

Justyna Czerniak-Swędziol
Uniwersytet Jagielloński

EWOLUCJA URLOPU RODZICIELSKIEGO

I. Wprowadzenie

Mogłoby się wydawać, że to, co przyniosły zmiany Kodeksu pracy w 2013 r.¹, zapewni względny spokój ustawodawczy na długie lata. Wprowadzenie nowej instytucji ochrony rodzicielstwa miało zagwarantować rodzicom–pracownikom komfort w dzieleniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Na ten moment śmiało można stwierdzić, że sama idea okazała się słuszna, jednak przepisy nie poradziły sobie z rzeczywistością i wszystkimi problemami występującymi w praktyce. Do tej pory w polskim systemie funkcjonowało zasadniczo osiem rodzajów uprawnień rodzicielskich, tj. urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop ojcowski, urlop z tytułu przysposobienia dziecka², w skład którego wchodziły dwa rodzaje urlopów, tzn. urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlop wychowawczy, w ramach którego wyodrębnić można urlop wychowawczy celem sprawowania opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym. I nie mogę zgodzić się z twierdzeniem³, jakoby wybór nazwy instytucji urlop rodzicielski nie był trafny i wprowadzał zamieszanie terminologiczne. Bez wątplenia ustawodawca chciał podkreślić fakt przyznania prawa do tego urlopu każdemu z rodziców, niezależnie od płci. W mojej opinii jak najbardziej słusznie urlop przysługujący obojgu rodzicom, przypadający po wykorzystaniu obligatoryjnego urlopu macierzyńskiego (teraz), a przed ostatnią nowelizacją po wykorzystaniu fakultatywnego dodatkowego urlopu macierzyńskiego, nazywa się urlopem rodzicielskim. Urlop rodzicielski jest tylko jednym z elementów „rodzicielstwa” w rozumieniu kodeksu pracy⁴. Nie znajduję możliwości zastosowania innej nazwy na określenie tego rodzaju uprawnień. Może poza jedną: „urlop pomacierzyński”, która wydaje się być mało fortunna. Wydaje się, iż określając grupę urlopów przysługujących w związku z rodzicielstwem winno nazywać się je po prostu uprawnieniami związanymi z rodzicielstwem, a nie urlopami rodzicielskimi. Zresztą

¹ Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2013 r., poz. 675).

² W literaturze przedmiotu zwany również urlopem adopcyjnym.

³ M. Wujczyk, *Urlop rodzicielski – nowa instytucja ochrony rodzicielstwa*, *Polityka Społeczna* 2/2014, s. 21.

⁴ L. Mitrus, *Wątpliwości wokół urlopu rodzicielskiego*, [w:] *Prawo Pracy. Refleksje i poszukiwania*, red. G. Uściska, Warszawa 2013, s. 355 i nast.

aktualna nazwa działu VIII kodeksu pracy świadczy o takim zamiarze ustawodawcy⁵. Takie rozróżnienie w nazewnictwie pozwala uniknąć komplikacji i wątpliwości natury interpretacyjnej. Tym bardziej, że z początkiem 2016 r. ustawodawca ujednotacza system urlopów związanych z rodzicielstwem poprzez usunięcie, a właściwie wchłonięcie przez urlop rodzicielki dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Najnowsza zamiana kodeksu pracy dokonana Ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz zamianie niektórych innych ustaw⁶ wprowadza znaczne uproszczenia w zakresie uprawnień rodzicielskich, zmienia krąg osób uprawnionych oraz sposób wykorzystania poszczególnych części urlopów. W przeciwieństwie do poprzedniej dużej nowelizacji z 2013 roku (a właściwie dwóch), najnowsza zmiana ma dość jasno i wyraźnie określony cel⁷. Ustawodawca zapewnia wymienialność uprawnień przysługujących pracownikom i innym ubezpieczonym będącym rodzicami danego dziecka oraz niweluje wszelkie bariery utrudniające rodzicom realizację pracy zawodowej w połączeniu z aspiracjami rodzicielskimi. Uproszczenie, ujednoczenie i uporządkowanie systemu urlopów związanych z rodzicielstwem, zwiększenie elastyczności urlopów rodzicielskich pozwalających na lepsze dostosowanie formuły urlopu do indywidualnych potrzeb pracownika–rodzica to cele nowelizacji, które zdaniem B. Godlewskiej-Bujok⁸ udało się osiągnąć. Choć przepisy w dalszym ciągu dostatecznie nie wzmacniają pozycji kobiet na rynku pracy w okresie sprawowania opieki nad małym dzieckiem.

II. Charakter prawny i wymiar urlopu rodzicielskiego

Zanim zdefiniuję urlop rodzicielski w świetle najnowszych zmian kodeksu pracy, chciałabym co nieco przybliżyć ideę ustawodawcy wprowadzającego ten rodzaj instytucji do rozwiązań kodeksowych w 2013 roku. W uzasadnieniu do ówczesnego projektu ustawy czytamy, że celem zmian jest umożliwienie sprawowania opieki nad dzieckiem w pierwszym roku jego życia. Co umożliwić ma rodzicom dziecka dzielenie się uprawnieniami, zaś wydłużenie okresów płatnych urlopów związanych z opieką nad małym dzieckiem nie ma służyć wydłużaniu okresów nieobecności w pracy pracownicy matki, ale przede wszystkim ma umożliwić rozłożenie w dłuższym okresie obowiązków rodzicielskich na oboje rodziców⁹. Nie sposób nie zgodzić się z założeniami (ideami, celami) ustawy i nie przyznać im pełnej aprobaty. Zatem urlop rodzicielski w swoim pierwotnym

⁵ Pierwotna nazwa działu ósmego kodeksu pracy, wprowadzona wraz z kodyfikacją prawa pracy w połowie lat siedemdziesiątych XX wieku brzmiała „Ochrona pracy kobiet”, następnie w kwietniu 2001 roku (Ustawa z 25.04.2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. 2001, nr 52, poz. 538) zmieniona została na „Ochronę pracy kobiet i mężczyzn wychowujących dziecko”, po czym w niedługim czasie, tj. w sierpniu 2001 r. (Ustawa z 24.08.2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. 2001, nr 128, poz. 1405), wprowadzono obecnie obowiązujące brzmienie.

