Małgorzata Rafałko
ORCID: 0000-0001-7244-7643
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

https://doi.org/10.19195/1733-5779.46.2

Urlop rodzicielski w świetle przepisów kodeksu pracy

Słowa kluczowe: urlopy rodzicielskie, Dyrektywa work-life balance, dzielenie się obowiązkami rodzicielskimi, godzenie życia zawodowego i rodzinnego, wspieranie rodzicielstwa

Keywords: parental leave, Work-Life-Balance directive, sharing parental responsibilities, integrating work with family life, supporting parenthood

Abstrakt: Dyrektywa work-life balance zawiera instrumenty prawne mające umożliwić równiejsze dzielenie się obowiązkami opiekuńczymi oraz wyrównanie szans na rynku pracy. Kwestia ta jest szczególnie istotna w kontekście matek, które napotykają problemy w łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, czego konsekwencją jest wycofanie z życia zawodowego. W artykule autorka odnosi się między innymi do możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą z uwzględnieniem rodziców dziecka, u którego zdiagnozowano ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą jego życiu, powstałe w prenatalnym okresie jego rozwoju lub w czasie porodu.

Parental leave in the context of the draft of the Amendment Act to the Labour Code and other certain bills

Abstract: The Work-Life-Balance Directive includes legal instruments which enable a more equal share of caring responsibilities and equal opportunities in the labour market. This issue is critical in the context of mothers who encounter problems in marrying family duties with professional ones, which results in withdrawal from work. In the article, the author refers, among other, to the possibility of integrating parental leave with work, taking into account the parents of a child diagnosed with a severe and irreversible disability or an incurable life-threatening disease, which arose during the prenatal period of a child's development or during childbirth.

Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne 46, 2023
© for this edition by CNS

Wstęp

W motywie 8 dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 roku w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego stwierdzono, że zakładane przez Unię Europejską cele polegające na godzeniu pracy, życia prywatnego i rodzinnego, podobnie jak osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy, nie zostały w pełni osiągnięte[1]. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej w dyrektywie 2019/1158[2] w świetle wyzwań wynikających ze zmian demograficznych, z braku równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oczekują od państw członkowskich UE wdrożenia działań pozwalających na utrzymanie i wspieranie relacji pracownika-matki z rynkiem pracy poprzez zachęcanie ojców do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi oraz dostosowania urlopu rodzicielskiego do szczególnych potrzeb rodziców.

Rozważania autorki zmierzają do analizy dyrektywy 2019/1158 i przedstawienia rozwiązań prawnych wdrożonych do polskiego ustawodawstwa oraz oceny podjętych działań w tym zakresie.

Przechodząc do głównego wątku rozważań, wypada podkreślić, że zgodnie z art. 5 dyrektywy 2019/1158 państwa członkowskie zobowiązane są do wprowadzania indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy, oraz muszą zapewnić, by dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegały przeniesieniu na drugiego rodzica. Przyjęte rozwiązanie w założeniu ma zachęcać ojców do skorzystania z urlopu rodzicielskiego i ułatwienia matkom powrotu na rynek pracy.

Warto w tym kontekście przywołać dane Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuarialnych ZUS, z których wynika, że w czwartym kwartale 2021 roku zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego pobierało 388 039 osób, z czego zaledwie 3199 osób stanowili ojcowie[3]. Dane te jednoznacznie wskazują, że obowiązek sprawowania opieki nad dzieckiem spoczywa na matkach, a trudność wynikająca z łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych powoduje ich dezaktywizację zawodową. Ponadto stereotypowe podejście do roli kobiety oraz występujące względem niej uprzedzenia — rodzicielstwo bowiem kojarzone jest ze zwiększoną liczbą zwolnień lekarskich oraz z mniejszą dyspozycyjnością — powodują, że praca kobiet traktowana jest w społeczeństwie jako podrzędna

[1] Dyrektywa 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 uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. UE. L. z 2010 r. Nr 68, str. 13 z późn. zm.) — uchylona z dniem 2 sierpnia 2022 roku.

[2] 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.U. UE. L. z 2019 r. Nr 188, str. 79), dalej: dyrektywa 2019/1158.

