

Jaskulska Jagoda, Work life balance - uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

Opublikowano: LEX/el. 2023

Status: aktualny

Autor:

Jaskulska Jagoda

Rodzaj:

komentarz praktyczny

W dniu 26 kwietnia 2023 r. weszło w życie szereg zmian w kodeksie pracy dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Na czym polegają te zmiany?

1. Tło nowelizacji

Zmiany te zostały wprowadzone ustawą z 9.03.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641) - dalej ustawa nowelizacyjna. Jej celem jest wdrożenie do polskiego porządku prawnego dwóch dyrektyw unijnych:

- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, zwanej dalej dyrektywą 2019/1152, oraz
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE, zwanej dalej dyrektywą 2019/1158 (tzw. dyrektywa work life balance).

Z uwagi na to, że powyższe dyrektywy zmierzają do poprawy warunków zatrudnienia pracowników na rynku pracy, ich implementacja do polskiego prawa wymagała nowelizacji przede wszystkim przepisów ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.) - dalej k.p. Istotnym modyfikacjom w jej ramach poddano m.in. kodeksowe uprawnienia związane z rodzicielstwem. U podstaw zmian w tym obszarze leżą założenia dyrektywy 2019/1158 (określanej także mianem dyrektywy *work-life balance*), w której zwrócono uwagę na trudności w utrzymaniu przez pracujących rodziców równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zwłaszcza w warunkach coraz większej powszechności wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy. Zjawiska te mają negatywny wpływ przede wszystkim na zatrudnienie kobiet, którym szczególnie trudno jest godzić obowiązki zawodowe i rodzinne. W dyrektywie jasno wskazano, że kobiety, które mają dzieci, zwykle poświęcają mniej godzin na pracę zarobkową, a więcej czasu na wypełnianie nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych. Podobnie posiadanie chorego lub niesamodzielnego krewnego negatywnie oddziałuje na zatrudnienie kobiet,

stanowiąc często przyczynę, przez którą wycofują się one z rynku pracy (motyw 10 dyrektywy 2019/1158).

Ważne!

Dyrektywa 2019/1158 ukierunkowana jest na:

- zwiększenie roli mężczyzn w wykonywaniu obowiązków opiekuńczych względem dzieci (nowe zasady udzielania urlopu rodzicielskiego, urlop ojcowski),
- przyznanie pracującym rodzicom lub opiekunom dodatkowych uprawnień w postaci urlopu opiekuńczego oraz zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej oraz
- umożliwienie pracującym rodzicom korzystania z elastycznych form organizacji pracy. Znowelizowane przepisy mają zapewnić realizację tych założeń.

W rezultacie do Kodeksu pracy wprowadzono zmiany lub nowe regulacje prawne w następujących obszarach:

- szczególna ochrona stosunku pracy w związku z rodzicielstwem
- urlop macierzyński
- urlop rodzicielski
- urlop ojcowski
- urlop opiekuńczy
- zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej
- elastyczna organizacja pracy w związku z rodzicielstwem.

2. Szczególna ochrona stosunku pracy w związku z rodzicielstwem

Obowiązująca do tej pory regulacja prawna z art. 177 § 1 k.p. zakazywała pracodawcy wypowiadać lub rozwiązywać umowę o pracę bez wypowiedzenia pracownicy w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodziły przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy (określone w art. 52 k.p.) i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy pracownic w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego była nieco złagodzona w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca mógł wówczas wypowiedzieć pracownicy umowę o pracę z zachowaniem warunków określonych w art. 177 § 4 k.p.

Przepis art. 177 k.p. był odpowiednio stosowany do pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.

Podobną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę objęto również pracowników w okresie od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu lub wniosku o

obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy (nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy).

