmienić warunki pracy lub płacy w przypadku:

- wejścia w życie nowego układu zbiorowego pracy lub zmiany dotychczasowego układu zbiorowego pracy, jeżeli zawierają postanowienia mniej korzystne dla pracowników od dotychczas stosowanych warunków pracy i płacy (art. 241[13] § 2 Kodeksu pracy),

- wejścia w życie lub zmiany regulaminu wynagradzania, jeżeli zawiera mniej korzystne dla pracowników warunki wynagradzania od dotychczas stosowanych, także wtedy, gdy regulamin wynagradzania zastępuje układ zbiorowy, który przestał obowiązywać, i w sytuacji odwrotnej, to jest w przypadku wejścia w życie układu zbiorowego w miejsce uprzednio obowiązującego regulaminu wynagradzania (art. 77^2 § 5 Kodeksu pracy),
- wypowiedzenia warunków umów o pracę po upływie roku stosowania układu zbiorowego pracy od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, czyli z upływem okresu, przez który pracodawca przejmujący miał obowiązek stosować wobec przejętych pracowników postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed przejściem (art. 241^8 § 2 Kodeksu pracy),
- rozwiązania układu zbiorowego pracy, jeżeli w związku z tym nastąpi pogorszenie warunków pracy lub płacy,
- niekorzystnej dla pracowników zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy.

Uchylenie ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym, w opisanym wyżej trybie, nie dotyczy tych postanowień umowy o pracę, które nie wynikały z rozwiązanego lub zmienionego układu zbiorowego pracy. Do ich wypowiedzenia stosuje się więc przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy.

7.2. Ochrona stosunku pracy pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym lub korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy

7.2.1. Zakres ochrony

Z ochrony trwałości stosunku pracy korzystają także pracownicy przebywający na urlopie wychowawczym lub pracownicy uprawnieni do takiego urlopu, którzy korzystają z obniżonego wymiaru czasu pracy. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o:

- udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu,
- obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy (art. 186^8 § 1 Kodeksu pracy).

Okres ochrony pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego lub z uprawnienia do obniżenia wymiaru czasu pracy obowiązuje od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub o obniżenie wymiaru czasu pracy, jednak nie wcześniej niż na 21 dni przed terminem rozpoczęcia korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy. Natomiast jeżeli pracownik złożył wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego lub obniżenie wymiaru czasu pracy wcześniej niż na 21 dni przed wskazanym w tym wniosku terminem rozpoczęcia urlopu lub rozpoczęcia pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, będzie objęty ochroną dopiero od 21 dnia przed terminem rozpoczęcia urlopu lub pracy w obniżonym wymiarze.

PRZYKŁAD 15

Pracownik występował o udzielenie urlopu wychowawczego 5 razy. W sytuacji dzielenia urlopu wychowawczego na 5 części ochrona może się wydłużyć i trwać nawet 35 miesięcy samego urlopu wychowawczego (lub 36 miesięcy, gdy do całego urlopu wychowawczego uprawniony jest jeden rodzic) oraz 105 dodatkowych dni (5 wniosków x x 21 dni ochrony).

Pracownik korzystający z urlopu wychowawczego jest objęty ochroną stosunku pracy od dnia złożenia wniosku o ten urlop do zakończenia korzystania z tego uprawnienia.

Nieco inaczej została ukształtowana ochrona pracownika korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy. W tym przypadku ochrona jest przyznana również na okres od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, jednak został ustanowiony limit tej ochrony maksymalnie do 12 miesięcy. W konsekwencji, mimo że pracownik może skorzystać z prawa do pracy w obniżonym wymiarze przez cały okres, w którym jest uprawniony do urlopu wychowawczego, zatem nawet przez 35 miesięcy (a w niektórych przypadkach 36 miesięcy), ochrona stosunku pracy z tego tytułu przysługuje mu maksymalnie przez 12 miesięcy. Oznacza to, że niezależnie od tego, przez jaki okres pracownik wykonuje pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy, np. 15 miesięcy czy 2 lata, jest chroniony tylko przez 12 miesięcy (liczy się suma okresów, w jakich pracownik korzystał z tego uprawnienia). Po upływie okresu ochronnego pracodawca może wypowiedzieć i rozwiązać umowę o pracę pracownika wykonującego pracę w obniżonym wymiarze na zasadach ogólnych uregulowanych w Kodeksie pracy.