[3] *Liczba osób pobierających zasiłki i świadczenia krótkoterminowe według płci, województw w IV kwartale 2021 r.*, Portal Statystyczny ZUS, https://psz.zus.pl/kategorie/zasilki (dostęp: 20.03.2022).

© for this edition by CNS

aktywność, czego konsekwencją są niższe płace[4]. Stąd też cele przyjęte w komentowanej dyrektywie mają wspomóc rodziny w dzieleniu się obowiązkami opiekuńczymi.

Wymiar i zasady korzystania z urlopu rodzicielskiego

Nowelizacja[5] art. 182^{1a} k.p. wprowadziła dla matki i ojca dziecka indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, zwiększając jego wymiar z 32 do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka podczas porodu, a w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie — z 34 do 43 tygodni. Urlop rodzicielski może być wykorzystany przez matkę i ojca dziecka naprzemiennie lub jednocześnie, a o sposobie jego wykorzystania rodzice zdecydują na podstawie sytuacji rodzinnej. Muszą jednak mieć na uwadze, że „każdemu z pracowników — rodziców dziecka" przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego i — co istotne — prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców (art. 182^{1a} § 4 k.p.).

Udzielenie urlopu rodzicielskiego, w porównaniu do poprzedniego stanu prawnego, nie jest uzależnione od wykorzystania urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, a osobami uprawnionymi do korzystania z urlopu są „pracownicy-rodzice" (w rozumieniu art. 2 k.p.), co gwarantuje zarówno matce, jak i ojcu dziecka równe szanse w tym zakresie. Należy podkreślić, że prawo ojca do wykorzystania urlopu nie jest determinowane pozostawaniem matki w zatrudnieniu, co niewątpliwie usprawnia realizację uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, a nowe brzmienie § 1 art. 182^{1a} k.p. koresponduje z uchylonym art. 179^{1} k.p., który zapewniał matce pierwszeństwo w wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego i ograniczał wykonywanie uprawnienia „skutecznie i na równych zasadach".

---

[4] Wedle badań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytetu Jagiellońskiego kobiety w Polsce zarabiają o 30% mniej od mężczyzn, co powoduje, że rezygnacja ojców z ich uprawnień rodzicielskich jest koniecznością, a nie wyborem rodziny. Ponadto należy podkreślić, że mimo obowiązujących regulacji prawnych (do polskiego ustawodawstwa na podstawie art. 157 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej wdrożono dyrektywę unijną 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy) w praktyce wyegzekwowanie równej płacy dla kobiet nadal jest wyzwaniem, a przyczyn tej sytuacji należy doszukiwać się w braku jednolicie zdefiniowanych pojęć „wynagrodzenia" oraz „pracy o takiej samej wartości", powodują one bowiem wątpliwości w ich interpretacji i stosowaniu. Por. Wniosek do Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania z dnia 4 marca 2021 roku, Bruksela, COM(2021) 93 final 2021/0050 (COD), https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2021/03/dyrektywa-jawnosc-wynagrodzen.pdf (dostęp: 8.06.2022).

[5] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 240, dalej k.p.).

© for this edition by CNS

Ponadto zachętą dla ojców do wykorzystania indywidualnego prawa, zgodnie z motywem 31 dyrektywy 2019/1158, ma być również stosunkowo wysokie świadczenie, ustalone w taki sposób, by realizacja uprawnienia nie przynosiła negatywnych skutków ekonomicznych dla rodziny. Wdrożenie dyrektywy 2019/1158 wprowadziło zatem zmiany nie tylko w przepisach k.p., lecz także w ustawie zasiłkowej[6]. Wedle art. 30a oraz art. 31 wskazanej ustawy wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w części przysługującej ojcu wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku. Ponadto 70% podstawy wymiaru zasiłku przewidziane jest także dla rodzica za cały okres urlopu rodzicielskiego, a w przypadku złożenia wniosku nie później niż 21 dni po porodzie miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku[7].