⁶ Ustawa z 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1268 z późn. zm.).

⁷ B. Godlewska-Bujok, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odsłona*, PiZS 2015, nr 9, s. 17.

⁸ B. Godlewska-Bujok, op. cit., s. 18.

⁹ Z uzasadnienia do projektu Ustawy, druk sejmowy nr 1310, z dnia 29 kwietnia 2013 roku, <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/druk.xsp?nr=1310>.

kształcie miał stanowić kontynuację urlopu macierzyńskiego (dodatkowego), czyli zwolnienia w obowiązku świadczenia pracy z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad małym dzieckiem.

Urlopy związane z rodzicielstwem, funkcjonujące w systemie prawa pracy, wypełniają różnorakie cele. Urlop macierzyński przeznaczony jest przede wszystkim dla matki dziecka i ma służyć przygotowaniu się do przewidywanego porodu (stąd też możliwość wykorzystania części urlopu macierzyńskiego, tzn. jego 6 tygodni przed planowaną datą – zgodnie z art. 180 § 2 k.p.), regeneracji sił po odbytych porodzie (8 tygodni lub 14 tygodni) oraz umożliwieniu sprawowania bezpośredniej opieki nad dzieckiem w pierwszych tygodniach jego życia oraz nawiązywaniu więzi emocjonalnej i psychicznej z dzieckiem. Nie można bowiem zapominać o dobru samego dziecka, którego potrzeby i interes ekonomiczny również pozostają zabezpieczone przez ten urlop. Z tym, że w wyniku najnowszych zmian kodeksu pracy możliwość korzystania z tego typu uprawnień (a ściślej ich części) przyznana została również pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko oraz pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny. Niemal identyczne cele (poza przygotowaniem się do porodu) realizował dotychczas dodatkowy urlop macierzyński. Sprawowanie opieki nad dzieckiem i nawiązywanie więzi to cele, które coraz silniej wypełnia również urlop ojcowski. Z kolei czasem przeznaczonym wyłącznie na opiekę nad dzieckiem i gwarancją stworzenia dziecku odpowiednich warunków rozwoju pozostaje okres urlopu wychowawczego. Jaki więc charakter należy przypisać urlopowi rodzicielskiemu? M. Wujczyk¹⁰ proponuje nadanie mu charakteru heterogenicznego. Jego różnorodność jest wyraźna, gdyż z jednej strony realizuje cele urlopu macierzyńskiego, a z drugiej wychowawczego. Zgadzam się z taką propozycją choć uważam, że w świetle najnowszych zmian kodeksu pracy traci ona na atrakcyjności. Wydaje się bowiem, że urlop rodzicielski utożsamiany jest coraz bardziej z urlopem wychowawczym, co z kolei odpowiada standardom europejskim¹¹. Jak zauważa L. Mitrus¹² unijny „urlop rodzicielski” w rozumieniu dyrektywy Rady 2010/18/UE należy utożsamiać z polskim „urlopem wychowawczym”. Za uznaniem, że aktualnie urlop rodzicielski staje się bliższy urlopowi wychowawczemu przemawiają, w mojej ocenie, dwie okoliczności. Po pierwsze wydłużenie okresu korzystania z urlopu do czasu ukończenia przez dziecko 6 roku życia (art. 182 (1b) § 1 k.p.), a po drugie jego bezpośredni wpływ, w przypadku podziału na części, na wymiar urlopu wychowawczego (art. 182 (1b) § 3 k.p.). Przesunięcie terminu urlopu rodzicielskiego i umożliwienie skorzystania z niego w wymiarze do 16 tygodni, w terminie późniejszym, to nowość, jaką wprowadziła ustawa z 24 lipca 2015 roku. Konstrukcja przepisu przesądza jednak, że aby dopuszczalnym było przesunięcie terminu części urlopu rodzicielskiego na termin późniejszy, koniecznym jest wykorzysta-

¹⁰ M. Wujczyk, op. cit., s. 21.

¹¹ Dyrektywa Rady 2010/18/UE z 08.03.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i EKZZ oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE, Dz.U. L 68 of 18.03.2010, s. 13–20, Zob. także B. Godlewska – Bujok, Implementacja dyrektywy 2010/18/UE dotyczącej urlopu rodzicielskiego, Prawo europejskie w praktyce, http://pewp.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=177:implementacja-dyrektywy-201018ue-dotyczej-urlopu-rodzicielskiego-&catid=37:gospodarka&Itemid=56.

¹² L. Mitrus, op. cit., s. 358.

nie wcześniej choćby jednej z części tego urlopu bezpośrednio po zakończonym urlopie macierzyńskim bądź bezpośrednio po zakończonym okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu rodzicielskiego. Skorzystanie z prawa do przesunięcia części urlopu powoduje, że liczba wykorzystanych w tym trybie części pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego. Tym samym urlop wychowawczy zostaje przerwany na okres korzystania z urlopu rodzicielskiego. Takie rozwiązanie oceniam krytycznie. Niewątpliwie chroni ono pracownika, ale może doprowadzić do zupełnej dezorganizacji procesu pracy, uniemożliwiając pracodawcy zapewnienie zastępstw za nieobecnego pracownika. W mojej ocenie czas na wykorzystanie urlopu rodzicielskiego (założeniem ustawodawcy jest umożliwienie pracownikowi uczestniczenia w najważniejszych etapach życia dziecka i kolejnych fazach jego rozwoju, jak np. rozpoczęcie edukacji przedszkolnej oraz szkolnej) jest zbyt długi i wprowadza stan niepewności, szczególnie z perspektywy pracodawcy.

