

Justyna Czerniak-Swędzioł  <https://orcid.org/0000-0002-1524-2307>

Uniwersytet Jagielloński

Ewelina Kumor-Jezierska  <https://orcid.org/0000-0002-9733-7667>

Uniwersytet Jagielloński

URLOP WYCHOWAWCZY JAKO OKRES ZATRUDNIENIA (NIE)SPRZYJAJĄCY PRACOWNIKOWI RODZICOWI. WNIOSKI *DE LEGE LATA* I *DE LEGE FERENDA*

Abstract

Extended unpaid parental leave as the period of employment (not) favourable to parent employee. Conclusions *de lege lata* and *de lege ferenda*

Employees have different caring responsibilities at different stages of their life, some take care of the children, others of sick members of their family. For some years now, there have been attempts to find solutions how to resolve the key problem, which is the uneven participation of men and women in childcare, as well as in the care over other dependants. However, currently, an employee taking advantage of extended unpaid parental leave gets neither remuneration from the employment relationship nor maternity allowance, which results in the fact that most fathers still do not make use of their right to extended unpaid parental leave. Often, neither of the parents benefits from this entitlement, but they return to work right after the paid parental leave. The purpose of extended unpaid parental leave, just like in the case of other parent-related leaves of absence, is to take personal care of the child. Currently, there are a few solutions whose aim is to make it easier to the parents to combine their private and professional life. The possibility to undertake additional activities during the extended unpaid parental leave is one of them. According to the Labour Code regulations, an employee can undertake gainful employment or other activity at his/her existing or a new employer or can undertake some studying or training when he/she takes advantage of the extended unpaid parental leave on condition that it does not exclude the possibility to take personal care of the child (Art. 1862 § 1 of the Labour Code). Implementing the directive (UE) 2019/1158 into the national legal order might be an excellent opportunity to modify the already existing institution of the extended unpaid parental leave. The essential novum which the directive will introduce, and which is to encourage the fathers to take care of the children, is to entitle the working parents to two months of parental leave that is not transferrable to the other parent of the child. Certainly, financial aspects will be of significance to the parents. Therefore, it is essential that the state budget covers the two months of obligatory parental leave benefits which are solely dedicated to the fathers of the children.

Słowa kluczowe: urlop wychowawczy, opieka na dzieckiem, pracujący rodzice, ojciec dziecka, równowaga między życiem prywatnym a zawodowym

Keywords: extended unpaid parental leave, childcare, working parent, child's father, work-life balance

ASJC: 3308, JEL: K31

Wstęp

Obserwując zmiany ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. z dnia 30 lipca 2020 roku, dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”), a szczególnie te z ostatniego dziesięciolecia, które dokonywały się w zakresie uprawnień rodzicielskich, wydaje się, że instytucja urlopu wychowawczego pozostała nieco zapomniana. Polska na tle krajów Unii Europejskiej znajduje się w czołówce państw, które przyznają tak szeroki wachlarz uprawnień pracownikom rodzicom. Stąd też konieczne wydaje się rozważenie, czy faktycznie urlop wychowawczy w dalszym ciągu wypełnia swoje podstawowe cele, tym bardziej że w doktrynie przedmiotu już niejednokrotnie wskazywano na wiele problemów interpretacyjnych stwarzanych przez te przepisy. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy uznał, że urlop wychowawczy stanowi przerwę w wykonywaniu pracy przeznaczoną na wypełnienie obowiązków związanych z rodzicielstwem – urodzeniem i wychowaniem potomstwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 roku, I PK 691/03, „Monitor Prawa Pracy” 2005 – wkł., nr 5/3). Zaprezentowane stanowisko niewątpliwie pozostaje zgodne z prawną i aksjologiczną koncepcją urlopu wychowawczego jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy, w czasie której trwałość stosunku pracy podlega szczególnej ochronie. Niewątpliwie jednak konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem bezpośrednio wpływa na życie zawodowe pracownika, gdyż łączy się z dłuższą przerwą w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie określił precyzyjnie, kiedy najwcześniej uprawniony może rozpocząć korzystanie z urlopu wychowawczego, niemniej – biorąc pod uwagę tylko chronologię korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem – urlop wychowawczy stwarza możliwość kontynuacji nieświadczenia pracy zaraz po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim. Nabycia prawa do urlopu wychowawczego nie można utożsamiać z uzyskaniem urlopu wychowawczego (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 21 marca 2007 roku, II SA/Gd 618/06, LEX nr 929818). Osoba, która spełnia warunki określone w art. 186 § 1 k.p., uzyskuje prawo do urlopu wychowawczego, ale nie zostaje zobligowana do jego wykorzystania (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 16 listopada 2011 roku, I OSK 1089/11, LEX nr 1149110). Inaczej niż w przypadku prawa do urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego czy ojcowskiego, które nie jest powiązane ze stażem pracy pracownika, jedynie prawo do urlopu wychowawczego wymaga posiadania stosownego okresu zatrudnienia wynoszącego 6 miesięcy. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się okresy zatrudnienia zarówno u poprzedniego, jak i u obecnego pracodawcy bez względu na przerwy między nimi, a także bez względu na sposób jego ustania. Ponadto osoba chcąca wykorzystać urlop wychowawczy musi pozostawać w stosunku pracy, a przysługujące jej uprawnienie wykorzystać najpóźniej do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia¹. Z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo do urlopu wychowawczego ustaje. Również pragmatyki niepracownicze

¹ Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika – niezależnie od podstawowego urlopu

przewidują prawo do urlopu wychowawczego. Przepisy powszechnego prawa pracy znajdują zastosowanie tylko w sytuacji wyraźnego odesłania w danej pragmatyce. Przykładowo takie odesłanie w zakresie przysługujących uprawnień rodzicielskich występuje w art. 165 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku o Służbie Więziennej (Dz.U. 2021, poz. 1064 tekst jedn. z dnia 14 czerwca 2021; Kumor-Jezierska 2018a, s. 76 i n.; 2018b, s. 29 i n.).