PRZYKŁAD 16

Pracownik-ojciec dziecka, uprawniony do korzystania z urlopu wychowawczego, 11 marca 2022 r. złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy (do 3/4 etatu) w okresie od 1 kwietnia do 30 września 2022 r. Następnie złożył kolejny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie od 1 października 2022 r. do 31 października 2023 r. W tym przypadku pracownik będzie chroniony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę w okresie od 11 marca 2022 r. (dzień złożenia wniosku) do 10 marca 2023 r. (dzień, w którym upłynie maksymalny, 12-miesięczny okres ochrony stosunku pracy). Nie będzie natomiast chroniony podczas pracy w czasie drugiego okresu, w którym obniżył etat.

Ochrona stosunku pracy pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym lub korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy nie występuje w przypadku, gdy wniosek o udzielenie tego urlopu został złożony już po czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę (np. po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę). Nie ma przy tym znaczenia, czy czynności tej dokonał pracodawca czy pracownik. W sytuacji gdy pracownik złożył wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego lub obniżenie wymiaru czasu pracy po wypowiedzeniu mu umowy o pracę, pracodawca udziela mu urlopu wychowawczego lub obniża wymiar czasu pracy na okres wskazany we wniosku, nie dłużej jednak niż do dnia rozwiązania stosunku pracy.

PRZYKŁAD 17

Pracownica wróciła do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego. Po tygodniu świadczenia pracy pracodawca wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę. Jeszcze tego samego dnia pracownica złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186^7 Kodeksu pracy do 3/4 etatu i wystąpiła do pracodawcy, aby w związku z tym anulował wypowiedzenie umowy. Taki wniosek już nie chroni pracownicy przed zwolnieniem, ponieważ został złożony po wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę.

7.2.2. Okoliczności wyłączające ochronę stosunku pracy pracowników korzystających z urlopu wychowawczego lub obniżonego wymiaru czasu pracy

7.2.2.1. Zwolnienie z winy pracownika

Rozwiązanie umowy o pracę pracownika znajdującego się w okresie ochronnym ze względu na korzystanie z urlopu wychowawczego lub obniżonego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w sytuacjach wskazanych w art. 52 Kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika może mieć miejsce m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W odniesieniu do pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym przesłanka ta będzie spełniona w szczególności w sytuacji, gdy pracownik pomimo zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem nie zawiadomi o tym pracodawcy.

Należy zauważyć, że ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w okresie urlopu wychowawczego lub korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy jest słabsza niż w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, gdyż do rozwiązania w tym trybie stosunku pracy nie jest wymagana zgoda zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika, lecz tylko opinia tej organizacji.

PRZYKŁAD 18

Pracownica złożyła wniosek o zatrudnienie w obniżonym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 czerwca do 31 grudnia 2022 r. 6 czerwca 2022 r. stawiła się do pracy po spożyciu alkoholu. W tej sytuacji pracodawca może rozwiązać z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

7.2.2.2. Upadłość lub likwidacja pracodawcy

Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem przebywającym na urlopie wychowawczym lub korzystającym z obniżonego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie przewiduje okoliczności wyłączających prawo do odprawy pieniężnej. Jeżeli zatem przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym jest likwidacja lub upadłość zakładu pracy, a pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników, to pracownikowi temu w dniu rozwiązania stosunku pracy przysługuje odprawa pieniężna.