Wydłużono dotychczasowy wymiar urlopu (z 26 tygodni) i uzależniono od liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie (poprzednio wymiar urlopu rodzicielskiego był niezależny od liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie). Teraz urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz w wymiarze do 34 tygodni w przypadku urodzenia dwojga lub większej liczby dzieci przy jednym porodzie (art. 182 (1a) k.p.). Nie została zmieniona możliwość jednorazowego wykorzystania urlopu, a w przypadku podziału maksymalnie na 4 części (poprzednio 3 części) wprowadzono katalog wyjątków, w których część urlopu może być krótsza niż 8 tygodni (art. 182 (1b) § 4 k.p.). Podział urlopu na części jest niezależny od tego, czy z urlopu korzystają oboje rodzice czy tylko jedno z nich. Zdaniem A. Sobczyka¹³ względ na językową treść przepisu, a w szczególności na ograniczony katalog wyjątków wskazuje, że nawet jeżeli rodzice korzystają z urlopu równocześnie, to wymiar części dla każdego z nich nie może być krótszy niż 8 tygodni. Wydaje się, że wprowadzenie minimalnego okresu urlopu miało na celu uwzględnienie interesów pracodawcy po to, aby liczne wnioski pracownika nie dezorganizowały pracy. Szkoda tylko, że dbałość o interesy pracodawcy pojawia się w kontekście zmian tak sporadycznie. Jeżeli chodzi o wymiar urlopu rodzicielskiego, to nie można zapominać o kolejnym *novum* w tym zakresie. Otóż ustawodawca wprowadził zasadę proporcjonalnego wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego w przypadku łączenia przez pracownika korzystania z tego uprawnienia z pracą wykonywaną u tego samego pracodawcy maksymalnie do 64 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz w wymiarze do 68 tygodni w przypadku urodzenia dwojga lub większej liczby dzieci przy jednym porodzie (art. 182 (1f) k.p.).

III. Krąg uprawnionych do otrzymania urlopu rodzicielskiego

Do tej pory z urlopu rodzicielskiego mogli korzystać zarówno ojciec, jak i matka dziecka, a jedynym warunkiem było pozostawanie w stosunku pracy. Od początku 2016 roku wydaje się, że krąg podmiotów uprawnionych powiększył się. W dalszym ciągu

¹³ A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, C.H. Beck 2015, s. 760.

z prawa tego mogą korzystać oboje rodzice, z tym że statut pracowniczy nie jest już warunkiem decydującym. Prawo do równoległego korzystania z urlopu rodzicielskiego zostało przyznane rodzicom pracownikom. Jeżeli jednak jedno z rodziców jest pracownikiem, a drugie nie jest, ale jest osobą uprawnioną do zasiłku macierzyńskiego z innego tytułu niż zatrudnienie pracownicze, to rodzice mogą korzystać równolegle, jedno z urlopu rodzicielskiego, a drugie z zasiłku. Urlop rodzicielski lub co najmniej jedna jego część może być udzielany wyłącznie bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub bezpośrednio po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Bezpośredniość musi być w tym przypadku rozumiana ściśle, a to oznacza że urlop winien rozpocząć się następnego dnia kalendarzowego po zakończonym urlopie macierzyńskim lub okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego. Urlop jest bowiem instytucją prawa publicznego związanego z prawem do świadczenia z ubezpieczeń społecznych¹⁴. Dlatego też, jeżeli jedno z rodziców korzystałoby z urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, a drugie urlop taki chciałoby rozpocząć dopiero po pewnym czasie, to prawa takiego mieć już nie powinno. Przerwa pomiędzy urlopem macierzyńskim (pobieraniem zasiłku) a urlopem rodzicielskim winna spowodować utratę prawa do urlopu rodzicielskiego w całości¹⁵.

Urlop rodzicielski to uprawnienie dobrowolne przysługujące pracownikowi po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, samego tylko zasiłku macierzyńskiego lub też obu tych uprawnień łącznie, jeśli doszło do częściowego wykorzystania urlopu i częściowo samego tylko zasiłku. Powyższe świadczy o tym, że z urlopu rodzicielskiego może skorzystać inna osoba niż korzystająca z urlopu macierzyńskiego lub zasiłku. Z prawa tego może bowiem skorzystać osoba, która jest pracownikiem w dniu powstania uprawnienia, ale nim nie była (ani też nie była osobą ubezpieczoną) w okresie wcześniejszym¹⁶. Dotyczy to także matki, która nie miała prawa do urlopu rodzicielskiego ani prawa do zasiłku. Z brzmienia art. 182 (1a) k.p. nie wynika jednoznacznie, czy osobą uprawnioną do skorzystania z urlopu rodzicielskiego są tylko rodzice czy także pracownik inny członek najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt.3 k.p., jeżeli to on korzystał z urlopu macierzyńskiego. Wprawdzie w dalszej części przepisu jest mowa wyłącznie o rodzicach, ale sprawa nie wydaje się być przesądzona. W opinii A. Sobczyka art. 182 (1a) §3 k.p. można odczytać, iż dotyczy on sytuacji, w której oboje rodzice są do urlopu rodzicielskiego uprawnieni. Wykładnia zawężająca zakres podmiotowy uprawnionych wydaje się nie być właściwa. *De lege ferenda* ustawodawca winien wprost uregulować prawo pracownika (ubezpieczonego) innego członka rodziny do urlopu rodzicielskiego po uprzednim wykorzystaniu przez niego urlopu macierzyńskiego (zasiłku). Z uwagi jednak na zmianę podmiotową uprawnionego (bo nie byłby nim już rodzic) należałoby urlop taki nazwać urlopem na warunkach urlopu rodzicielskiego i przyznać za niego stosowne świadczenie z zakresu ubezpieczeń społecznych, tj. zasiłek na warunkach zasiłku macierzyńskiego. Kwestia doregulowania tej materii nie jest, na ten moment, zadaniem łatwym. W art. 175¹ pkt. 3 i 4 k.p. jest mowa o „członku najbliższej rodziny”,

¹⁴ A. Sobczyk, op. cit., s. 760.

¹⁵ Odmienne M. Wujczyk, op. cit., s. 22.

¹⁶ A. Sobczyk, op. cit., s. 757.

a ustawodawca poczynił odesłanie do art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej¹⁷. Problem polega jednak na tym, że przepisy ustawy zasiłkowej nie definiują pojęcia „członek najbliższej rodziny” i nie zawierają katalogu osób wchodzących w zakres tego pojęcia, mało tego – odsyłają z powrotem do regulacji kodeksowych. Ustawodawca nie daje możliwości zrozumienia przepisu, a przede wszystkim odsyła do regulacji nieistniejącej (całkowicie pustej). W kręgu podmiotów uprawnionych do urlopu rodzicielskiego pozostają w dalszym ciągu pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej (art. 183§ 4 k.p.). Ustawodawca rozciągnął prawo do urlopu rodzicielskiego także na większość funkcjonariuszy tzw. służby mundurowej, m.in. policjantów, zawodowych żołnierzy, funkcjonariuszy straży pożarnej, funkcjonariuszy straży granicznej¹⁸.