Autorki, przeprowadzając analizę instytucji urlopu wychowawczego, będą starały się wywieść, na ile urlop wychowawczy – na tle pozostałych przepisów Kodeksu pracy regulujących uprawnienia urlopowe pracowników rodziców – faktycznie wypełnia swoje podstawowe cele oraz jakie negatywne skutki mogą wystąpić w razie podjęcia przez rodzica aktywności zawodowej w trakcie tego urlopu. Autorki podejmą próbę odpowiedzi na pytanie, jak instytucja ta wpisuje się w politykę *work-life balance* (Latos-Miłkowska 2018). Przedstawiona tematyka jest obecnie niezwykle istotna z uwagi na konieczność implementacji do porządku krajowego regulacji nowej dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 2019, nr 188/79).

1. Sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem jako warunek realizacji prawa do urlopu wychowawczego

Celem urlopu wychowawczego, podobnie jak innych urlopów związanych z rodzicielstwem, jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Niemniej jedynie w przypadku urlopu wychowawczego ustawodawca wprowadził swoisty mechanizm kontroli sposobu realizowania przez pracownika rodzica tegoż celu, a w konsekwencji sposobu wykorzystywania przez pracownika rodzica urlopu wychowawczego. Zgodnie z brzmieniem art. 186² § 1 k.p. pracownik korzystający z urlopu wychowawczego ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, ewentualnie naukę lub szkolenie, o ile aktywność tego typu nie wyłącza możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Czasowe zaprzestanie sprawowania opieki nad dzieckiem nie uzasadnia wezwania pracownika do pracy przez pracodawcę. Pracownik ma dwie możliwości wcześniejszego zakończenia urlopu wychowawczego. W pierwszym przypadku może zrezygnować z urlopu wychowawczego w każdym czasie pod warunkiem uzyskania zgody pracodawcy. W drugim wypadku może zakończyć urlop wychowawczy po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy, jednak zawiadomienie musi nastąpić najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Jeżeli jednak pracodawca ustali, że pracownik przebywający na urlopie wychowawczym trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, to wzywa takiego

wychowawczego – może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia (art. 186 § 3 k.p.).

pracownika rodzica do stawienia się w pracy (art. 186² § 2 k.p.). Termin wezwania pracownika do stawienia się w pracy nie może być wcześniejszy niż 3 dni od dnia wezwania pracownika i nie późniejszy niż 30 dni od dnia powzięcia wiadomości o okoliczności zaprzestania wykonywania opieki nad dzieckiem. Należy więc przyjąć, że po upływie 30-dniowego terminu uprawnienie pracodawcy wygasa. Ustawodawca wskazuje przy tym na trwałe zaprzestanie sprawowania opieki. Zatem krótsze (kilkugodzinne) czy nawet dłuższe (kilkudniowe) okresy, kiedy pracownik nie będzie osobiście sprawował opieki, ale będzie ona zapewniona, nie mogą stanowić podstawy do uznania, że pracownik całkowicie zaprzestał sprawowania opieki nad dzieckiem. Może się zdarzyć, że pracownik z powodu choroby będzie przebywał w szpitalu albo wyjedzie na kilka dni urlopu czy podróży służbowej (Sekulski 2016; Włodarczyk 2020). W judykaturze podnosi się, że w każdym konkretnym przypadku należy dokonać indywidualnej oceny podjęcia zatrudnienia przez osobę korzystającą z urlopu wychowawczego, biorąc pod uwagę wszelkie okoliczności związane z pracą, to jest jej charakter, wymiar oraz podstawowy warunek, że praca ta nie zniweczy celu urlopu, jakim jest sprawowanie bezpośredniej, osobistej opieki nad dzieckiem (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie z dnia 12 września 2013 roku, II SA/Sz 497/13, LEX nr 1395560; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie z dnia 22 stycznia 2015 roku, II SA/Sz 878/14, LEX nr 1644036; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 19 stycznia 2018 roku, IV SA/Gl 853/17, LEX nr 2439390).

Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 25 marca 2011 roku (I OSK 2066/10, LEX nr 1079748) wskazał, że podjęcie zatrudnienia w okresie korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego jest dopuszczalne wyjątkowo wtedy, gdy nie doprowadzi do wyłączenia możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Z tym że ocena co do możliwości sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem musi odnosić się do czasu podjętej pracy, a nie do całego okresu urlopu wychowawczego. Jak wynika z uzasadnienia powołanego wyroku, nadrzędnym celem urlopu wychowawczego powinno być sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem przez pracownika, a istotą takiej opieki jest to, że stałym i codziennym obowiązkiem osoby korzystającej z urlopu wychowawczego pozostaje zapewnienie dziecku niezbędnych środków bezpieczeństwa, utrzymania, rozwoju i wychowania, i to w takim zakresie, w jakim równoczesne sprawowanie opieki przez inne osoby jest zbędne. Nie sposób nie zgodzić się z powyższym stanowiskiem, z tym że konieczne pozostaje zwrócenie uwagi na to, że wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego został wydany w czasie, kiedy w Kodeksie pracy poza urlopem macierzyńskim i wychowawczym nie było innych urlopów związanych z rodzicielstwem ani innych rozwiązań umożliwiających łączenie pracy zawodowej z urlopem (poza przepisami o łączeniu pracy w czasie urlopu wychowawczego). Urlop wychowawczy pozostawał wówczas mocno powiązany z urlopem macierzyńskim, który jako jedyne uprawnienie urlopowe przysługujące pracownicy matce pozostawał wówczas na tyle krótki (w dniu 1 stycznia 2004 roku – kiedy do Kodeksu pracy został dodany art. 186² – wymiar urlopu macierzyńskiego wynosił

