

Katarzyna Serafin
Uniwersytet Łódzki

URLOP RODZICIELSKI PO NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

Urlop rodzicielski jest najmłodszą instytucją prawa pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Został on wprowadzony do kodeksu pracy ustawą z 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹. W zamyśle ustawodawcy urlop rodzicielski miał stanowić jedno z takich rozwiązań prawnych, które w większym stopniu niż do tej pory umożliwią rodzicom dziecka dzielenie się uprawnieniami, co „powinno sprzyjać częstszemu podejmowaniu opieki przez ojca dziecka zgodnie z decyzją obojga rodziców, z uwzględnieniem ich sytuacji rodzinnej i zawodowej”². Skutkiem wprowadzenia urlopu rodzicielskiego było wydłużenie płatnego okresu zwolnienia od pracy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Takie działania ustawodawcy stanowią wyraz realizacji założeń tzw. polityki prorodzinnej i mogą być odczytywane jako próba przezwyciężenia utrzymujących się w Polsce niekorzystnych tendencji demograficznych. Niezależnie od pozytywnej oceny samej idei instytucja urlopu rodzicielskiego wzbudziła jednak w literaturze przedmiotu liczne wątpliwości i emocje. Wskazywano między innymi na ryzyko nadmiernego obciążania pracodawców w związku z udzielaniem stosunkowo długich urlopów czy też pogorszenia sytuacji kobiet na rynku pracy, mimo przewidzianej w przepisach możliwości dzielenia się urlopem między rodzicami³. Krytykowano ponadto sposób realizacji uprawnienia do urlopu rodzicielskiego w kontekście dyrektywy Rady 2010/18/UE w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE⁴ czy wreszcie samą technikę legislacyjną zastosowaną w przepisach dotyczących powyższego urlopu, która czyniła całą regulację mało przejrzystą⁵.

¹ Dz.U. z 2013 r., poz. 675. Przepisy te weszły w życie w dniu 17 czerwca 2013 r.

² Projekt ustawy – o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk 1310, dostępny w internecie na stronach sejmowych.

³ Por. M. Latos-Miłkowska, *Urlop rodzicielski*, MPP 8/2013, s. 398; B. Godlewska-Bujok, *Urlopy rodzicielskie – o projekcie ustawy i jej (nie)konsekwencjach*, PiZS 3/2013, s. 11

⁴ Dz. Urz. UE L 68 z 18 marca 2010, s. 16

⁵ Zob. M. Latos-Miłkowska, *Urlop rodzicielski*, MPP 8/2013, s. 399; L. Mitrus, *Wątpliwości wokół urlopu rodzicielskiego*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania*, red. G. Uścińska, s. 364–365; M. Wujczyk, *Urlop rodzicielski – nowa instytucja ochrony rodzicielstwa*, PS 2/2014, s. 21

Kontynuując proces realizacji założeń polityki sprzyjającej rodzicielstwu i zmierzającej do poprawy sytuacji demograficznej w Polsce w 2015 r., dokonano kolejnej nowelizacji kodeksu pracy. Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁶, która weszła w życie dnia 2 stycznia 2016 r. wprowadziła szereg zmian w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Celem wspomnianej nowelizacji, jak wynika z uzasadnienia projektu, miało być m.in. uproszczenie i ujednoczenie systemu urlopów związanych z rodzicielstwem oraz ich uelastyczenie w taki sposób, by rodzice mogli je wykorzystać w sposób lepiej odpowiadający ich potrzebom.

Modyfikacje wprowadzone przez nowelizację w mniejszym lub większym stopniu dotyczą wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem. Oceniając zakres tych zmian w odniesieniu do poszczególnych urlopów, można powiedzieć, że w najszerszym stopniu dotknęły one urlopu rodzicielskiego obejmując praktycznie wszystkie jego aspekty – zakres podmiotowy, wymiar oraz zasady korzystania z tego urlopu. Przedmiotem niniejszego opracowania jest analiza instytucji urlopu rodzicielskiego w nowym kształcie nadanym jej cytowaną wcześniej ustawą nowelizacyjną.