IV. Tryb przyznania prawa do urlopu rodzicielskiego i możliwość rezygnacji z urlopu

Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni (dotychczas 14 dni) przed rozpoczęciem korzystania z urlopu (art. 182 (1d) § 1 k.p.). Urlop może więc zacząć się w 21. dniu od złożenia wniosku¹⁹. Nie jest zatem możliwe, aby pracownik wysłał do pracodawcy wniosek urlopowy w formie e-meilowej, sms lub złożył go w formie ustnej np. podczas rozmowy telefonicznej z pracodawcą. Choć ustawodawca nie zastrzega rygору nieważności w przypadku niedochowania formy pisemnej, to dla celów dowodowych czy też ewidencyjnych jest ona niezmiernie ważna. Wniosek taki jako żądanie wszczęcia postępowania w sprawie udzielenia urlopu i wypłaty zasiłku powinien więc przybrać formę pisemną sprowadzającą się do ujawnienia istoty żądania i potwierdzenia tego własnoręcznym podpisem (art. 61 § 1 k.p.a. w zw. z art. 63 § 2 i 3 k.p.a, oraz art. 14§ 1 k.p.a)²⁰. Pracownik może złożyć wniosek o urlop rodzicielski bezpośrednio (osobiście lub przez osobę upoważnioną) u pracodawcy (np. w siedzibie pracodawcy lub w miejscu wykonywania pracy), ewentualnie wysłać go pocztą. Złożenie wniosku urlopowego wywołuje skutki w sferze uprawnień do otrzymania zasiłku macierzyńskiego ze środków publicznych. Aktualnie ustawodawca gruntownie zmienia brzmienie art. 179¹ k.p. oraz uchyla przepisy art. 179 (2)–179 (5) k.p. Narzuca odpowiedni wzór takiemu wnioskowi zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8.12.2015 r.²¹ wydanym zgodnie z art. 186 (8a) k.p. oraz określa jakie dokumenty winny zostać do takiego wniosku dołączone. Pytanie, jakie należałoby w tym miejscu postawić, dotyczy wniosku nie-

¹⁷ Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 2014. poz. 159. j.t.).

¹⁸ M. Latos-Miłkowska, *Urlop rodzicielski*, Monitor Prawa Pracy 2013, nr 8, s. 398 i nast.

¹⁹ Przy zastosowaniu art. 57 § 1 kodeksu postępowania administracyjnego, za A. Sobczyk, op. cit. s. 761.

²⁰ A. Sobczyk, op. cit., s. 761.

²¹ Rozporządzenie w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączonych do takich wniosków (Dz.U. 2015. 2243).

spełniającego wymogów (brak wymaganych dokumentów, błędy lub braki merytoryczne). Jak powinien zachować się w takiej sytuacji pracodawca? Odrzucić wniosek, a może wezwać pracownika do uzupełnienia braków pod rygorem nieuwzględnienia wniosku? Niestety, odpowiedzi nie znajdziemy ani w znowelizowanych przepisach kodeksu pracy, ani też w nowym rozporządzeniu. Stąd sugestia zastosowania przepisów kodeksu postępowania administracyjnego, gdyż procedura w nim przewidziana jest dość elastyczna w sytuacji, w której możliwe jest rozstrzygnięcie na korzyść osoby uprawnionej²² (pracownika). Pracodawca powinien zatem wezwać pracownika do uzupełnienia wniosku, zakreślić stosowny termin (7 dni) wraz z pouczeniem o pozostawieniu wniosku bez rozpoznania w przypadku nieusunięcia braków. Jeżeli pracownik złożył wniosek w terminie, pracodawca winien go uwzględnić. Jeżeli natomiast termin nie został dochowany, ale bez winy pracownika, to nie powinno to powodować utraty prawa do urlopu rodzicielskiego, jeśli pracodawca miał możliwość rozpoznać wniosek pracownika do czasu rozpoczęcia korzystania z urlopu. Prawidłowy wniosek o urlopu rodzicielski złożony w terminie pracodawca obowiązany jest przechowywać w części B akt osobowych pracownika²³. Moment złożenia wniosku o urlopu rodzicielski jest decydujący w sferze ubezpieczeń społecznych. Otóż ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa różnicuje wysokość zasiłku macierzyńskiego przyznanego za czas urlopu w zależności od tego, czy wniosek o udzielenie pełnego urlopu rodzicielskiego został złożony w terminie do 21 dni po porodzie czy później²⁴. Bez wątplenia osobą, która samodzielnie decyduje o sposobie wykorzystania urlopu rodzicielskiego, jest pracownica matka dziecka, czyli kobieta, która dziecko urodziła – w znaczeniu nadanym przez przepisy art. 61 (9) Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego²⁵. Nie należy przy tym zapominać, iż od 2016 roku z uprawnień rodzicielskich korzystać może również matka, która w dniu porodu nie była pracownicą, ale była ubezpieczona. Wówczas wniosek, jaki będzie składać po porodzie (także w terminie 21 dni), dotyczy jedynie wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Rodzice dziecka mogą dzielić się uprawnieniami do urlopu rodzicielskiego lub uprawnieniami do zasiłku (art. 179¹ § 2 k.p.). Ojciec dziecka, czyli mężczyzna, wobec którego zastosowanie znajdzie domniemanie ojcostwa (art. 62 KRO) lub którego ojcostwo zostało ustalone w drodze uznania bądź na mocy orzeczenia sądu (art. 72§1 KRO), będący pracownikiem, o ile wychowuje dziecko, pozostaje współuprawniony do urlopu rodzicielskiego i związanego z nim zasiłku. Z kolei współuprawnionym jedynie do

²² A. Sobczyk., op. cit., s. 762.