16 tygodni przy pierwszym porodzie²), że w zasadzie to urlop wychowawczy miał służyć możliwości realizacji dalszego sprawowania opieki nad urodzonym dzieckiem (w istocie jego wychowania). Zrozumiałe jest zatem, że w sytuacji, kiedy ustawodawca dopuszczał możliwość łączenia przez pracownika rodzica pracy zawodowej jedynie z urlopem wychowawczym, istotne było wprowadzenie takich rozwiązań, które umożliwiłyby weryfikowanie, czy faktycznie zostaje wypełniony podstawowy cel tego urlopu. Jednak z czasem, kiedy do Kodeksu pracy zaczęto wprowadzać nowe rozwiązania, cel urlopu wychowawczego – w postaci sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem – niejako traci na znaczeniu. Zwróćmy uwagę, że ustawodawca nie dookreśla w przepisach Kodeksu pracy celu, w jakim powinien być wykorzystywany urlop macierzyński czy urlop rodzicielski, ani też nie wprowadza żadnej kontroli jego realizacji, pomimo że czas korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego jest przecież płatnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy. Każdy z urlopów związanych z rodzicielstwem stanowi wyjątek od obowiązku wykonywania pracy, a zatem wykorzystywanie tych urlopów w sytuacji, która uniemożliwia osobiste sprawowanie opieki nad dzieckiem, będzie – co do zasady – stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednak ani w przypadku urlopu macierzyńskiego, ani w przypadku urlopu rodzicielskiego ustawodawca nie zdecydował się na kontrolę jego celu (Czerniak-Swędzioł 2016, s. 49–62). Nie oceniając teraz regulacji dotyczącej urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, a posługując się nimi jedynie w celu porównania instytucji, należy wskazać, że brak konsekwencji ustawodawcy co do jednolitego traktowania celów urlopów związanych z rodzicielstwem przy jednoczesnym umożliwieniu pracownikowi łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą, bez względu na to, czy osobista opieka nad dzieckiem będzie, czy też nie będzie sprawowana, czyni w tym aspekcie instytucję urlopu wychowawczego zdecydowanie archaiczną.

De lege ferenda kontrola pracodawcy polegająca na ustaleniu, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie powinna być utrzymana w przepisach Kodeksu pracy. W myśl omawianej regulacji to na pracodawcy spoczywa obowiązek ustalenia, że pracownik nie realizuje celu urlopu wychowawczego, czyli trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem na skutek wykonywania jakiejś formy aktywności zawodowej. Z przepisu nie wynika jednak, ani w jaki sposób, ani też za pomocą jakich narzędzi pracodawca miałby taką okoliczność ustalić (Cudowski 2007, s. 119). Poza tym – nie leży to w ogóle w jego interesie. W doktrynie przedmiotu wskazuje się na problem pozyskiwania informacji w tym zakresie przez pracodawcę zarówno pod kątem przepisów o ochronie danych osobowych, jak i przepisu art. 22¹ k.p., który określa zakres informacji, jakich pracodawca może żądać od pracownika (Kuba 2016). Pojawia się zatem wątpliwość, czy pracodawca może zażądać od pracownika przebywającego

² Artykuł 180 § 1 k.p. w brzmieniu z 1 stycznia 2004 roku (Dz.U. 2003, nr 213, poz. 2081) stanowił, że „Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze: 16 tygodni przy pierwszym porodzie, 18 tygodni przy każdym następnym porodzie, 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie”.

na urlopie wychowawczym złożenia oświadczenia o podjęciu bądź niepodjęciu form aktywności? Zdaniem Magdaleny Kuby, tak, o ile zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik nie wywiązuje się z obowiązku opieki nad dzieckiem, a zatem nadużywa prawa do urlopu wychowawczego przez niewłaściwe z niego korzystanie. Wydaje się jednak, że zaprezentowany pogląd znacznie wykracza poza literalne brzmienie omawianych przepisów, z których wynika jedynie, że pracodawca może wezwać pracownika do stawienia się do pracy. Nawet jeżeli pracodawca z wysokim prawdopodobieństwem przypuszcza, że doszło do trwałego zaprzestania sprawowania opieki nad dzieckiem, nie może uprzednio – poza wydaniem polecenia służbowego o stawieniu się do pracy – żądać od pracownika rodzica złożenia oświadczeń dotyczących jego aktywności zawodowych, chyba że złożenie takich oświadczeń byłoby dopiero przedmiotem wyjaśnień pracownika na skutek stawiennictwa w pracy, czyli wykonaniem obowiązku pracowniczego, o którym mowa w art. 186² k.p. W doktrynie przedmiotu utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym niestawienie się w pracy pracownika na wezwanie pracodawcy (art. 186² § 2 k.p.) z przyczyn nieusprawiedliwionych może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – uprawniające do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (Martuszczyk, Piecyk 2010; Maniewska 2021). Zdaniem Arkadiusza Sobczyka i Pawła Korusa, pracownik nie ma obowiązku zawiadomienia o zamiarze podjęcia dodatkowej pracy czy działalności, natomiast jej podjęcie, jeśli uniemożliwia opiekę nad dzieckiem, skutkuje obowiązkiem zgłoszenia pracodawcy gotowości powrotu do pracy (rezygnacji z urlopu). Tak więc, zdaniem autorów, pracownik ma obowiązek powstrzymania się od pracy zarobkowej lub innej działalności, która uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki (Sobczyk, Korus 2014, s. 24). Jedyne obowiązki informacyjne, który został nałożony na pracownika to obowiązek ze sfery ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z brzmieniem art. 36 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2021, poz. 423 tekst jedn. z dnia 8 marca 2021 roku, dalej: „u.s.u.s.”), to bowiem pracownik przebywający na urlopie wychowawczym ma obowiązek poinformować płatnika składek, czyli pracodawcę o podleganiu ubezpieczeniom społecznym (czyli o podjęciu takiej formy aktywności, która stanowi tytuł ubezpieczenia społecznego, a zatem nie dotyczy działalności niezarobkowej i umowy o dzieło) z innego tytułu niż przebywanie na urlopie wychowawczym. Oczywiście niewykonanie tego obowiązku przez pracownika może wywoływać negatywne skutki dla pracodawcy jako płatnika, jednak trudno sobie wyobrazić, aby mogło to uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy właśnie z uwagi na to, że nie jest to już obowiązek pracowniczy³.