Wyrazem uproszczenia i ujednoczenia systemu urlopów związanych z rodzicielstwem była likwidacja instytucji dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, mająca bezpośredni wpływ na regulację urlopu rodzicielskiego. Likwidowany urlop został bowiem „wchłonięty” przez urlop rodzicielski, powiększając jego wymiar. W rezultacie kodeks pracy wskazuje obecnie dwa wymiary urlopu rodzicielskiego, których wysokość została powiązana z liczbą dzieci, które przyszły na świat przy jednym porodzie. W przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze do 32 tygodni, zaś poród wieloraki uprawnia do urlopu w wymiarze do 34 tygodni.

Naturalną konsekwencją takiego sposobu wydłużenia urlopu rodzicielskiego jest określenie trzech wymiarów tego urlopu dla pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie. Poza dwoma wyżej wskazanymi wymiarami urlopu, (uzależnionymi od liczby dzieci przyjętych na wychowanie), kodeks wskazuje jeszcze jeden wymiar w wysokości do 29 tygodni dotyczący pracowników, którzy przyjęli na wychowanie dziecko w wieku do 7 lat, albo do 10 lat w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego.

Zgodnie z treścią art. 182^{1a} k.p. prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje pracownikowi „po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego”. Uprawnienie do realizacji powyższego urlopu przysługuje w równym stopniu kobiecie, jak i mężczyźnie, a przesłanką jego nabycia jest uprzednie wykorzystanie urlopu macierzyńskiego albo pobieranie zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonego niemającego statusu pracownika za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego w związku z przerwaniem działalności zarobkowej z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem.

⁶ Dz.U. z 2015 r., poz. 1268.

Nowelizacja przejęła i rozbudowała rozwiązania przyjęte w obowiązującym od 14 sierpnia 2015 r. do 1 stycznia 2016 r. art. 182^{1b} k.p.⁷, który regulował szczególne przypadki nabywania prawa do urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego przez pracownika ojca dziecka w sytuacji, gdy matka dziecka niebędąca pracownicą zmarła, porzuciła dziecko albo nie mogła sprawować nad nim opieki z powodu niezdolności do samodzielnej egzystencji potwierdzonej stosownym orzeczeniem. Z doprecyzowanych regulacji wynika, że obecnie pracownik ojciec może przejąć korzystanie z urlopu rodzicielskiego w powyższych sytuacjach (śmierć matki, porzucenie dziecka, niemożność sprawowania opieki przez matkę z powodu niezdolności do samodzielnej egzystencji), zarówno wtedy, gdy matka dziecka niebędąca pracownicą jest objęta ubezpieczeniem w razie choroby i macierzyństwa z innego tytułu niż stosunek pracy, jak też w sytuacji, gdy nie jest objęta takim ubezpieczeniem bądź nie posiada tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem. Nowością wprowadzoną przez nowelizację jest natomiast przyznanie pracownikowi ojcu prawa do urlopu rodzicielskiego w przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem w razie choroby i macierzyństwa zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż pół etatu. Pracownik może korzystać z tego urlopu w czasie trwania okresu zatrudnienia matki.

Należy przy tym podkreślić, że wszystkie wyżej wskazane sytuacje uprawniające pracownika ojca do urlopu rodzicielskiego nie zostały uregulowane bezpośrednio w przepisach normujących ten urlop. Wynika to z nakazu odpowiedniego stosowania przepisów o urlopie macierzyńskim zawartego w art. 182^{1g} k.p.. Zastosowanie przez ustawodawcę takiej konstrukcji w niektórych przypadkach może rodzić trudności interpretacyjne, zważywszy że przepisy normujące urlop macierzyński w szczególnych wypadkach uprawniają do tego urlopu poza ojcem dziecka także pracownika członka najbliższej rodziny. W związku z tym powstaje pytanie czy odesłanie dotyczy wskazania sytuacji, gdy prawo do urlopu przechodzi na inną osobę niż matka dziecka, czy też obejmuje swym zakresem również krąg podmiotów uprawnionych przyznając tym samym prawo do urlopu rodzicielskiego poza ojcem dziecka również innemu członkowi najbliższej rodziny. Za przyjęciem pierwszego z wariantów może przemawiać treść art. 182^{1d} § 2 k.p. dotyczącego trybu udzielania urlopu, w którym wyraźnie wymienia się matkę i ojca dziecka, nie wskazując na innych członków najbliższej rodziny. Gdyby ustawodawca chciał przyznać prawo do korzystania z urlopu rodzicielskiego pracownikowi innemu członkowi najbliższej rodziny, to zapewne wskazałby w przepisie również takie osoby. Z drugiej jednak strony można sobie wyobrazić sytuację, w której pracownica samotnie wychowująca dziecko umiera w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego. Przy założeniu, że art. 182^{1d} k.p. dotyczy sytuacji typowej, a korzystanie z urlopu przez pracowników innych członków najbliższej rodziny ograniczone jest do sytuacji wyjątkowych, możliwe byłoby udzielenie urlopu w powyższej sytuacji takiemu pracownikowi. Ten wariant znajduje oparcie w przepisie art. 29 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych

⁷ Artykuł 182^{1b} został wprowadzony do kodeksu pracy ustawą z dnia 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 r., poz. 1066.

z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,⁸ zgodnie z którym m.in. w przypadku zgonu matki dziecka zarówno ubezpieczonej (art. 29 ust. 7), jak i nieobjętej ubezpieczeniem (art. 29 ust. 9) prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje oprócz ubezpieczonego ojca dziecka także innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, „który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego [...]”.

Inną wątpliwość rodzi odpowiednie stosowanie do urlopu rodzicielskiego art. 180 § 17 k.p., który przewiduje możliwość korzystania z urlopu przez pracownika ojca dziecka w sytuacji, gdy nieubezpieczona matka dziecka podjęła zatrudnienie w wymiarze co najmniej połowy etatu. Prawo do urlopu przysługuje ojcu wyłącznie w czasie trwania zatrudnienia matki. Wydaje się, że przepis ten w odniesieniu do urlopu rodzicielskiego będzie miał zastosowanie jedynie wtedy, gdy matka podjęła zatrudnienie w ciągu 20 tygodni po porodzie (w okresie odpowiadającym wymiarowi urlopu macierzyńskiego) a okres zatrudnienia przedłużyłby się zahaczając o okres odpowiadający urlopowi rodzicielskiemu. Wtedy pracownik ojciec mógłby wnioskować o urlop rodzicielski. W innym przypadku, np. w sytuacji gdyby nieubezpieczona matka dziecka podjęła zatrudnienie dopiero w okresie przypadającym na urlop rodzicielski, prawo do tego urlopu nie powstałoby w ogóle ze względu na niespełnienie wymogu wykorzystania urlopu macierzyńskiego, względnie pobierania zasiłku przez okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego.

Przepisy kodeksu pracy w nowym brzmieniu zrównują urlop rodzicielski z okresem pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający urlopowi rodzicielskiemu przez ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, jeśli w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przerwał działalność zarobkową. Oznacza to, że rodzice dziecka, z których jeden jest pracownikiem, a drugi jest objęty ubezpieczeniem w razie choroby i macierzyństwa z innego tytułu niż stosunek pracy, mogą dzielić się uprawnieniem na zasadach dotyczących podziału uprawnienia do urlopu między pracownikami, czyli korzystać, naprzemiennie bądź jednocześnie, z części urlopu rodzicielskiego i samego pobierania zasiłku za okres odpowiadający części urlopu w związku z przerwaniem działalności. W takim wypadku oba okresy podlegają sumowaniu i nie mogą łącznie przekroczyć wymiaru urlopu określonego w przepisach. Możliwe jest również korzystanie z uprawnienia wyłącznie przez ubezpieczonego rodzica dziecka niebędącego pracownikiem. Odnosi się to również do wcześniej opisanych wyjątkowych sytuacji, w których prawo przechodzi na drugiego z uprawnionych rodziców.

Urlop rodzicielski na gruncie zmienionych przepisów także ma charakter fakultatywny, zatem wszelkie działania pracownika związane z powyższym urlopem wymagają złożenia pisemnego wniosku z odpowiednim wyprzedzeniem. Nowelizacja wydłużyła terminy składania wniosków z 14 do 21 dni uwzględniając potrzebę pracodawcy podjęcia odpowiednich kroków w związku z korzystaniem przez pracownika z długotrwałego zwolnienia od pracy. Ponadto, w art. 186^{8a} k.p. ustanowiono delegację dla właściwego ministra do wydania rozporządzenia określającego treść wniosków i wykaz dokumentów, które należy do nich dołączyć. Wspomniane rozporządzenie zostało opublikowane dnia

⁸ T.j. Dz.U. z 201 r., poz. 159 z późn. zm.