²³ Zgodnie z §6 ust. 2 pkt. 2h Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 1996 r., poz. 62., nr 268 z późn. zm.), w roku 2009 ustawodawca wprowadzając zmiany do w/w rozporządzenia nie uregulował zasad przechowywania w dokumentacji pracowniczej wniosków o udzielenie urlopu rodzicielskiego, co uznać należy za przeoczenie. Aktualnie problem ten już nie istnieje.

²⁴ Art. 31 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2014 r., poz. 159 z późn. zm.) zwanej dalej ustawą zasiłkową.

²⁵ Ustawa z 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (dalej zwany KRO) Dz.U. z 2015 r., poz. 2082, z późn. zm.

zasiłku (za część urlopu rodzicielskiego, z którego nie korzysta matka) pozostanie nie pracownik, ubezpieczony ojciec dziecka w rozumieniu art. 175¹ pkt. 2 k.p.

Nie stanowią nowości regulacje kodeksu pracy w przedmiocie rezygnacji z urlopu rodzicielskiego, choć ustawodawca proponuje pewne zmiany. Zgodnie z art. 182 (1d) § 3 k.p. pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. Jest to rozwiązanie odpowiadające rezygnacji z urlopu wychowawczego (art. 186³ k.p.). Zgoda pracodawcy jest niczym innym jak zawarciem stosownego porozumienia z pracownikiem. Z tym, że mając na względzie brzmienie art. 179¹ § k.p. oraz art. 186 (8a) pkt. 3 k.p. pracownik zobowiązany jest do zachowania pisemnej formy wniosku o rezygnację. Przy rezygnacji z urlopu wychowawczego ustawodawca nie zastrzega formy zawiadomienia o rezygnacji. Co wydaje się być słuszne przy uznaniu, że zgoda pracodawcy na rezygnację stanowi swoiste porozumienie stron stosunku pracy, w którym ustala się również datę powrotu do pracy pracownika. Formalizm przy rezygnacji z urlopu rodzicielskiego przesądza, że pracownik ma nie tyle prawo (kształtujące) do rezygnacji, co prawo do złożenia wniosku o skrócenie urlopu lub jego części²⁶. Tym samym wniosek o rezygnację może, ale nie musi być przez pracodawcę uwzględniony. Pracodawca nie będzie miał w tym zakresie całkowitej swobody, ale przy obiektywnym uzasadnieniu odmowy (np. czasowe zatrudnienie innego pracownika) nie będzie zobligowany do uwzględnienia wniosku pracownika. Stąd też uznaję za konieczną zmianę przepisów w tym zakresie i ich odformalizowanie. Uważam, że forma wniosku o (skrócenie) rezygnację z urlopu rodzicielskiego jest, przy konieczności uzyskania zgody pracodawcy, całkowicie zbędna. Zaś dążenie do spójności obowiązującego prawa wręcz nakazuje ich ujednoczenie przy jednoczesnej obronie tezy, iż aktualnie charakter prawny urlopu rodzicielskiego odpowiada urlopowi wychowawczemu.

V. Urlop rodzicielski a praca zawodowa

Wyłącznie od uznania pracownika zależy, czy chce on skorzystać z urlopu rodzicielskiego. Skorzystanie z urlopu jest więc uprawnieniem, ale o charakterze roszczeniowym, gdyż wniosek złożony przez rodzica lub opiekuna będzie dla pracodawcy wiążący. Zamierzaniem ustawodawcy jest zapewnienie pracownikowi jak najdalej idącej elastyczności i pozostawienie licznych kwestii swobodnemu uznaniu zainteresowanego²⁷. Tak jak była już o tym mowa, dopuszcza się więc podział urlopu na części, jednoczesne wykorzystanie go przez obojga rodziców czy też możliwość rezygnacji z urlopu i powrotu do pracy zawodowej. Ustawodawca w dalszym ciągu utrzymuje przepisy dotyczące łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu przy odpowiednim obniżeniu wymiaru czasu pracy. Wprowadza jednak dalsze udogodnienia polegające na proporcjonalnym wydłużeniu wymiaru urlopu rodzicielskiego (art. 182 (1e) § 1 k.p.). Do proporcjonalnego wydłużenia wymiaru czasu pracy dochodzi z mocy samego prawa, co oznacza, że ustawodawca narzuca pracownikowi

²⁶ A. Sobczyk, op. cit., s. 762.

²⁷ L. Mitrus, op. cit.

poświęcenie dziecku nominalnego godzinowo wymiaru tego urlopu²⁸. Takie rozwiązanie budzi zdaniem A. Sobczyk zastrzeżenia z perspektywy spójności prawa, skoro pracownik ma możliwość rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w całości lub w części. Zachwiany zostaje również system zasiłku macierzyńskiego, który jako świadczenie z ubezpieczenia społecznego przyznane za okres urlopu rodzicielskiego winno przypadać nie z tytułu urodzenia dziecka, ale z tytułu sprawowania nad nim osobistej opieki w związku z rezygnacją z wykonywanej pracy. Tymczasem pracownikowi nie rezygnującemu z pracy a w zasadzie do niej powracającemu utrzymuje się świadczenie o charakterze publicznym. Zgodnie z art. 31 ust. 4a ustawy zasiłkowej²⁹ wysokość zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu. Nie jestem przeciwna regulacji umożliwiającej łączenie pracy u dotychczasowego pracodawcy z urlopem rodzicielskim i zapewnieniu z tego tytułu ochrony pracownikowi. Nie aprobuję natomiast zasady proporcjonalnego wydłużenia urlopu i utrzymania częściowej wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tego tytułu. Jest to wątpliwe chociażby z uwagi na całkowitą możliwość (brak jakichkolwiek zakazów w tym zakresie) podjęcia przez pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego pracy u dotychczasowego pracodawcy na podstawie umowy cywilnoprawnej lub pracy u innego podmiotu zatrudniającego w każdej innej formie zatrudniania. Przecież podjęcie dodatkowej pracy na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło w trakcie urlopu rodzicielskiego u pracodawcy udzielającego tego urlopu nie powoduje obniżenia zasiłku macierzyńskiego. Tak samo jak nie obniża go podjęcie dodatkowego zatrudnienia pracowniczego czy niepracowniczego u zupełnie innego podmiotu zatrudniającego. Uwagi *de lege ferneda* są jednoznaczne, skoro ustawodawca wprowadza dla pracownika – rodzica tak szeroko idące przywileje, winien je obostrzyć dodatkowymi wymaganiami, chociażby wprowadzając (do przepisów ubezpieczeniowych) zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia u pracodawcy udzielającego urlopu rodzicielskiego pod rygorem utraty prawa do zasiłku macierzyńskiego. Skoro ustawodawca dopuszcza łączenie pracy zawodowej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem, to znaczy, że podąża ścieżką wytyczoną już znacznie wcześniej na gruncie urlopu wychowawczego³⁰. Tak więc, przy założeniu zbieżności urlopu rodzicielskiego z wychowawczym widoczna jest kolejna niespójność systemowa. Przecież pracownikowi godzącemu pracę zawodową z urlopem wychowawczym nie zapewniono tak daleko idących gwarancji ekonomicznych. Poza tym, zgodnie z treścią art. 186² k.p. pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego pracodawcy, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Uwarunkowań takich nie spotykamy w sytuacji pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego, który zamierza powrócić do obowiązków zawodowych. Uznaję to za niedopatrzenie ustawodawcy. Zresztą, wyraźny brak dookreślonego celu, w jakim może być wykorzystywany urlop rodzicielski, stanowi ewidentną lukę. Cel wyko-