Zastanowić należy się również, czy urlop wychowawczy służy ochronie prawa dziecka do bycia zaopiekowanym przez rodziców, czy dobro dziecka jako uprawnionego do opieki jest faktycznie realizowane przez tę instytucję. Wydaje się, że niestety nie, a to dlatego, że możliwość wykorzystania urlopu wychowawczego nie jest ustawowym obowiązkiem pracownika rodzica, lecz jedynie jego przywilejem. Ponadto opieka nad dzieckiem

³ Obowiązek taki przewidywał uchylony § 11 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych (Dz.U. 1996, nr 60, poz. 277).

w trakcie urlopu wychowawczego nie jest opieką efektywną (Sobczyk 2015, s. 11–16), bo przepis pozostawia pracownikowi wybór co do zaprzestania wykonywania pracy, a nie nakaz jej zaprzestania (tak jak przy urlopie macierzyńskim, który rozpoczyna się z mocy prawa w dniu porodu), ani też nie zapewnia środków materialnych (tak jak przy urlopie macierzyńskim czy urlopie rodzicielskim) w celu koncentracji na efektywnej opiece. Poza tym wydaje się, że weryfikowanie tego, czy pracownik faktycznie sprawuje osobistą opiekę nad dzieckiem w trakcie urlopu wychowawczego, nie powinno należeć do podmiotu zatrudniającego. Realizacja tych obowiązków przez rodzica (opiekuna) mieści się zdecydowanie w granicach prawa rodzinnego czy prawa konstytucyjnego. Tym bardziej że pracodawca nie dokonuje tego ani na poziomie realizowania urlopu macierzyńskiego, ani na poziomie realizowania urlopu rodzicielskiego. Tymczasem przepisy Kodeksu pracy nakładają na pracodawcę obowiązek wyciągania negatywnych konsekwencji względem pracownika w przypadku ustalenia, że doszło do trwałego zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Być może należałoby więc art. 186² k.p. odczytywać jako obowiązek pracownika, który w ramach dbałości o dobro zakładu pracy winien – za każdym razem – powiadamiać pracodawcę, czy rzeczywiście w trakcie wykorzystywania urlopu wychowawczego swój czas poświęca na sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, czy też nie. Czy jednak taka informacja mieści się w zakresie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy? Sama informacja na temat tego, czy i w jakim zakresie pracownik realizuje opiekę nad dzieckiem – rzecz jasna – nie, ale biorąc pod uwagę możliwość wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy (art. 186⁷ k.p.), współpraca z pracodawcą w przedmiocie ustalania tego, czy pracownik rzeczywiście poświęca swój czas na opiekę nad dzieckiem, jest – zdaniem Arkadiusza Sobczyka – podstawowym obowiązkiem pracownika, rzecz jasna, przy zachowaniu proporcjonalności w kontekście przepisów o ochronie danych osobowych (Sobczyk 2017, s. 763). Wydaje się jednak, że realnie taki obowiązek współpracy nie jest przez pracowników rodziców wypełniany z uwagi na obawę utraty prawa do urlopu wychowawczego oraz prawa do pracy w obniżonym wymiarze.

2. Negatywne skutki związane z podjęciem pracy w trakcie urlopu wychowawczego

Obecnie funkcjonuje kilka rozwiązań, które mają za zadanie ułatwić rodzicom oraz opiekunom dziecka godzenie życia osobistego z zawodowym. Jednym z tych rozwiązań jest możliwość podejmowania dodatkowych aktywności w trakcie wykorzystywania urlopu wychowawczego. Jak już wspomniano, zgodnie z regulacjami Kodeksu pracy pracownik – w okresie korzystania z urlopu wychowawczego – może podjąć pracę zarobkową bądź inną działalność u dotychczasowego lub innego pracodawcy, a także rozpocząć naukę lub odbyć szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186² § 1 k.p.). Może zatem świadczyć pracę na

podstawie stosunku pracy albo świadczyć usługi na podstawie umów cywilnoprawnych. Może także podjąć inną aktywność – na przykład studia podyplomowe. Pracownik nie może jednak świadczyć pracy na podstawie tego samego stosunku pracy, na gruncie którego udzielono mu urlopu wychowawczego. Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy korzysta z instytucji obniżenia wymiaru czasu pracy. Pracownik, korzystając z urlopu wychowawczego, może zarobkować u dotychczasowego pracodawcy, ale na podstawie innego stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego, a więc wykonywać – co do zasady – inną niż dotychczas pracę.

Ustawodawca w Kodeksie pracy nie nałożył na pracownika obowiązku uzyskania zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia od pracodawcy udzielającego mu urlopu wychowawczego. Jeżeli więc pracownik podejmie zatrudnienie u innego płatnika, ma obowiązek poinformować o tym swojego dotychczasowego pracodawcę. Ten niepracowniczy obowiązek dotyczy tylko czynności informacyjnej ze sfery ubezpieczeniowej, ale nie może być rozumiany jako konieczność uzyskania zgody na dodatkowe zatrudnienie.