29 grudnia 2015 r.⁹ Określono w nim szczegółowo treść wniosków składanych w związku ze wszystkimi urlopami związanymi z rodzicielstwem, w tym także tych dotyczących urlopu rodzicielskiego. Poza tym zawiera ono wykazy dokumentów, które pracownik musi dołączyć do wniosków składanych do pracodawcy. Wykaz ten obejmuje różne rodzaje dokumentów – zarówno dokumenty urzędowe, np. akt urodzenia dziecka, jak i dokumenty o charakterze prywatnym, np. oświadczenie pracownika o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego.

Urlop rodzicielski, podobnie jak wcześniej, może być wykorzystany jednorazowo lub w częściach. Jednak ten drugi tryb korzystania z urlopu uległ znacznej modyfikacji. Po pierwsze, urlop rodzicielski może być obecnie wykorzystany nie więcej niż w 4 częściach, z których żadna nie może trwać krócej niż 8 tygodni, z wyjątkiem pierwszej i ostatniej części urlopu. Pierwsza część urlopu nie może być krótsza niż 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, zaś w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka (do 7 roku życia i odpowiednio do 10 roku życia w razie podjęcia decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego) nie może być krótsza niż 3 tygodnie. Natomiast w odniesieniu do ostatniej części urlopu pozostałej do wykorzystania kodeks nie wskazuje minimalnego okresu jej trwania. Odwołując się do wyrażonej w art. 182^{1c} k.p. zasady, że urlopu udziela się w częściach w wymiarze wielokrotności tygodnia, należałoby przyjąć, że minimalny wymiar ostatniej części urlopu rodzicielskiego nie może być niższy niż jeden tydzień.

Po drugie, nie wszystkie części urlopu muszą być wykorzystane bezpośrednio po sobie. Uwzględniając regulację wynikającą ze wspomnianej już dyrektywy Rady 2010/18/UE Kodeks pracy pozwala wykorzystać urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo po okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu, nie później jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Przesłanką wykorzystania urlopu w tym trybie jest jednak uprzednie wykorzystanie części tego urlopu w terminie przypadającym bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego albo pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Należy zaznaczyć, że części urlopu rodzicielskiego wykorzystane w „odroczonej” terminie pomniejszają liczbę części urlopu wychowawczego przy zachowaniu jego niezmienionego wymiaru.

Wymiar do 16 tygodni oznacza, że urlop rodzicielski będzie można wykorzystać jednorazowo albo podzielić go na dwie części. W tym drugim przypadku wprost z przepisów nie wynika konieczność wykorzystania obu części bezpośrednio jedna po drugiej. Można będzie je zatem wykorzystać z przerwą, o której długości będą decydować sami uprawnieni, mając wszakże na uwadze, że prawo do urlopu wygasa z końcem roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Z uzasadnienia projektu ustawy nowelizacyjnej wynika, że ta „odroczonej w czasie” część urlopu rodzicielskiego ma sprzyjać elastyczniejszemu korzystaniu z urlopu. Przykładowo, rodzice dziecka będą mogli

⁹ Rozporządzenie 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.

ją wykorzystać w czasie, kiedy dziecko rozpoczyna nowy etap w swoim życiu idąc do przedszkola. Płatne zwolnienie od pracy pozwoli rodzicom w takiej sytuacji poświęcić więcej uwagi dziecku, co może się przyczynić do złagodzenia stresu związanego z wejściem w nowe środowisko.

Szesnastotygodniowy odroczony urlop rodzicielski może być również wykorzystywany jednocześnie przez oboje rodziców będących pracownikami albo jednego rodzica będącego pracownikiem i drugiego, ubezpieczonego z innego tytułu niż stosunek pracy, pobierającego zasiłek macierzyński za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego. Trzeba jednak pamiętać, że w takiej sytuacji skróci się faktyczny okres sprawowania opieki nad dzieckiem ze względu na sumowanie okresów realizacji uprawnienia przez oboje rodziców.