W związku z powyższym warto podkreślić, że Rzecznik Praw Obywatelskich M. Wiącek nie wyraził uznania dla zmiany[8]. Zauważył, że proponowane stopy procentowe wprowadzają rozróżnienie ze względu na płeć pracownika, wysokość zasiłku macierzyńskiego dla pracownicy za cały okres urlopu rodzicielskiego wynosi bowiem 70% podstawy wymiaru zasiłku. Z kolei w przypadku złożenia wniosku nie później niż 21 dni po porodzie miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego kształtuje się na poziomie 81,5% podstawy wymiaru zasiłku, co nie ma zastosowania wobec ojca dziecka. Należy bowiem zaznaczyć, że zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego w części przysługującej ojcu wynosi 70% podstawy wymiaru, co stanowi zaprzeczenie motywu 26 dyrektywy, wedle którego istotne jest usunięcie ekonomicznych czynników powodujących niechęć w przekazywaniu uprawnienia ojcom. Zgodnie z art. 36 ustawy zasiłkowej podstawą wymiaru zasiłku macierzyńskiego jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeśli założyć, że podstawa wymiaru zasiłku rodziców przy pełnym etacie wynosi 5 tys. złotych (brutto), to zgodnie z przyjętymi regulacjami różnica w otrzymywanym zasiłku za okres 16 tygodni urlopu rodzicielskiego wynosi 1852,48 zł. To rodzi przekonanie, że różnicowanie wysokości zasiłku ze względu na płeć z pewnością nie wyrówna sytuacji kobiet i mężczyzn, lecz utrzyma trend tradycyjnego podziału ról w rodzinie.

---

[6] Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 1732 z późn. zm., dalej: ustawa zasiłkowa).

[7] Zob. uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 25 lipca 2022 roku, s. 68–69. W tym uzasadnieniu ustawodawca odniósł się także do sytuacji, w której urlop rodzicielski nie zostaje wykorzystany do ukończenia pierwszego roku życia dziecka. W tym przypadku proponuje się, by na wniosek pracownika/ubezpieczonego nastąpiło wyrównanie zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego do 100% podstawy zasiłku macierzyńskiego, a zasiłek macierzyński za urlop rodzicielski wykorzystywany w kolejnych latach życia dziecka byłby płatny na poziomie 70% dla obojga rodziców.

[8] Zob. uwagi zawarte w piśmie nr XI.022.1.2022.ASZ z 17.03.2022 r. RPO skierowanym do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

© for this edition by CNS

Należy także zauważyć, że rodzice wykorzystujący urlop rodzicielski jednocześnie nie mogą przekroczyć 41 tygodni (lub 43 tygodni), co oznacza, że matce i ojcu dziecka pozostanie do dyspozycji odpowiednio 20 i pół tygodnia urlopu rodzicielskiego, wskutek czego sposób udzielenia uprawnienia zmienia się[9]. Korzystanie z urlopu rodzicielskiego w tym samym czasie powoduje, że rodzice mają do wykorzystania 20 tygodni, 3 dni i 4 godziny, zatem wystąpi trudność w zastosowaniu zasady wynikającej z art. 183^{1} k.p. Nasuwa się zatem pytanie, czy w takiej sytuacji słuszne jest analogiczne zastosowanie art. 182^{1f} k.p., z którego wynika, że w przypadku gdy urlop rodzicielski nie odpowiada wielokrotności tygodnia, udzielany jest w dniach, przy czym niepełny dzień pomija się. Ustawodawca nie odniósł się do tej kwestii, niewątpliwie niekorzystnej dla rodziców, należy bowiem zwrócić uwagę, że każde z nich będzie przebywać o cztery godziny krócej na urlopie rodzicielskim. Także w kontekście ciąż mnogich komentowany przepis może spowodować, że jednoczesne przebywanie na urlopie rodzicielskim nie będzie już tak atrakcyjne. Dlatego też kwestia ta powinna zostać doprecyzowana przez ustawodawcę, zwłaszcza z uwagi na cele przyjęte w dyrektywie 2019/1158.