Pracownik korzystający z urlopu wychowawczego nie stanowi dla pracodawcy dodatkowego obciążenia finansowego, albowiem nie otrzymuje za ten okres wynagrodzenia. Istotne jest to, że przebywanie na urlopie wychowawczym stanowi odrębny tytuł do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, o ile taka osoba nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty oraz innych tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń emerytalnego i rentowych (art. 6 ust. 1 pkt 19 w zw. z art. 9 ust. 6 u.s.u.s.). Ponadto, jeżeli taka osoba nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu, obligatoryjne jest też ubezpieczenie zdrowotne. Podstawę wymiaru składki zdrowotnej dla takiej osoby stanowi kwota odpowiadająca wysokości specjalnego zasiłku opiekuńczego przysługującego na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych (art. 66 ust. 1 pkt 32 w zw. art. 81 ust. 8 pkt 10 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz.U. 2021 poz. 1285 tekst jedn. z dnia 14 lipca 2021 roku). Z kolei podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym stanowi kwota 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe, którą potocznie nazywa się kwotą graniczną. W art. 18 ust. 14 u.s.u.s. znajduje się jednak zastrzeżenie, że podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia nie może być wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy oraz niższa niż 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopiach wychowawczych finansuje w całości budżet państwa za pośrednictwem ZUS (art. 16 ust. 8 u.s.u.s.). Niemniej pracownik, który podejmuje jakąkolwiek aktywność zawodową, na przykład będzie świadczył pracę na podstawie umowy-zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług czy rozpocznie pozarolniczą działalność, przestaje podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym.

Artykuł 9 ust. 6 u.s.u.s. reguluje zasady zbiegu tytułów ubezpieczenia. Osoby przebywające na urloпах wychowawczych podlegają bowiem ubezpieczeniu społecznemu w pierwszej kolejności z innego tytułu, jeżeli taki posiadają. Z kolei osoby pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego, w przypadku których składki na ubezpieczenia społeczne są finansowane również z budżetu państwa, w sytuacji zbiegu tytułów ubezpieczenia podlegają ubezpieczeniu tylko z tego tytułu ubezpieczenia lub podlegają ubezpieczeniu z obydwu tytułów (Gudowska, Strusińska-Żukowska 2014).

Pracownik wykorzystujący urlop wychowawczy nie tylko nie otrzymuje wynagrodzenia, ale również nie pozostaje uprawniony do zasiłku z ubezpieczenia społecznego. Może natomiast – po spełnieniu odpowiednich warunków – uzyskać dodatek do zasiłku rodzinnego (zwany potocznie dodatkiem wychowawczym) z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, na podstawie art. 10 ustawy z dnia 28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. 2020, poz. 111 tekst jedn. z dnia 24 stycznia 2020 roku, dalej: „u.s.r.”). Przepis ten określa podmioty uprawnione do tego dodatku oraz okres jego pobierania. Istotne jest to, że omawiany dodatek nie ma charakteru samodzielnego świadczenia, lecz przysługuje tylko osobie uprawnionej do zasiłku rodzinnego. Podstawowym warunkiem materialnoprawnym nabycia prawa do zasiłku rodzinnego jest nieprzekroczenie granicy kryterium dochodowego oraz brak innych okoliczności wyłączających uzyskanie świadczenia⁴. Dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego przysługuje matce lub ojcu, opiekunowi faktycznemu dziecka albo opiekunowi prawnemu dziecka, jeżeli dziecko pozostaje pod jego faktyczną opieką, uprawnionemu do urlopu wychowawczego, jednak nie dłużej niż przez okres: 24 miesiące kalendarzowych; 36 miesięcy kalendarzowych, jeżeli sprawuje opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym podczas jednego porodu; 72 miesiące kalendarzowych, jeżeli sprawuje opiekę nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności. Obecnie miesięczny wymiar tego świadczenia rodzinnego wynosi 400 zł i nie jest zależny od liczby dzieci pozostających pod opieką uprawnionego. W przypadku, kiedy z urlopu wychowawczego korzystają oboje rodzice lub opiekunowie prawni dziecka, przysługuje tylko jeden dodatek.

Wprowadzenie nowego brzmienia art. 10 ust. 5 pkt 3 u.s.r. obowiązującego od 1 stycznia 2009 roku miało na celu aktywizację zawodową osób korzystających z urlopu wychowawczego oraz sprawujących osobistą opiekę nad dzieckiem. Do dnia wejścia w życie tej zmiany podjęcie każdego zatrudnienia przez osobę korzystającą z urlopu wychowawczego skutkowało bowiem utratą uprawnienia do przedmiotowego dodatku niezależnie od tego, czy uniemożliwiało sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, czy też nie (art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 6 grudnia 2008 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy i innych ustaw, Dz.U. 2008, nr 237, poz. 1654; wyrok Wojewódzkiego

⁴ Kwota kryterium dochodowego na członka rodziny jest określona w art. 5 ust. 1 i 2 u.s.r. (Maciejko i in. 2019).

Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 19 stycznia 2018 roku, IV SA/GI 853/17, LEX nr 2439390). Teraz dodatek z tytułu opieki nie przysługuje uprawnionej osobie tylko wtedy, gdy ta podjęła lub kontynuuje zatrudnienie lub inną pracę zarobkową uniemożliwiającą sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego. W orzecznictwie sądów administracyjnych powyższy przepis nie jest jednak interpretowany jednolicie (Sondej 2019). Niemniej zasadny wydaje się pogląd, że dodatek z tytułu opieki do zasiłku rodzinnego nie przysługuje jedynie wówczas, gdy osoba – pozostając na urlopie wychowawczym – podejmuje zatrudnienie lub taką formę zatrudnienia, które uniemożliwiają sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Nie czyni zadość powyższemu wymaganiu takie zatrudnienie, które jedynie ogranicza sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, ale tej opieki nie uniemożliwia (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 19 stycznia 2018 roku, IV SA/GI 853/17, LEX nr 2439390). Na gruncie omawianych przepisów wprowadzenie takiej „kontroli” co do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez osobę uprawnioną do dodatku wychowawczego pozostaje w pełni uzasadnione.