Nowelizacja utrzymała możliwość łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą w obniżonym wymiarze czasu pracy, wprowadzając jednak pewne modyfikacje co do konsekwencji takiego trybu korzystania z urlopu. W świetle nowego brzmienia przepisów wykonywanie pracy w obniżonym wymiarze przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego prowadzi do proporcjonalnego wydłużenia wymiaru tego urlopu. Odnosi się to zarówno do łączenia z pracą urlopu rodzicielskiego wykorzystywanego jednorazowo, jak i tego w częściach. W przypadku korzystania przez pracownika z części urlopu rodzicielskiego łączenie go z pracą nie musi się odnosić do całej części tego urlopu. W każdej sytuacji to pracownik decyduje o okresie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą, wskazując go w stosownym wniosku składanym pracodawcy.

Zgodnie z regulacją kodeksu pracy urlop rodzicielski można łączyć z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa etatu. Należy przy tym zaznaczyć, że wymiar wskazany w przepisie jest niezależny od wymiaru etatu danego pracownika, w jakim świadczył pracę przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.¹⁰ Wymiar pracy łączonej z urlopem wpływa bezpośrednio na okres wydłużenia urlopu rodzicielskiego. W myśl art. 182^{1f} k.p. określającego sposób obliczania okresu wydłużenia urlopu rodzicielskiego, należy pomnożyć liczbę tygodni, przez jaką pracownik zamierza łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu rodzicielskiego, przez wymiar czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z tego urlopu. Przykładowo, jeśli pracownik w ramach ośmiotygodniowej części urlopu łączy 4 tygodnie z wykonywaniem pracy w wymiarze 1/4 etatu, to urlop rodzicielski zostanie wydłużony o tydzień (4 tyg. x 1/4 = 1 tydzień). Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że pracownik decydując o okresie łączenia urlopu z pracą w ramach całości bądź części urlopu rodzicielskiego, musi wskazać okres tygodnia bądź jego wielokrotności. Należy przy tym dodać, że w sytuacji, gdy łączenie urlopu z wykonywaniem pracy odnosi się jedynie do części urlopu rodzicielskiego, to okres o który urlop został proporcjonalnie wydłużony powiększa wymiar tej części urlopu, w trakcie której pracownik łączył korzystanie z urlopu z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu. Odwołując się zatem do wcześniejszego przykładu, należy powiedzieć, że całkowity wymiar wskazanej części urlopu wyniesie 9 tygodni (zwiększy się o 1 tydzień powstały w wyniku łączenia urlopu

¹⁰ Por. A. Sobczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2015, Legalis.

rodzicielskiego i pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy przez 4 tygodnie). Może się jednak zdarzyć, że część urlopu powstała w wyniku proporcjonalnego wydłużenia nie będzie odpowiadała wielokrotności tygodnia. W takim wypadku, w myśl art. 182^{1f} § 4 k.p. część ta jest udzielana w dniach, przy czym niepełnych dni się nie uwzględnia. Gdyby zatem w prezentowanym wcześniej przykładzie część urlopu, którą pracownik łączył z wykonywaniem pracy w wymiarze 1/4 etatu wynosiła nie 4, a 3 tygodnie, to okres proporcjonalnego wydłużenia urlopu wyniósłby zamiast 1 tygodnia 5 dni ($3 \text{ tyg} \times 1/4 = 3/4 \text{ tyg}$ czyli 5 1/4 dnia, z czego 1/4 dnia zostaje pominięta). Zatem całkowity wymiar części urlopu rodzicielskiego w powyższym przykładzie wyniesie 8 tygodni i 5 dni.

Część urlopu rodzicielskiego powstałą w wyniku proporcjonalnego wydłużenia można wykorzystać w pełnym wymiarze albo ponownie połączyć z wykonywaniem pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Pracownik powinien określić sposób wykorzystania części urlopu, o którą zostanie on proporcjonalnie wydłużony, we wniosku o łączenie korzystania z urlopu z pracą w obniżonym wymiarze. Konsekwencją łączenia urlopu z pracą będzie kolejne proporcjonalne wydłużenie tej części urlopu, o którą został uprzednio proporcjonalnie wydłużony. W tym wypadku sposób obliczenia wymiaru proporcjonalnego wydłużenia urlopu jest jednak inny. Należy podzielić długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. Odwołując się do przykładów wskazanych powyżej, przy założeniu, że pracownik wydłużoną proporcjonalnie część urlopu chciałby połączyć z wykonywaniem pracy w wymiarze 1/4 etatu, to w pierwszym przypadku część urlopu w wymiarze 1 tygodnia zostałaby wydłużona do 9 dni ($1 \text{ tydz.} / 3/4 = 1 \text{ tydz i } 2 \text{ i } 1/3 \text{ dnia}$ czyli 9 dni), natomiast część urlopu w wymiarze 5 dni zostałaby wydłużona do 6 dni ($5 / 3/4 = 6 \text{ i } 2/3 \text{ dnia}$ czyli 6 dni).