Art. 182^{1c} k.p. w nowym brzmieniu gwarantuje rodzicom dziecka większą elastyczność w wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego niż dotychczas, pracownik może bowiem wykorzystać urlop rodzicielski do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy szósty rok życia[10]:

- jednorazowo — w wymiarze 32 tygodni — nie musi to następować bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego albo
- w nie więcej niż pięciu częściach, w naprzemiennych okresach, a pomiędzy poszczególnymi częściami mogą następować okresy pracy.

Aby skorzystać z uprawnienia, niezbędne jest (podobnie jak w poprzednim stanie prawnym) złożenie u pracodawcy wniosku w postaci papierowej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, przy czym termin ten może okazać się niewystarczający na znalezienie osoby z odpowiednimi kwalifikacjami na dane stanowisko pracy. Warto w tym kontekście przywołać wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w drugim kwartale 2022 roku, z których wynika, że przeciętny czas poszukiwania pracy wynosi 8,7 miesiąca. Najkrócej pracy poszukiwały osoby w wieku 15–19 lat (2,5 miesiąca), natomiast najdłużej, bo 10,1 miesiąca — osoby w wieku 45–54 lat, a więc mające pewne doświadczenie w pracy[11]. Za istotne należy zatem uznać, by pracownik, gdy

---

[9] W poprzednim stanie prawnym urlop rodzicielski udzielany był w tygodniach, zatem każdy z rodziców miał odpowiednio do wykorzystania po 16 tygodni. Tydzień urlopu odpowiadał siedmiu dniom kalendarzowym — art. 183^{1} k.p. w zw. z art. 182^{1g} k.p.

[10] Należy zauważyć, że rodzice dzieci urodzonych w styczniu mogą korzystać z uprawnienia o 11 miesięcy dłużej aniżeli rodzice dziecka urodzonego w grudniu.

[11] GUS, *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) — 2 kwartał 2022 roku*, stat.gov.pl, 24.08.2022, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-

© for this edition by CNS

pozwoli mu na to sytuacja rodzinna, znacznie wcześniej zasygnalizował pracodawcy zamiar pójścia na urlop rodzicielki, by ten miał czas i możliwość znalezienia odpowiedniej osoby na dane stanowisko.

Ponadto należy zauważyć, że ustawodawca, biorąc pod uwagę postęp technologiczny i możliwość wykorzystania różnorodnych narzędzi teleinformatycznych, umożliwił składanie wniosku także w postaci elektronicznej (art. 182^{1d} § 1 k.p.)[12]. Niewątpliwie uchybienie terminu należy uznać za niespełnienie wymogu formalnego uprawniającego pracodawcę do odmowy udzielenia urlopu, jednak bardziej racjonalne wydaje się uwzględnienie wniosku pracownika, o ile nie wpłynie to negatywnie na organizację pracy. Wszakże pracodawca powinien kierować się wartościami wyrażonymi w art. 18 Konstytucji[13], który stanowi, że rodzicielstwo znajduje się pod szczególną ochroną, a podejmowane działania służyć winny „umacnianiu więzi między osobami tworzącymi rodzinę, a zwłaszcza więzi istniejące między rodzicami i dziećmi"[14].

Liczbę wykorzystanych części urlopu pracodawca ustala na podstawie liczby złożonych wniosków o udzielenie urlopu, z uwzględnieniem liczby wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego, albo jego części złożonych przez ubezpieczoną — matkę dziecka — lub ubezpieczonego — ojca dziecka (art. 182^{1d} § 2 k.p.). Należy podkreślić, że zasada ta dotyczy tylko wykorzystanych części urlopu, zatem w przypadku rezygnacji rodzica z uprawnienia przed rozpoczęciem urlopu, wniosek nie zostanie uwzględniony. Warto jednak do celów dowodowych zachować wniosek z odpowiednią adnotacją i dołączyć go do akt pracowniczych.

Łączenie przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy

Rodzic chcący skorzystać z możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą zobowiązany jest do złożenia wniosku u pracodawcy udzielającego tego urlopu, w terminie nie krótszym niż 21 dni, w formie papierowej lub elektronicznej. Rodzic musi przy tym wskazać okres, w którym zamierza łączyć korzystanie z urlopu lub jego części z wykonywaniem pracy, a także złożyć oświadczenie o zamiarze łączenia części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego

---

-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-badania-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-2-kwartal-2022-roku,12,52.html (dostęp: 11.09.2022).