De lege ferenda wprowadzenie dla pracownika rodzica korzystającego z urlopu wychowawczego stosownych świadczeń z zakresu ubezpieczeń (na przykład zasiłku wychowawczego) umożliwiłoby zwolnienie pracodawcy z konieczności weryfikowania, czy samodzielna opieka jest, czy też nie jest realizowana. Poza tym takie usankcjonowanie pracownika w przepisach ubezpieczeniowych właśnie przez pozbawienie go prawa do świadczenia – w sytuacji niemożności sprawowania osobistej opieki z uwagi na podjętą aktywność zawodową – realizowałoby w pełni prawo dziecka do opieki jako uzasadnienie dla urlopu wychowawczego.

3. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w trakcie urlopu wychowawczego

Pracownicy wypełniają różne obowiązki opiekuńcze na poszczególnych etapach swojego życia – jedni opiekują się dziećmi, inni schorowanymi starszymi członkami rodziny. Jak wynika z badań, obowiązki opiekuńcze wciąż wypełniają przede wszystkim kobiety. Już od wielu lat na gruncie regulacji Unii Europejskiej poszukuje się rozwiązań w celu złagodzenia skutków istotnego problemu, jakim jest nierówny udział kobiet i mężczyzn w opiece nad dziećmi oraz innymi osobami zależnymi. Dążąc do osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy, a także umożliwienia pracującym rodzicom i opiekunom godzenia życia zawodowego z prywatnym, w dniu 1 sierpnia 2019 roku wprowadzono w życie dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158.

W ostatnim czasie na gruncie krajowym również miały miejsce dwie duże nowelizacje Kodeksu pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich, których celem było zwiększenie możliwości łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi oraz zwiększenie

udziału mężczyzn w opiece nad dziećmi (ustawa z dnia 26 lipca 2013 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. 2013 poz. 1028; ustawa z dnia 24 lipca 2015 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2015 poz. 1268). Jedną z istotnych zmian dotyczących urlopu wychowawczego, która podyktowana była dostosowaniem polskiego ustawodawstwa do minimalnych wymogów uchylonej już dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 roku w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE L 2010, nr 68/13) było wydzielenie w ramach obowiązującego wymiaru urlopu wychowawczego (36 miesięcy) po jednym miesiącu dla każdego z rodziców lub opiekunów dziecka i ustanowiono te miesiące nieprzenoszalnymi. Aby dostosować polskie regulacje do unijnych, w tym uwzględniając wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 22 kwietnia 2010 roku w sprawie Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols przeciwko Land Tirol (C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215), wprowadzono w zakresie ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownika powracającego do pracy po urlopie wychowawczym istotne zmiany. Każdy pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze uzależnionym od posiadanego przez niego stażu pracy oraz wymiaru etatu. W przypadku gdy pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy i legitymuje się stażem urlopowym wynoszącym co najmniej 10 lat, przysługuje mu 26 dni urlopu wypoczynkowego, a jeżeli posiada staż krótszy niż 10 lat, to ma prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego. Powyższy wymiar urlopu w określonych okolicznościach ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu. Po nowelizacji w 2013 roku zrezygnowano z proporcjonalnego obniżania wymiaru urlopu wypoczynkowego, w przypadku gdy w danym roku kalendarzowym po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego korzysta on z urlopu wychowawczego, a następnie w tym samym roku wraca do pracy. Zatem pracownik, który nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w dniu 1 stycznia danego roku, a następnie korzystał z urlopu wychowawczego i powrócił do pracy w tym samym roku, zachowuje prawo do pełnego wymiaru urlopu wypoczynkowego. W tym wypadku nie obniża się go o okres, w którym przebywał na urlopie wychowawczym. Natomiast jeżeli pracownik przebywa na urlopie wychowawczym przez cały rok kalendarzowy (to jest od 1 stycznia danego roku i w tym roku kalendarzowym nie wraca do pracy), nie nabywa on prawa do urlopu wypoczynkowego za ten rok. W razie powrotu pracownika do pracy po urlopie wychowawczym, który trwał od 1 stycznia tego roku, wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia pozostałego do końca roku. Ponadto od 1 października 2013 roku obowiązują także zmiany w zakresie biegu przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy, który się nie rozpoczyna, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego. Pracownik po zakończeniu urlopu wychowawczego może zatem skorzystać z urlopu wypoczynkowego, do którego nabył prawo także przed urlopem wychowawczym.

Mimo wprowadzenia tych korzystnych rozwiązań niestety nie udało się osiągnąć oczekiwanego zwiększenia udziału mężczyzn w opiece nad dziećmi. W dalszym ciągu to głównie kobiety korzystają z urlopu wychowawczego albo nie wykorzystuje go żaden