7.2.2.3. Zwolnienia grupowe lub indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników

Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę z pracownikiem korzystającym z urlopu wychowawczego lub obniżonego wymiaru czasu pracy w przypadku grupowych zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli:

- urlop wychowawczy trwa co najmniej 3 miesiące, a
- pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników.

Uprawnienie to obejmuje także przypadki wypowiedzeń indywidualnych u tych pracodawców, jeżeli przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączny powód wypowiedzenia stosunku pracy lub jego rozwiązania z mocy porozumienia stron. Warunkiem jest niezgłoszenie sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

Pracownikowi, który korzysta z urlopu wychowawczego lub uprawnienia do obniżenia wymiaru czasu pracy, pracodawca może zawsze wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie mają tu bowiem zastosowania przepisy odrębne dotyczące szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

7.2.2.4. Zmiana układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania

Przepisy Kodeksu pracy wyłączają ochronę przed wypowiedzeniem zmieniającym także w odniesieniu do pracowników korzystających z ochrony z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym lub korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy na zasadach analogicznych jak w przypadku pracowników korzystających z urlopów macierzyńskich. Oznacza to, że pracodawca może doprowadzić do pogorszenia warunków zatrudnienia tych pracowników, gdy pogorszenie to jest konsekwencją wejścia w życie nowego układu zbiorowego, jego zmiany lub rozwiązania, a także w przypadku niekorzystnych dla pracowników zmian związanych z wejściem w życie lub zmianą regulaminu wynagradzania czy zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy.

8. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego

8.1. Gwarancja powrotu do pracy

Przepisy Kodeksu pracy nakładają na pracodawcę obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku po zakończeniu urlopu:

- macierzyńskiego,
- na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- rodzicielskiego,
- ojcowskiego,
- wychowawczego.

Jeżeli nie jest to możliwe, istnieje obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Co do zasady pracownik powinien więc wrócić na stanowisko zajmowane przed urlopem związanym z rodzicielstwem, a dopiero w przypadku braku takiej możliwości – na stanowisko równorzędne, a gdyby i to nie było możliwe – na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom. Dopuszczenie do pracy pracownika powracającego z ww. urlopów stanowi bezwzględny obowiązek pracodawcy. Niedopełnienie go może stanowić podstawę do dochodzenia przez pracownika swoich uprawnień na drodze sądowej.

8.2. Powrót na inne stanowisko pracy

Jeżeli dopuszczenie do pracy na dotychczasowym stanowisku jest niemożliwe np. wskutek dokonanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych w okresie korzystania przez pracownika z urlopu i związanej z tym likwidacji stanowiska, które zajmował, pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy na stanowisku równorzędnym lub innym, jeżeli odpowiada ono jego kwalifikacjom zawodowym.

Mianem stanowiska równorzędnego określa się takie stanowisko, które gwarantuje wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie i zapewnia dotychczasową pozycję zawodową oraz możliwości awansowania nie mniejsze od posiadanych. Zatem przez pojęcie innego stanowiska pracy należy rozumieć takie stanowisko, na którym jest wykonywana praca innego rodzaju, jednak odpowiadająca wykształceniu i doświadczeniu zawodowemu pracownika. Innym stanowiskiem może być więc również stanowisko niższe od dotychczas zajmowanego, jednak musi ono odpowiadać kwalifikacjom zawodowym pracownika.

Zdaniem Sądu Najwyższego pracą odpowiednią do kwalifikacji pracownika jest praca, która ich nie przekracza, ale też taka, przy której te kwalifikacje znajdą zastosowanie, choć niekoniecznie w pełnym zakresie (wyrok SN z 5 lutego 1998 r., I PKN 515/97). Przepisy gwarantują więc powracającemu do pracy pracownikowi ochronę przed wyznaczeniem stanowiska pracy niżej kwalifikowanej w stopniu deprecjonującym pracownika. Ponadto orzecznictwo wskazuje na szeroką definicje pojęcia kwalifikacji zawodowych.