[12] Wnioski w postaci „papierowej lub elektronicznej" zostały wprowadzone do przepisów k.p. z dniem 1 stycznia 2017 roku. Do tego czasu dozwolona była jedynie postać papierowa, co wynikało z przepisów k.p. lub aktów wykonawczych.

[13] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

[14] Zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 maja 2005 r., K 16/04, OTK ZU Nr 5/A/2005, poz. 51, pkt III.4.

© for this edition by CNS

wydłużenia tego urlopu z pracą lub o braku takiego zamiaru[15]. Wniosek taki co do zasady jest wiążący dla pracodawcy, chyba że nie pozwala na to rodzaj wykonywanej pracy bądź powrót pracownika zakłóciłby organizację pracy. Za przykład można wskazać pracę w zespołach projektowych, gdzie realizacja zadań wymaga odpowiedniej komunikacji z pozostałymi pracownikami. Wydaje się, że czterogodzinny pobyt pracownika w zakładzie pracy może okazać się niewystarczający, by szczegółowo zaplanować, a w późniejszym czasie dokładnie realizować zadania. Codzienne przekazywanie wyników pracy i przedstawianie nowych ustaleń może w dłuższej perspektywie czasu być męczące i rodzić niezadowolenie wśród współpracowników. Zatem jak słusznie podkreśla J. Wiśniewski, odmowa pracodawcy w sprawie łączenia urlopu z pracą nie powinna budzić negatywnych odczuć, gdyż dotyczy to bardziej kwestii organizacyjnej niż moralności[16]. W tym przypadku o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca poinformuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od otrzymania wniosku (art. 182^{1e} § 2 k.p.).

Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą u pracodawcy udzielającego tego urlopu spowoduje wydłużenie okresu jego wykorzystywania do 82 tygodni w przypadku narodzin jednego dziecka przy jednym porodzie lub 86 tygodni w przypadku ciąż mnogich. Przy czym należy zauważyć, że ustawodawca zarówno w obecnym, jak i w poprzednim stanie prawnym posługuje się określeniem „wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego" (art. 182^{1f} k.p.), co wydaje się błędne. Przemawia za tym fakt, że pracownik-rodzic, który korzysta z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 20 tygodni i łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze 1/2 etatu, w konsekwencji nieprzerwanie będzie przebywał na urlopie przez 30 tygodni (20 tygodni × ½ etatu), zatem nie wymiar urlopu został wydłużony, lecz okres jego wykorzystywania (o 10 tygodni). Sytuacja, w której rodzic łączy urlop rodzicielski z pracą u pracodawcy udzielającego tego urlopu, nie wpływa na liczbę części urlopu, którą pracownik wykorzystał, przebywa on bowiem na nim nieprzerwanie.

Opieka nad dzieckiem z niepełnosprawnością a urlop rodzicielski

Nowelizacja k.p. przyniosła również istotne zmiany dla rodziców dziecka, u którego zdiagnozowano ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą jego życiu, powstałe w prenatalnym okresie rozwoju dziecka

[15] § 20 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 roku w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. z 2015 r. poz. 2243).

[16] J. Wiśniewski, *Kilka refleksji dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem w świetle znowelizowanych regulacji prawnych*, „Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania" 5, 2014, s. 123.

© for this edition by CNS

lub w czasie porodu[17] (art. 182[1a] § 2 k.p.). Ponieważ „niepełnosprawność dotyka nie tylko samą osobę, ale także członków jej rodziny"[18], za słuszne należy uznać działania pomocowe państwa[19] polegające na zagwarantowaniu pracownikom-rodzicom mającym stosowne zaświadczenie[20] prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 65 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka podczas jednego porodu lub 67 tygodni w przypadku ciąży mnogiej[21], a w przypadku łączenia wskazanych okresów urlopów z pracą u pracodawcy udzielającego tego urlopu okres jego wykorzystania wydłuża się do 130 lub 134 tygodni. Dostosowanie urlopu rodzicielskiego do szczególnych potrzeb rodziców wynika przede wszystkim z faktu, że owe rodziny w głównej mierze zapewniają całodobową opiekę nad dzieckiem z niepełnosprawnością i ponoszą przy tym znacznie wyższe koszty życia wynikające chociażby z zakupu leków czy środków niezbędnych do