z rodziców. Konieczność implementacji dyrektywy 2019/1158 do porządku krajowego może być doskonałą okazją do modyfikacji już istniejącej instytucji urlopu wychowawczego. Obecnie większość ojców nadal nie korzysta z prawa do tego urlopu głównie z powodu braku świadczeń w tym okresie, co przekłada się na pogorszenie sytuacji materialnej pracownika. Natomiast istotnym *novum*, które wprowadza dyrektywa 2019/1158, mającym zachęcić właśnie ojców do opieki nad dziećmi, jest przyznanie pracującym rodzicom uprawnienia do wykorzystania dwóch miesięcy urlopu rodzicielskiego, którego nie będą mogli przenieść na drugiego rodzica dziecka. W przypadku jego niewykorzystania przez uprawnioną osobę urlop ten przepadnie. Definicja urlopu rodzicielskiego znajduje się w art. 3 pkt b) dyrektywy 2019/1158. Jest to urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania nad nim opieki. W świetle omawianej dyrektywy (art. 5) każdy pracownik powinien mieć indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko ustalonego wieku. Z kolei wiek dziecka powinien zostać określony przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych, a jego nieprzekraczalna granica winna wynosić maksymalnie osiem lat. Co więcej, państwa członkowskie powinny ustalić wynagrodzenie lub świadczenie z tytułu minimalnej, nieprzenaszalnej części urlopu rodzicielskiego gwarantowanej na mocy dyrektywy w odpowiedniej wysokości. Przy określaniu wysokości tego wynagrodzenia lub świadczenia państwa członkowskie powinny wziąć pod uwagę, że dla rodziny skorzystanie z urlopu rodzicielskiego często oznacza utratę dochodów i że główni żywicieli rodziny mogą skorzystać z prawa do urlopu rodzicielskiego tylko wtedy, jeśli urlop ten jest wystarczająco dobrze wynagradzany, pozwalając na godny poziom życia (motyw 31 dyrektywy 2019/1158). Ponadto państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy.

W związku z tym należy zastanowić się, jak w najbliższym czasie dostosować polskie regulacje do wymagań nowej dyrektywy 2019/1158, aby jednak zachęcić rodziców do dzielenia się między sobą obowiązkami opiekuńczymi oraz umożliwić kobiecie powrót na rynek pracy. Nasuwa się zasadnicze pytanie, czy nowe regulacje dyrektywy wdrożyć do ustawodawstwa krajowego przez zmianę przepisów w zakresie urlopu wychowawczego, czy może urlopu rodzicielskiego. Niewątpliwie będzie to wyzwanie dla ustawodawcy, ponieważ z jednej strony musi on wprowadzić takie zmiany przepisów, aby zachęcić ojców do korzystania z urlopu, a z drugiej strony nie powinien obciążyć kolejnymi kosztami pracodawców. Dwa miesiące mogłyby zostać wydzielone z obowiązujących 36 miesięcy urlopu wychowawczego. Alternatywnym rozwiązaniem jest wydłużenie urlopu wychowawczego do 37 miesięcy. Niemniej ten ostatni wariant wydaje się mało prawdopodobny z uwagi na to, że godzi w interesy pracodawców – długotrwała absencja w pracy związana z już obecnym wymiarem urlopu wychowawczego stanowi dla nich poważny problem organizacyjny. Nie należy przy tym zapominać, że Polska jest jednym z krajów, w których obowiązują najdłuższe urlopy związane z rodzicielstwem (Latos-Miłkowska 2013, s. 398).

Oczywiście duże znacznie dla rodziców będą miały kwestie finansowe, dlatego istotne jest, aby to z budżetu państwa pokryć wysokość świadczeń, które będą przysługiwały za okres dwóch obowiązkowych miesięcy urlopu przeznaczanego tylko dla ojca dziecka.

Kolejna istotna zmiana w regulacjach krajowych, która mogłaby zachęcić pracowników do łączenia funkcji opiekuńczych z pracą zawodową, a w konsekwencji ułatwiłaby powrót matek i ojców na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, dotyczy uregulowania wprost możliwości „dofinansowania” przez skarb państwa składki emerytalno-rentowej do poziomu, o którym mowa w art. 18 ust. 5b u.s.u.s., w sytuacji kiedy pracownik podejmie zatrudnienie w okresie urlopu wychowawczego, ale podstawa, od której będzie ustalany wymiar składki, będzie niższa niż ta zagwarantowana w okresie urlopu wychowawczego. Ewentualnie osoby te mogłyby – w przypadku zbiegu tytułów ubezpieczenia – podlegać ubezpieczeniu z obydwu tytułów. Ta zmiana promowałaby podjęcie aktywności zawodowej w okresie urlopu wychowawczego, zapobiegając całkowitej bierności. Do rozważenia pozostaje również możliwość proporcjonalnego wydłużenia urlopu wychowawczego w sytuacji, kiedy pracownik decyduje się na podjęcie pracy w okresie tego urlopu, tak samo jak przy urlopie rodzicielskim. *De lege ferenda* konieczne jest ujednoczenie zasad w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem. Skoro ustawodawca przy łączeniu pracy z urlopem rodzicielskim nie weryfikuje, czy możliwość sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem zostaje zachowana, to również nie powinien tego weryfikować przy łączeniu pracy z urlopem wychowawczym. Skoro łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą wydłuża ten urlop, to konsekwentnie łączenie pracy z urlopem wychowawczym winno przedłużać urlop wychowawczy.

Innym rozwiązaniem mogłoby być wydzielenie z obecnego urlopu rodzicielskiego dwóch miesięcy przeznaczonych do wykorzystania wyłącznie przez ojca dziecka. Niemniej to rozwiązanie spowoduje skrócenie długości płatnego urlopu, z którego obecnie korzystają głównie matki, co na pewno spowoduje sprzeciw z ich strony i zostanie też negatywnie odebrane przez społeczeństwo. Takie rozwiązanie pod względem finansowanym będzie mniej korzystne dla pracownika.