Część urlopu rodzicielskiego, o którą został proporcjonalnie wydłużony, stanowi kontynuację tej części, podczas której pracownik łączył korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Nie można jej więc wykorzystać osobno jako dodatkowej piątej części urlopu, ani dołączyć do innej części urlopu przypadającej jeszcze do wykorzystania. Choć nie wynika to wyraźnie z przepisów kodeksu, jednak należy przyjąć, że wydłużonej części urlopu nie można przekazać drugiemu rodzicowi.

Granice wydłużania okresów urlopu rodzicielskiego zostały wyznaczone w kodeksie pracy przez wskazanie maksymalnego wymiaru urlopu rodzicielskiego łącznie z okresem proporcjonalnego wydłużenia. W myśl art. 182^{1f} § 1 k.p. maksymalne wymiary urlopu rodzicielskiego razem z okresem proporcjonalnego wydłużenia nie mogą przekroczyć 64 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i 68 tygodni w przypadku porodu wielorakiego. Zdaniem A. Sobczyka limity te mają przede wszystkim walor informacyjny, bo w rzeczywistości wynikają ze wskazanego w przepisach matematycznego sposobu obliczania okresu łączenia urlopu z pracą w obniżonym wymiarze czasu pracy¹¹. Pewna wątpliwość pojawia się w związku z tym w odniesieniu do pracownika, który przyjął na wychowanie starsze dziecko. Regulacja art. 183 k.p. przewidująca prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodziciel-

¹¹ A. Sobczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2015, Legalis.

skiego przyznaje pracownikowi, który przyjął na wychowanie starsze dziecko, prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 29 tygodni. Z zawartego w powyższym przepisie nakazu odpowiedniego stosowania do urlopu rodzicielskiego art. 182^{1f} k.p., wynika, że również tacy pracownicy mają prawo do łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w obniżonym wymiarze. Jednak w przypadku takich pracowników kodeks pracy nie wskazał osobnego limitu wyznaczającego maksymalny czas trwania urlopu rodzicielskiego łączonego z pracą w niepełnym wymiarze. Z obliczeń matematycznych wynika, że wymiar ten wyniósłby 58 tygodni. Nie jest zatem jasne, czy pracownik mógłby na skutek błędnego wyliczenia wykorzystać urlop rodzicielski w wymiarze wyższym, ograniczonym limitami wynikającymi z art. 182^{1f} § 1 k.p.

Wniosek pracownika o łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą w obniżonym wymiarze powinien zawierać poza imieniem i nazwiskiem określenie wymiaru czasu pracy i wskazanie okresu, w którym pracownik zamierza łączyć urlop z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz oświadczenie o zamiarze lub braku zamiaru łączenia proporcjonalnie wydłużonej części urlopu z taką pracą. Wniosek ten co do zasady ma charakter wiążący dla pracodawcy. Wyjątkowo może on odmówić uwzględnienia wniosku, jeśli jest to uzasadnione ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy pracodawca powinien poinformować pracownika na piśmie.

Jak już wcześniej wspominałam, nowelizacja kodeksu pracy co do zasady utrzymała reguły podziału urlopu rodzicielskiego między uprawnionymi pracownikami. Oznacza to, że rodzice mogą dzielić się urlopem rodzicielskim, wykorzystywać go naprzemiennie bądź jednocześnie. W dalszym ciągu kodeks wymaga w tym zakresie porozumienia między rodzicami, gdyż podział urlopu w każdym przypadku wymaga złożenia stosownych wniosków przez oboje uprawnionych. Dotyczy to zarówno sytuacji, gdy jeden z rodziców z góry zakłada, że skorzysta wyłącznie z części urlopu rodzicielskiego, jak też w przypadku, gdy decyzja o wykorzystaniu jedynie części urlopu zapadne dopiero w trakcie korzystania z tego urlopu. Jeśli zatem pracownik zamierza zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego, to powinien złożyć wniosek w tej sprawie co najmniej 21 dni przed planowanym powrotem do pracy. Natomiast drugi z rodziców ubiegający się o udzielenie części urlopu powinien złożyć wniosek w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. W odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego, która musi być wykorzystana bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (lub odpowiednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego) rodzice będą musieli ze sobą współdziałać z uwagi na konieczność złożenia wniosków w takich terminach, które umożliwią wykorzystanie poszczególnych części urlopu bezpośrednio jedna po drugiej.