SN *Przez pojęcie kwalifikacji należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika, to jest jego formalne wykształcenie, ale także właściwości psychofizyczne pracownika, predyspozycje psychiczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego* (wyrok SN z 4 października 2000 r. I PKN 61/00, Pr. Pracy 2001/5/33).

Ponadto jak wskazano w orzecznictwie, przez kwalifikacje pracownika należy rozumieć kwalifikacje zarówno posiadane przez niego przed udzieleniem urlopu, jak i te, które uzyskał po powrocie z urlopu wskutek przyuczenia przez pracodawcę do zawodu na stanowisku zaproponowanym mu po powrocie z urlopu (wyrok SN z 10 grudnia 1979 r., I PZP 40/79, OSNC 1980/6/111).

Pracodawca, powierzając inne stanowisko równorzędne lub odpowiadające kwalifikacjom pracownika, za wynagrodzeniem nie niższym niż przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem, nie musi wręczać pracownikowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy, chyba że chce jednocześnie zmienić pracownikowi inne warunki zatrudnienia, np. miejsce pracy (wyrok SN z 1 października 1984 r., I PRN 129/84, OSNC 1985/7/93).

Stanowisko równorzędne lub inne odpowiadające kwalifikacjom pracownika pracodawca może powierzyć w trybie polecenia lub porozumienia. Wówczas moment przedstawienia takiej propozycji przez pracodawcę uważa się za moment dopuszczenia do pracy. Potwierdził to w wyroku Sąd Najwyższy:

SN *W świetle art. 186⁴ Kodeksu pracy, dopuszczenie pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na stanowisku równorzędnym lub innym odpowiadającym jego kwalifikacjom może nastąpić w drodze polecenia pracodawcy lub uzgodnienia z pracownikiem stanowiska, które ma zająć. Jeśli pracodawca w takiej sytuacji wybierze metodę uzgodnienia, to za moment dopuszczenia do pracy należy uznać chwilę, w której przedstawił pracownikowi propozycję wykonywania pracy na stanowisku spełniającym wymagania art. 186⁴ Kodeksu pracy, tj. równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub innym odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem* (wyrok SN z 24 czerwca 2015 r., I PK 230/14).

8.3. Konsekwencje odmowy podjęcia pracy na wskazanym stanowisku

Z chwilą zakończenia urlopu następuje wznowienie praw i obowiązków stron stosunku pracy. Po stronie pracownika oznacza to obowiązek stawienia się do pracy w stanie gotowości do jej wykonywania, a po stronie pracodawcy – obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy.

Należy zaznaczyć, że Sąd Najwyższy w swoim stanowisku stwierdził, iż nieusprawiedliwiona odmowa podjęcia przez pracownika pracy na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jego kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym niż przysługujące na stanowisku zajmowanym przed urlopem, może zostać uznana za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika:

SN *Niepodjęcie przez pracownicę pracy na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym niż przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem, musi być kwalifikowane jako wypełniające hipotezę art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, bowiem obowiązek pracownika świadczenia umówionej pracy ma charakter podstawowy, co wynika już tylko z tego, że stosunek pracy definiuje się w art. 22 § 1 Kodeksu pracy jako zobowiązanie wzajemne, którego treścią jest obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma więc obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy, a pracownik jest równocześnie zobowiązany do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Niepodjęcie pracy jest odstępstwem od reguły wynikającej z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym zobowiązanie pracownika polega na faktycznym wykonywaniu pracy, co oznacza, że jeżeli pracownik odmawia wykonywania pracy, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne. Brak jest też podstaw do przyjęcia, że pracownik, który po powrocie z urlopu wychowawczego nie podejmuje pracy, choć zaproponowane mu przez pracodawcę stanowisko odpowiada obowiązującym przepisom, nie działa z winy umyślnej, bądź choćby na skutek rażącego niedbalstwa* (wyrok SN z 27 października 2015 r., III PK 13/15).