Podsumowanie

De lege lata wydaje się, że urlop wychowawczy nie realizuje już swoich pierwotnych założeń, które miały posłużyć głównie wypełnianiu obowiązków związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka. Ewentualne korzyści zaś (podleganie ubezpieczeniom społecznym czy dodatek do zasiłku rodzinnego) – jak zostało to wskazane – nie pozostają ani atrakcyjne, ani też dostępne dla wszystkich pracowników rodziców. Wprawdzie jest to okres, w którym pracownik korzysta z przerwy w świadczeniu pracy i może swobodnie zdecydować, kiedy chce powrócić do pracy, w okresie korzystania z urlopu wychowawczego pozostając jednocześnie chroniony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, niemniej nie można jedynie przez to determinować celu i sposobu jego wykorzystania. Okoliczności te nie pozostają przy tym obojętne na proces i organizację

pracy, a sam urlop wychowawczy nie może być w sposób zupełnie dowolny wykorzystywany przez pracownika. Konieczność implementacji dyrektywy 2019/1158 do porządku krajowego może doskonale posłużyć zmianie przepisów regulujących urlop wychowawczy. Atrakcyjność urlopu wychowawczego zdecydowanie spadła, a stało się tak dlatego, że wprowadzenie instytucji urlopu rodzicielskiego, wykorzystywanego najczęściej zaraz po urlopie macierzyńskim, znacznie odsunęła w czasie możliwość faktycznego wykorzystania urlopu wychowawczego. O ile jeszcze realizacja obowiązków wyłącznie wychowawczych wydaje się możliwa, o tyle wciąż pozostaje mało atrakcyjna dla pracownika rodzica, szczególnie tego, który stara się łączyć pracę zawodową z wychowaniem dziecka. Nie wspominając już o iluzorycznej ochronie trwałości zatrudnienia dla tych pracowników, którzy po urlopie wychowawczym chcieliby powrócić do dotychczasowej pracy. Można oczywiście twierdzić, że urlop wychowawczy służy *de facto* ochronie prawa dziecka do bycia zaopiekowanym przez rodziców, ale przecież skorzystanie z urlopu wychowawczego nie jest ustawowym obowiązkiem pracownika rodzica. Ponadto kontrola pracodawcy polegająca na ustaleniu, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie powinna być utrzymana w przepisach Kodeksu pracy.

Bibliografia

- Cudowski B. (2007) *Dodatkowe zatrudnienie*, Warszawa.
- Czerniak-Swędziół J. (2016) *Ewolucja urlopu rodzicielskiego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, t. 23.
- Gudowska B., Strusińska-Żukowska J. (2014) *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Legalis, komentarz do art. 9, teza 38.
- Kuba M. (2016) *Zasady udzielania urlopu wychowawczego* [w:] M. Kuba, M. Nowak, E. Staszewska, *Urlopy pracownicze*, Warszawa.
- Kumor-Jezińska E. (2018a) *Uprawnienia rodzicielskie funkcjonariusza służby więziennej – ojca dziecka*, „Roczniki Nauk Prawnych”, R. XXVIII, nr 4.
- Kumor-Jezińska E. (2018b) *Urlop macierzyński funkcjonariuszki więziennej*, „Roczniki Nauk Prawnych”, R. XXVIII, nr 1.
- Latos-Miłkowska M. (2013) *Urlop rodzicielski*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 8.
- Latos-Miłkowska M. (2018) *Work-life balance w polskim prawie pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 8: *Prawo rynku pracy*, Warszawa.
- Maciejko W. (red.) (2019) *Świadczenia rodzinne. Komentarz*, Legalis, komentarz do art. 5, teza 1, 2.
- Maniewska E. (2021) [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do art. 186 k.p.*, LEX, teza 7.
- Martuszewicz A., Piecyk K. (2010) *Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, Warszawa.
- Sekulski P. (2016) *Dopuszczalność zatrudnienia w okresie wykorzystywania urlopów związanych z rodzicielstwem* [w:] J. Czerniak-Swędziół (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2015) *Prawo dziecka do opieki rodziców jako uzasadnienie dla urlopu i zasiłku macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 9.

- Sobczyk A. (2017) [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Sobczyk A., Korus P. (2014) *Aktywność prywatna i zarobkowa pracownika a urlop wychowawczy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1.
- Sondej M.Z. (2019) *Przysługiwanie dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego w sytuacji podjęcia lub kontynuacji zatrudnienia, które uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w tym okresie*, LEX.
- Włodarczyk M. (2020) [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2, Warszawa, komentarz do art. 1862.

Orzecznictwo

- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 25 marca 2011 roku, I OSK 2066/10, LEX nr 1079748.
- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 16 listopada 2011 roku, I OSK 1089/11, LEX nr 1149110.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 roku, I PK 691/03, „Monitor Prawa Pracy” 2005 – wkł., nr 5/3.
- Wyrok TSUE z dnia 22 kwietnia 2010 roku w sprawie Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols przeciwko Land Tirol, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 21 marca 2007 roku, II SA/Gd 618/06, LEX nr 929818.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie z dnia 12 września 2013 roku, II SA/Sz 497/13, LEX nr 1395560.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie z dnia 22 stycznia 2015 roku, II SA/Sz 878/14, LEX nr 1644036.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 19 stycznia 2018 roku, IV SA/Gl 853/17, LEX nr 2439390.

Akty prawa międzynarodowego

- Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 roku w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESS-EUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE, Dz.Urz. UE L 2010, nr 68/13.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.Urz. UE L 2019, nr 188/79.

Akty prawa krajowego

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych, Dz.U. 1996, nr 60, poz. 277.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320 tekst jedn. z dnia 30 lipca 2020 roku).

Ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. 2021, poz. 423 tekst jedn. z dnia 8 marca 2021 roku.

Ustawa z dnia 28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych, Dz.U. 2020, poz. 111 tekst jedn. z dnia 24 stycznia 2020 roku.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz.U. 2021 poz. 1285 tekst jedn. z dnia 14 lipca 2021 roku.

Ustawa z dnia 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2003, nr 213, poz. 2081.

Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy i innych ustaw, Dz.U. 2008, nr 237, poz. 1654.

Ustawa z dnia 26 lipca 2013 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. 2013 poz. 1028.

Ustawa z dnia 24 lipca 2015 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2015 poz. 1268.