²⁸ A. Sobczyk, op. cit., s. 765.

²⁹ Ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2014 r., poz. 159 z późn. zm.).

³⁰ Por. J. Wratny, *Prawo do wykonywania pracy w czasie urlopu wychowawczego*, PiZS nr 3, 2000, s. 30.

rzystywania urlopu rodzicielskiego nie może być domniemywany ani rozumiany przez analogię z celem wykorzystania urlopu rodzicielskiego. Każdy z tych urlopów winien być przeznaczony na sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, a cel musi wynikać bezpośrednio z przepisów ustawy. Skoro czas korzystania z urlopu rodzicielskiego jest płatnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, to tym bardziej winien podlegać kontroli w zakresie prawidłowego wykonywania obowiązków rodzicielskich w czasie urlopu. Pozostaję w przekonaniu, iż skoro urlop rodzicielski tak samo jak wychowawczy stanowią wyjątek od obowiązku wykonywania pracy, to wykorzystywanie tych urlopów w innych celach aniżeli sprawowanie opieki nad dzieckiem będzie stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, choć w przypadku urlopu rodzicielskiego nie jest to takie ewidentne. Kontrola nad prawidłowością wykonywania urlopu rodzicielskiego musi być silniejsza z uwagi na jego odpłatny charakter. Chodzi oczywiście przy tym o taką aktywność (zarobkową ale i nie zarobkową) rodzica (opiekuna), która z uwagi na czasochłonność czy uciążliwość czyni (osobistą) opiekę nad dzieckiem iluzoryczną. Przepis art. 186² k.p. należy wyklądać ściśle i w moim przekonaniu stosować go odpowiednio do urlopu rodzicielskiego. Stąd też, jakakolwiek działalność, która przeczy celowi urlopu, winna pozbawiać pracownika prawa do tego urlopu. Pozostając w nurcie tych rozważań można zastanowić się również nad sytuacją pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego, który zdecydował się oddać dziecko np. do żłobka. Czy w takiej sytuacji będzie realizowany cel urlopu rodzicielskiego? Na gruncie aktualnych rozwiązań nie mamy żadnych przeciwwskazań, aby taka sytuacja nie mogła zaistnieć. Wydaje się być nawet dopuszczalna, skoro ustawodawca rozciąga czasookres wykorzystania urlopu rodzicielskiego do 6 roku życia dziecka, to znaczący godzi się na wykorzystywanie urlopu rodzicielskiego w czasie, kiedy dziecko faktycznie przebywa w przedszkolu lub szkole. Nie wydaje się, ażeby czasowe korzystanie przez dziecko z innych form opieki aniżeli tylko bezpośrednio rodzicielska wpływało niekorzystnie na prawidłową realizację celu urlopu. Sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem nie wyklucza przecież możliwości korzystania z pomocy innych osób czy stosownych instytucji³¹.

VI. Ochrona w trakcie urlopu rodzicielskiego

Pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego zachowuje wszelkie uprawnienia pracownicze (art. 182 (1g) k.p.) poza prawem do wynagrodzenia, które zastąpione zostaje stosowym świadczeniem ubezpieczeniowym. Za czas korzystania z urlopu rodzicielskiego pracownik nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego, a więc czas urlopu rodzicielskiego nie powoduje niekorzystnych następstw w sferze urlopów wypoczynkowych. Pracownik może wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy bezpośrednio po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, a pracodawca ma obowiązek udzielić mu urlopu w tym terminie (art. 163 § 3 k.p.) Ponadto korzystanie z urlopu rodzicielskiego w dniu rozpoczęcia planowanego urlopu wypoczynkowego powoduje przesunięcie tego urlopu na termin późniejszy (art. 165 pkt. 4 w zw. z art. 182 (1g) k.p.) oraz przerwanie już wy-

³¹ Zob. Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. z 2011 r., nr 45, poz. 235).

korzystywanego urlopu wypoczynkowego (art. 166 pkt. 4 w zw. z 182 (1g) k.p.). Nie należy zapominać również o tym, że pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Jest chroniony zarówno przed wypowiedzeniem umowy o pracę, jak i rozwiązaniem stosunku pracy. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy (art. 177 w z art. 182 (1g) k.p.). Do urlopu rodzicielskiego stosujemy odpowiednio przepisy art. 45 § 3 k.p. i art. 47 k.p. tak więc sąd rozpatrujący odwołanie pracownika nie może wbrew żądaniu orzec o odszkodowaniu w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy. Natomiast pracownikowi zwolnionemu w okresie urlopu rodzicielskiego po przywróceniu do pracy będzie przysługiwało wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Pracownicy korzystający z urlopu rodzicielskiego mają zagwarantowaną możliwość powrotu do pracy. Zgodnie z art. 1832 k.p. pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, 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. Przepis dotyczy każdego powrotu pracownika do pracy, nawet w przypadku korzystania z części danego urlopu³². Jak wynika z powyższego, ustawodawca przyznaje pracownikom korzystającym z urlopów rodzicielskich katalog takich samych uprawnień jak pracownikom korzystającym z innych urlopów przysługujących z tytułu urodzenia dziecka. Zwracano w doktrynie³³ uwagę, iż technika legislacyjna zastosowana przy nowelizacji w 2013 roku budzi zasadnicze wątpliwości. Aktualnie wyraźnie widać, że ustawodawca przerezagowuje przepisy, koryguje swoje błędy, choćby poprzez uchylene mało czytelnego art. 179 (5) k.p. czy wyartykułowanie możliwości łączenia opieki nad dzieckiem z obniżonym wymiarem czasu pracy (art. 181 (1e) k.p.) i formułuje je w sposób zdecydowanie bardziej przejrzysty i zrozumiały. Nie należy popadać jednak w skrajny optymizm, kolejne zmiany spowodowały narastanie „piętrowej” numeracji przepisów i w dalszym ciągu niektóre rozwiązania budzą spore zastrzeżenia interpretacyjne.