Nowością wprowadzoną przez nowelizację jest możliwość rezygnacji z urlopu bądź jego części w każdym czasie za zgodą pracodawcy. Zgodnie z art. 182^{1d} § 3 k.p. pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. Jeśli do rezygnacji w tym trybie dochodzi w trakcie korzystania z „bezpośredniej” części urlopu, to wydaje się, że wykorzystanie reszty tej części przez drugiego rodzica nie będzie możliwe. O ile bowiem rezygnacja z urlopu w każdym czasie pod warunkiem uzyskania zgody pracodawcy jest wyraźnie dopuszczalna, o tyle rozpoczęcie korzystania z urlopu rodzicielskiego w tym trybie nie zostało przewidziane w prze-

pisach. Oznaczałoby to utratę niewykorzystanej przez jednego z rodziców części urlopu, ponieważ nie zawsze będzie można ją dołączyć do części urlopu wykorzystywanej w terminie „odroczonej”. Byłoby to dopuszczalne tylko w tym wypadku, gdyby część urlopu już wykorzystanego w trybie „bezpośrednim” wynosiła co najmniej 16 tygodni.

Ustawa nowelizacyjna nie wprowadziła do kodeksu pracy postulowanej w doktrynie konstrukcji zastrzeżenia części urlopu rodzicielskiego do wyłącznego wykorzystania przez pracownika ojca dziecka¹². Utrzymano natomiast zastrzeżenie wyłączności procedury wnioskowania o urlop rodzicielski w trybie tzw. długiego wniosku dla pracownicy (ewentualnie ubezpieczonej) matki biologicznej dziecka, co wpływa na wysokość zasiłku macierzyńskiego wypłacanego za urlop rodzicielski¹³. Jeśli matka dziecka zmarłaby przed upływem terminu nie złożony wniosek w powyższym trybie, to ojciec dziecka nie będzie mógł skorzystać z takiej procedury. Natomiast, gdyby matka dziecka zmarła po złożeniu długiego wniosku, to pracownik ojciec uzyskując prawo do korzystania z urlopu będzie uprawniony do pobierania zasiłku macierzyńskiego w wysokości wynikającej z wniosku matki. Szkoda, że ustawodawca nie wprowadził w tym zakresie rozwiązań zawartych w nieobowiązującym już art. 182^{1b} k.p., które wyraźnie przewidywały możliwość korzystania przez pracownika ojca z trybu długiego wniosku w przypadku śmierci matki dziecka przed upływem terminu na złożenie takiego wniosku. Obecnie nie jest to takie oczywiste. Przepis ten zawierał ponadto regulację, w myśl której w wyjątkowych sytuacjach, takich jak np. zgon matki dziecka w trakcie korzystania z urlopu, pracownik ojciec dziecka mógł wnioskować o wykorzystanie dalszej części urlopu nie później niż na 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Znowelizowane przepisy nie określają wprost terminu złożenia wniosku przez drugiego rodzica w razie przejęcia prawa do urlopu w takich szczególnych nagłych i nieprzewidzianych sytuacjach, co rodzi wątpliwości interpretacyjne. Zdaniem M. Włodarczyka należy przyjąć, że w takim wypadku wniosek powinien być złożony niezwłocznie¹⁴, natomiast B. Godlewska-Bujok zakłada, że w tej sytuacji również znajduje zastosowanie termin 21 dni, co w rezultacie oznacza możliwość wykorzystania urlopu z przerwą¹⁵. W mojej opinii ten ostatni pogląd jednak nie znajduje dostatecznego uzasadnienia właśnie ze względu na zasadę nieprzerwanego sprawowania opieki nad dzieckiem, która obowiązywałaby, gdyby nie zaszła jedna z szczególnych sytuacji wskazanych w kodeksie.