[17] Należy zaznaczyć, że ustawa z dnia 4 listopada 2016 roku o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem" (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1329, dalej: ustawa „Za życiem") nie wskazuje na konkretne jednostki chorobowe, które mogłyby być zakwalifikowane jako „ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu". Oznacza to, że lekarz wystawia zaświadczenie w odniesieniu do konkretnego przypadku, zgodnie ze wskazaniami aktualnej wiedzy medycznej […], zasadami etyki zawodowej oraz z należytą starannością. Zob. art. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 roku o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 1731 z późn. zm.).

[18] Uchwała nr 189 Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 2021 roku zmieniająca uchwałę w sprawie programu kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem" (M. P. z 2022 r. poz. 64).

[19] Warto w tym kontekście przywołać art. 68 ust. 3 Konstytucji RP, wedle którego władze publiczne są obowiązane do zapewnienia osobom niepełnosprawnym szczególnej opieki zdrowotnej oraz art. 26 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 roku (Dz.U. z 2012 r. poz. 1169 z późn. zm.) statuującej, że państwa zobowiązane są do podejmowania skutecznych i odpowiednich środków, uwzględniających wzajemne wsparcie, w celu umożliwienia osobom niepełnosprawnym uzyskania i utrzymania możliwie największej niezależności, pełnych zdolności fizycznych, umysłowych, społecznych i zawodowych oraz pełnego włączenia i udziału we wszystkich aspektach życia. W tym celu państwa-strony zorganizują, wzmocnią i rozwiną usługi i programy w zakresie wszechstronnej rehabilitacji, w szczególności w obszarze zdrowia, zatrudnienia, edukacji i usług socjalnych, w taki sposób, aby usługi i programy.

[20] Zaświadczenie potwierdzające u dziecka ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, wydaje lekarz ubezpieczenia zdrowotnego mający specjalizację drugiego stopnia lub tytuł specjalisty w dziedzinie: położnictwa i ginekologii, perinatologii, neonatologii, neurologii dziecięcej, kardiologii dziecięcej lub chirurgii dziecięcej. Zob. art. 4 ust. 3 ustawy „Za życiem". Należy zaznaczyć, że w Polsce nie ma instytucji, która byłaby w posiadaniu pełnych danych dotyczących liczby rodzin z dzieckiem mających zaświadczenie. Zob. Informacja NIK o wynikach kontroli realizacji kompleksowego programu wsparcia dla rodzin „Za Życiem", LZG.410. 017.00.2020 Nr ewid. 126/2021/P/20/090/LZG, https://www.nik.gov.pl/plik/id,24960,vp, 27708.pdf (dostęp: 04.09.2022).

[21] Każdemu z pracowników-rodziców dziecka również przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Rodzice dziecka także mogą korzystać z urlopu rodzicielskiego jednocześnie (w takim przypadku okresy korzystania z uprawnienia przez matkę i ojca sumują się i nie mogą przekroczyć przy jednym dziecku 65 tygodni, a przy jednoczesnym urodzeniu więcej niż jednego dziecka — 67 tygodni), naprzemiennie bądź może on zostać udzielony jednorazowo, jednak okres jego wykorzystania jest znacznie dłuższy — bowiem do osiemnastego roku życia.

© for this edition by CNS

codziennego życia. Posiadanie dziecka z niepełnosprawnością powoduje, że pomimo wysokich potrzeb finansowych rodzic (zwykle matka) wycofuje się z życia nie tylko społecznego (obciążenie psychiczne, całkowite podporządkowanie się dziecku), lecz także zawodowego, czego konsekwencją jest posiadanie niższych zasobów finansowych. Niewątpliwie możliwość łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą może być dodatkowym wyzwaniem chociażby w kontekście organizacji dnia czy zapewnienia opieki na czas nieobecności rodzica, jednak okoliczność ta niesie ze sobą nowe możliwości dla rodzica, wszakże pozwala uniknąć pozostania na marginesie zawodowym i zdaje się punktem odniesienia dla stanu emocjonalnego. Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą daje sposobność zaspokojenia określonych potrzeb rodziny oraz niweluje poczucie niesprawiedliwości społecznej czy przekonania o własnej krzywdzie czy niezaradności.