Natomiast inaczej należy to oceniać w sytuacji, gdy pracownik odmawia przyjęcia nowych warunków pracy, ponieważ noszą one znamiona szykany, czy w sytuacji gdy nieprzyjęcie nowych warunków jest z jakiegoś powodu niedogodne dla pracownika. Wówczas nic nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy, a pracownikowi należy się odprawa pieniężna.

8.4. Konsekwencje niedopuszczenia do pracy pracownika po urlopach związanych z rodzicielstwem

Niedopuszczenie do pracy pracownika po zakończeniu urlopu związanego z rodzicielstwem, w sytuacji gdy pracownik deklaruje chęć powrotu, rodzi po jego stronie roszczenie o dopuszczenie go do pracy.

Ponadto jeżeli pracownik był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy poprzez niedopuszczenie go do jej wykonywania, może też wystąpić z roszczeniem o wypłatę za ten czas wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 Kodeksu pracy, czyli tzw. wynagrodzenia za czas przestoju.

PODSUMOWANIE

1. Kodeks pracy przewiduje kilka rodzajów urlopów związanych z rodzicielstwem: macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, rodzicielski, ojcowski i wychowawczy.
2. Urlop macierzyński trwa od 20 do 37 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie, i rozpoczyna się automatycznie z dniem porodu.
3. Urlop rodzicielski trwa od 32 do 34 tygodni, w zależności od tego, czy przy porodzie urodziło się jedno czy więcej dzieci, i można go wykorzystać na podstawie wniosku pracownika.
4. Urlop rodzicielski można podzielić maksymalnie na 4 części.
5. Urlop ojcowski trwa 2 tygodnie i można go wykorzystać maksymalnie w 2 co najmniej tygodniowych częściach, najpóźniej do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy.
6. Urlop wychowawczy może trwać maksymalnie 36 miesięcy i jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.
7. Urlop wychowawczy można podzielić maksymalnie na 5 części.
8. Prawo pracy przewiduje ochronę przez zwolnieniem pracowników korzystających z uprawień związanych z rodzicielstwem.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 9^{1}, art. 18^{3c}, art. 77^{2} § 5, art. 175^{1}, art. 177 § 1, art. 179^{1}, art. 182^{1a}–182^{1g}, art. 180–182, art. 183, art. 183^{1}, art. 183^{2}, art. 182^{3}, art. 186, art. 186^{4}, art. 186^{7}, art. 186^{8} § 1, art. 241^{13} ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1162
- § 2 ust. 2, § 15 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy – j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632
- art. 13 ust. 5 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 504
- art. 1 ust. 1, art. 5, art. 8, art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969
- § 2–24 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków – Dz.U. z 2015 r. poz. 2243

POWOŁANE ORZECZENIA SĄDÓW:

- wyrok SN z 13 kwietnia 2005 r. (IV CK 648/04, OSNC 2006/3/54)
- wyrok SN z 4 czerwca 2012 r. (I PK 4/12, OSNP 2013/17–18/196)
- wyrok SN z 10 sierpnia 2010 r. (I PK 17/10)
- wyrok SN z 19 sierpnia 2004 r. (I PK 489/03, OSNP 2005/6/78)
- wyrok SN z 5 lutego 1998 r. (I PKN 515/97)
- wyrok SN z 4 października 2000 r. (I PKN 61/00, Pr. Pracy 2001/5/33)
- wyrok SN z 10 grudnia 1979 r. (I PZP 40/79, OSNC 1980/6/111)
- wyrok SN z 1 października 1984 r. (I PRN 129/84, OSNC 1985/7/93)
- wyrok SN z 24 czerwca 2015 r. (I PK 230/14)
- wyrok SN z 27 października 2015 r. (III PK 13/15)

©℗
Ewa Łukasik
ekspert z zakresu prawa pracy i bhp, autorka wielu publikacji