¹² Por. B. Godlewska-Bujok, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odsłona*, PiZS 9/2015, s. 21

¹³ W takim przypadku zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku. Jeśli zaś wnioskuje się osobno o urlop rodzicielski, to wysokość zasiłku macierzyńskiego wynosi 100% podstawy wymiaru za okres do 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, do 8 tygodni w przypadku porodu wielorakiego i do 3 tygodni w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka. Za pozostałą część okresu urlopu rodzicielskiego zasiłek przysługuje w wysokości 60% podstawy wymiaru. Takie uregulowanie ma związek z „wchłonięciem” dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przez urlop rodzicielski.

¹⁴ M. Włodarczyk, *Komentarz do art. 180 k.p. [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, K. W. Baran (red.), B. M. Ćwiertniak, S. Dricziński, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 1122–1123

¹⁵ B. Godlewska-Bujok, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odsłona*, PiZS 9/2015, s. 19

Na zakończenie wypada jeszcze krótko odnieść się do przepisów przejściowych. Zgodnie z treścią art. 28 ustawy nowelizującej pracownik, który w dniu wejścia w życie nowelizacji korzystał z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub części takich urlopów, korzysta z nich na dotychczasowych zasadach, a urlop rodzicielski będzie mu przysługiwał w wymiarze odpowiadającym różnicy między wymiarem tego urlopu wskazanym w znowelizowanych przepisach, a wymiarem udzielonego dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub ich części. W takiej sytuacji urlop rodzicielski jest udzielany pracownikowi na jego pisemny wniosek składany nie później niż do dnia zakończenia udzielonego wcześniej urlopu. Natomiast pracownik korzystający w dniu wejścia w życie nowelizacji z urlopu rodzicielskiego ma prawo złożyć wniosek o łączenie urlopu z pracą w obniżonym wymiarze czasu pracy w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem pracy w obniżonym wymiarze. Taki sam termin dotyczy wniosku o udzielenie pracownikowi kolejnej części urlopu rodzicielskiego, przy czym będzie to dotyczyło tylko tej części urlopu, która przypada bezpośrednio po zakończeniu części urlopu rodzicielskiego, z której pracownik korzysta w dniu wejścia w życie nowelizacji.

Podsumowując, zmiany w zakresie urlopu rodzicielskiego wprowadzone przez nowelizację kodeksu pracy należy co do zasady ocenić pozytywnie. Zauważalna jest większa przejrzystość regulacji w porównaniu z poprzednim brzmieniem przepisów. Na aprobatę zasługują również rozwiązania zwiększające elastyczność korzystania z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców. Godzi się w tym miejscu odnotować, że nowelizacja usunęła wątpliwości dotyczące ochrony szczególnej pracowników korzystających z urlopu rodzicielskiego w przypadku „zwolnień ekonomicznych”, zmieniając brzmienie art. 5 ust. 5 pkt. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników¹⁶. Obecnie przepis ten wymienia wyraźnie pracowników korzystających ze wszystkich płatnych urlopów związanych z rodzicielstwem. Tym samym ochrona przed „zwolnieniami ekonomicznymi” pracowników korzystających z urlopu rodzicielskiego nie podlega już dyskusji. Niemniej jednak warto byłoby rozważyć kwestię wprowadzenia do kodeksu pracy postulowanej w doktrynie konstrukcji zastrzeżenia części urlopu rodzicielskiego wyłącznie dla drugiego rodzica i doprecyzowania regulacji, które budzą wątpliwości interpretacyjne podnoszone w niniejszym opracowaniu..

Summary

Parental leave after Labour Code amendment –

The Act of 24 July 2015 amending the Labour Code has introduced numerous alterations to section eight regulating rights of employees' relating to parenthood. Parental leave is one of those legal institutions, in the scope of which most alterations have been made. The amendment concerns both, the length of parental leave and the rules of use of the leave in question. The study presents parental leave in its legal shape made by the above mentioned amending act.

Keywords: parental leave, employees' rights related to parenthood, Labour Code amendment, employee-mother, employee-father

¹⁶ T.j. Dz.U. z 2015 r. ,poz. 192 i 1220