Należy także zauważyć, że uznanie przez ustawodawcę potrzeb pracowników obarczonych obowiązkami rodzinnymi znajduje odzwierciedlenie w art. 67^{19} § 6 i 7 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142^{1} § 1 pkt 2 i 3 k.p., o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W art. 142^{1} § 1 pkt 2 i 3 k.p. są wyszczególnieni między innymi pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie czwartego roku życia, a także pracownik opiekujący się dzieckiem z niepełnosprawnością.

Zakończenie

Aktywne ojcostwo, równiejsze dzielenie się obowiązkami opiekuńczymi pomiędzy kobietą a mężczyzną, godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym, promowanie i ułatwianie powrotu matek na rynek pracy to cele, które przyświecały implementacji dyrektywy 2019/1158 do polskiego ustawodawstwa. Wprowadzenie indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców, uniezależnienie go od pozostawania matki w zatrudnieniu w dniu porodu są istotnymi elementami wspierania rodzicielstwa i budowania więzi pomiędzy członkami rodziny, jednak należy zaznaczyć, że tłem dla tych regulacji są zmiany demograficzne. Kobiety mieszkające w Polsce, wykonujące pracę w pełnym wymiarze czasu pracy napotykają problemy w łączeniu obowiązków opiekuńczych i zawodowych, co może być barierą w posiadaniu kolejnego dziecka.

Istotny w tej kwestii jest również odpowiednio wysoki zasiłek za okres urlopu rodzicielskiego, zapewniający rodzinie utrzymanie dotychczasowego standardu życia. Taki zasiłek może być dla niej istotniejszy niż wymiar urlopu.

Przepisy zawarte w ustawie zapewniają niewątpliwie wyższy poziom ochrony rodzicielstwa niż te określone w Dyrektywie work-life balance. Pozostawienie rodzicom wyboru co do sposobu i terminu realizacji przysługującego uprawnienia bez narzucania konkretnych rozwiązań jest unowocześnieniem i dostosowaniem ram prawnych do indywidualnych potrzeb rodziców, zwłaszcza że role ojców jako opiekunów ewoluowały.

© for this edition by CNS

Bibliografia

Literatura

GUS, *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) — 2 kwartał 2022 roku*, stat.gov.pl, 24.08.2022, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni--zawodowo-wyniki-wstepne-badania-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-2-kwartal-2022-roku,12,52.html.

Liczba osób pobierających zasiłki i świadczenia krótkoterminowe według płci, województw w IV kwartale 2021 r., Portal Statystyczny ZUS, https://psz.zus.pl/kategorie/zasilki.

Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 25 lipca 2022 roku.

Pismo nr XI.022.1.2022.ASZ z 17 marca 2022 r. RPO skierowane do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Wiśniewski J., *Kilka refleksji dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem w świetle znowelizowanych regulacji prawnych*, „Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania" 5, 2014, s. 119–131.

Akty prawne

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.U. UE. L. Z 2019 r. Nr 188, s. 79).

Dyrektywa 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 uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. UE. L. z 2010 r. Nr 68, str. 13 z późn. zm.).

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 roku (Dz.U. z 2012 r. poz. 1169 z późn. zm.).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 240).

Ustawa z dnia 4 listopada 2016 roku o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem" (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1329).

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 1732 z późn. zm.).

Uchwała nr 189 Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 2021 roku zmieniająca uchwałę w sprawie programu kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem" (M.P. z 2022 r. poz. 64).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 roku w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. z 2015 r. poz. 2243).

Orzecznictwo

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 maja 2005 roku, K 16/04, OTK ZU Nr 5/A/2005, poz. 51, pkt III.4.

© for this edition by CNS