VII. Świadczenie ubezpieczeniowe z tytuł urlopu rodzicielskiego

Osobom, które zdecydowały się na urlop rodzicielski, ustawodawca zapewnia zrekomensowanie utraconego zarobku poprzez świadczenie z ubezpieczenia społecznego. Znowelizowany art. 184 k.p. przewiduje, że za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art. 29–art. 31). Zasiłek macierzyński to instytucja ubezpieczeń spo-

³² A. Sobczyk, op. cit., s. 775.

³³ L. Mitrus, op. cit., s. 364.

łecznych, to świadczenie pieniężne, a nie wynagrodzenie za pracę i co do zasady zastępuje on wynagrodzenie za pracę³⁴. Zdaniem I. Jędrasik-Jankowskiej³⁵ zasiłek macierzyński jest świadczeniem, którego zadaniem jest zapewnienie środków utrzymania w miejsce utraconych zarobków z powodu powstrzymania się od pracy w związku z przyjściem na świat dziecka i koniecznością jego pielęgnacji przez pierwsze miesiące życia. Przedstawiona definicja w świetle najnowszych zmian kodeksu pracy oraz ustawy zasiłkowej znacząco traci na aktualności. Najwcześniejsze formy ochrony ubezpieczeniowej w związku z urodzeniem dziecka dotyczyły porodu i położu, czyli zdarzeń mających cechy losowości³⁶. Jednak, coraz częściej w doktrynie wskazuje się, że funkcje i cele świadczeń macierzyńskich, które wydłużono znacznie ponad okres położu, stają się bliższe świadczeniom rodzinnym aniżeli chorobowym³⁷. Szczegółowa analiza zasiłku macierzyńskiego zasadniczo wykracza poza ramy niniejszego opracowania. Dlatego przedstawię jedynie warunki jego wypłaty w perspektywie urlopu rodzicielskiego. Zasady nabycia i wysokość zasiłku macierzyńskiego za czas urlopu rodzicielskiego na przestrzeni ostatnich lat przeszły znaczną ewolucję. Pierwotnie (czyli w okresie, kiedy nie były znane inne urlopy związane z rodzicielstwem poza urlopem macierzyńskim) zasiłek macierzyński zawsze wynosił 100% utraconych zarobków. Nowelizacją z 2013 roku ustawodawca wprowadził zgoła odmienne rozwiązania i zerwał z utrwaloną tradycją, zgodnie z którą cały okres sprawowania opieki nad dzieckiem był rekompensowany zasiłkiem zastępującym całość utraconego wynagrodzenia. Odtąd wysokość świadczeń została uśredniona do 80% wcześniej uzyskiwanych dochodów pod warunkiem podjęcia decyzji o skorzystaniu ze wszystkich urlopów zaraz po urodzeniu dziecka. Aktualnie sama idea nie ulega zmianie. Jeżeli więc pracownica w czasie urlopu macierzyńskiego (tj. przez okres 20 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka) pobierze zasiłek w wysokości 100% podstawy wymiaru, to w pierwszym okresie urlopu rodzicielskiego (odpowiadającym okresowi dawnego dodatkowego urlopu macierzyńskiego, czyli przez okres 6 tygodni) również otrzyma 100% podstawy, ale już w kolejnym okresie urlopu rodzicielskiego (czyli przez okres kolejnych 26 tygodni) wysokość zasiłku wyniesie jedynie 60% podstawy wymiaru zasiłku. W dalszym ciągu element finansowy wydaje się być istotnym czynnikiem w procesie podejmowania decyzji o skorzystaniu ze zwolnień od pracy z tytułu rodzicielstwa. Ze względu na fakt, że urlop rodzicielski zasadniczo zmienił się z początkiem 2016 roku, a tym samym zmiany mogły zastać pracowników korzystających z niego jeszcze na „starych zasadach”, konieczne było uregulowanie jego zastosowania w przepisach przejściowych. Jeśli więc w dniu wejścia w życie nowej ustawy pracownik korzystał z części urlopu rodzicielskiego, to będzie mógł złożyć wniosek o udzielenie kolejnej części takiego urlopu na „starych zasadach”, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzy-

³⁴ W niektórych przypadkach zasiłek przysługuje także w przypadku, w którym pracownik i tak nie otrzymałby wynagrodzenia za pracę np. w okresie urlopu wychowawczego, zob. także Wyrok SA z 2.06.2015 r., III AUa 1671/14, LEX nr 1766032.

³⁵ I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2010, s. 324.

³⁶ R. Babińska-Górecka, *Ewolucja funkcji zasiłku macierzyńskiego*, PiZS 2015, nr 11, s. 10.

³⁷ B. Wagner, *Z problematyki równości w ubezpieczeniach społecznych*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014, s. 240.

stania z kolejnej części tego urlopu. Natomiast przy występowaniu o następne części urlopu rodzicielskiego będą obowiązywały go już „nowe zasady” i zachowanie nowego 21-dniowego terminu na złożenie wniosku. Jeśli w dniu wejścia w życie ustawy pracownik korzystał z urlopu rodzicielskiego albo części takiego urlopu, to będzie mógł złożyć wniosek o łączenie korzystania z tego urlopu z wykonywaniem pracy u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy na „starych zasadach”, czyli w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Do takiego pracownika będą natomiast miały zastosowanie nowe przepisy w zakresie wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w trakcie korzystania z takiego urlopu.

VIII. Uwagi końcowe

Podsumowując rozważania dotyczące ewolucji urlopu rodzicielskiego, w szczególności w kontekście najnowszych zmian kodeksu pracy i ustaw ubezpieczeniowych, pozytywnie należy ocenić fakt, że ustawodawca uelastycznia sposób korzystania z tego rodzaju uprawnień pracowniczych oraz niweluje poprzednie błędy legislacyjne. Opierając się na statystykach³⁸ należy uznać, że urlop rodzicielski jest coraz bardziej popularny i przyjął się w realiach polskiego systemu prawa pracy. Dążenie ustawodawcy do zwiększania uprawnień związanych z rodzicielstwem oceniam pozytywnie, choć pozostaję w przekonaniu, że widoczny „rozmach”, jaki zafundowano przy urlopowach rodzicielskich, może budzić spore obawy, szczególnie ze strony pracodawców. Odwieczna wątpliwość sprowadza się do ustalenia optymalnego wymiaru urlopu i to zarówno macierzyńskiego³⁹, jak i każdego następującego po nim bez względu na przyjętą nazwę. Zagwarantowanie możliwości sprawowania długotrwałej opieki nad nowo narodzonym dzieckiem jest zdecydowanie zjawiskiem pożądanym i zasługującym na aprobatę. Nie można jednak zapominać o obciążeniach, które takie rozwiązania niosą za sobą. Wystąpić one mogą nie tylko po stronie pracodawcy, który „traci” pracownika na rok, ale również po stronie samego pracownika, dla którego powrót do pracy, po tak długim okresie, nie zawsze może być komfortowy. Aktualnie wydaje się, że polskie prawo pracy przewiduje bardzo dobrze rozwinięty system wspierający godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Instytucja urlopu rodzicielskiego od czasu wprowadzenia jej do kodeksu pracy przeszła, w niedługim czasie, sporą ewolucję. Począwszy od zmiany samego charakteru urlopu,

³⁸ Zgodnie z informacjami przedstawionymi przez Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych w okresie styczeń–grudzień 2014 roku zasiłek macierzyński z tytułu urlopu rodzicielskiego pobrało 315, 8 tys. uprawnionych kobiet i mężczyzn, http://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/sites/default/files/zasilki_macierz_w_okresie_i-xii_2014_r.pdf.

³⁹ Długość urlopu macierzyńskiego na przestrzeni ostatnich 15 lat, tj. od 1999 do 2015 roku (wliczając w to długość dodatkowego urlopu macierzyńskiego), wzrosła o 10 tygodni, aktualnie z uwagi na włączenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego tendencja jest zniżkowa, ale nie należy zapominać, że do katalogu urlopow związanych z rodzicielstwem dołączył 2-tygodniowy urlop ojcowski i 26-tygodniowy urlop rodzicielski (teraz 32-tygodniowy), co plasuje polskie rozwiązania w europejskiej czołówce. Zob. więcej M. Latos-Mirowska, *Przemiany stosunku pracy związane z rodzicielstwem*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 26–28 maja 2011 r., red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 221 i nast.

który coraz bardziej zbliża się do urlopu wychowawczego, przez wymiar, a na możliwości godzenia pracy z urlopem czy wreszcie rezygnacji z niego kończąc. Najnowsze zmiany zwłaszcza w zakresie poszerzenia grona podmiotów uprawnionych do świadczeń rodzicielskich czy wydłużenia okresu korzystania z urlopu rodzicielskiego do szóstego roku życia dziecka i jego proporcjonalne wydłużanie przy powrocie do pracy częściowo aprobuję, ale z bardzo dużą ostrożnością, i absolutnie nie zalecam ich rozszerzającej wykładni. Postuluję, aby nie wydłużać w dalszym ciągu wymiaru urlopu rodzicielskiego, a wręcz powrócić do rozwiązań z 2013 roku. Optuję zdecydowanie bardziej za deregulacją przepisów o czasie pracy, tak aby istniała możliwość godzenia pracy zawodowej z byciem rodzicem (opiekunem) bez konieczności zmiany wymiaru świadczonej pracy. Działania ustawodawcy podejmowane w celu zwiększenia dietności i ułatwiania podejmowania decyzji o rodzicielstwie nie powinny ograniczać się tylko do prawa pracy⁴⁰. Z kolei wszelkie formy wpierania godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi nie powinny powodować dalszego wzrostu obciążeń po stronie pracodawcy. Najnowsze zmiany w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych odnośnie szeroko pojętego rodzicielstwa wyraźnie dociążają obowiązkami pracodawców, czyniąc tym samym krok w tył w popularyzowaniu zatrudnienia pracowniczego.

Summary Evolution of parental leave

The latest amendment made to the Labour Code introduces significant simplifications to parental rights. It changes the persons who are entitled to parental leave and how certain parts of parental leave are used. Additional maternity leave is now absorbed by parental leave. The legislature has extended the period of the leave until the child reaches the age of 6, which directly affects the amount of the parental leave. Therefore currently parental leave has now become more akin with child care leave. The Labour Code has also introduced the potential to proportionally extend parental leave in connection with the employee's annual leave at the same employer. Parental leave is granted at the written request of the employee submitted no less than 21 days before the commencement of the leave. The employee may opt out of the use of parental leave at any time with the consent of the employer and return to work. An employee benefiting from parental leave retains all employee's rights beyond the right to remuneration, which is replaced with the relevant provision of social insurance (maternity allowance). The Employee under parental leave is also protected against employment termination.

Keywords: parental leave, maternity benefits, bodyguard of the employee of the parent, motion for parental leave, resignation from parental leave, personal child care, additional maternity leave

⁴⁰ Tak M. Latos-Miłkowska, op. cit., s. 223, realizowany aktualnie program polityczny partii rządzącej „500+”, który wszedł w życie od kwietnia 2016 roku, stanowi przejaw polityki prorodzinnej i demograficznej realizowanej w ramach polityki społecznej RP, <https://www.mpips.gov.pl/wsparcie-dla-rodzin-z-dziecmi/rodzina-500-plus/>.