W ramach nowelizacji art. 177 k.p. otrzyma nowe brzmienie. Zgodnie z § 1 tego artykułu **w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:**

- 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownicą lub pracownikiem;**
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownicą lub pracownikiem, chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.**

Dotychczasowe rozwiązanie prawne polegające na odpowiednim stosowaniu art. 177 k.p. do pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego zostało zastąpione bezpośrednim unormowaniem tych kwestii w treści art. 177 k.p., co w świetle zasad poprawnej legislacji i przejrzystości tekstu prawnego należy ocenić pozytywnie. W konsekwencji uchylono obowiązujące w tym zakresie przepisy odsyłające, w części w jakiej stanowiły o odpowiednim stosowaniu art. 177 k.p. (art. 182^{1g} k.p., art. 182³ § 3 k.p., art. 183 § 2 k.p.), w tym także art. 177 § 5 k.p. Uchylono również art. 177 § 2 k.p. wyłączający z zakresu podmiotowego ochrony pracownice zatrudnione w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

Ważne!

W nowym stanie prawnym pracownice zatrudnione na podstawie umowy o pracę na okres próbny korzystają ze szczególnej ochrony przewidzianej w art. 177 § 1 k.p., niezależnie od długości okresu próbnego.

Ważne!

Zmianie uległ zakres temporalny szczególnej ochrony stosunku pracy w związku z rodzicielstwem.

Ochroną objęto, poza okresem ciąży i okresem urlopu macierzyńskiego, okres od dnia złożenia przez pracownika wniosków: o udzielenie urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części oraz urlopu ojcowskiego lub jego części do dnia zakończenia korzystania z tych urlopów, na wzór regulacji obowiązującej w takim kształcie już wcześniej w odniesieniu do urlopu wychowawczego. **W przypadku złożenia przez pracownicę lub pracownika stosownego wniosku o urlop**

wcześniej aniżeli przewidziany prawnie termin na złożenie takiego wniosku, ochrona zacznie obowiązywać dopiero od terminu określonego w przepisach prawa, tj.:

- na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę. 6 miesięcy temu po raz pierwszy został ojcem. Postanowił wykorzystać część przysługującego mu urlopu ojcowskiego. Wniosek o jego udzielenie złożył na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Szczególna ochrona pracownika przed zwolnieniem z pracy zacznie obowiązywać nie od faktycznej daty złożenia wniosku, ale na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Ważne!

Zmianie ulega zakres działań pracodawcy objętych zakazem.

Oprócz zakazu wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy, pracodawcy zakazuje się również prowadzenia przygotowań do tego zmierzających. Nowe brzmienie art. 177 k.p. w tym zakresie podyktowane jest treścią art. 12 dyrektywy 2019/1158, nakazującego państwom członkowskim wprowadzenie niezbędnych środków w celu zakazania nie tylko zwalniania, ale także wszelkich przygotowań do zwalniania pracowników w czasie korzystania przez nich z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Pewnych wskazań co do sposobu rozumienia tego terminu dostarcza wyrok TSUE z 11.10.2007 r., w sprawie C-460/06, NADINE PAQUAY v. SOCIÉTÉ D'ARCHITECTES HOET + MINNE SPRL (ZOTSiS 2007, nr 10A, poz. I-8511, zob. A. M. Świątkowski, Publicznoprawne obowiązki państw członkowskich Unii Europejskiej w sferze spraw prywatnych - dyrektywa 2019/1158, PPP 2020, nr 2, s. 13-37). **Za rozpoczęcie działań przygotowawczych do zwolnienia pracownika uznano w nim poszukiwanie nowego pracownika i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy przed końcem okresu ochronnego.**

Przykład

Pracodawca w okresie przebywania przez pracownicę na urlopie rodzicielskim zamieszcza na portalu internetowym ogłoszenie o pracę na stanowisku zajmowanym przez tę pracownicę, oferując kandydatowi do pracy zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Wyjątkiem od zakazu wypowiedzania pracownikom umów o pracę w okresach objętych ochroną, podobnie jak dotychczas, pozostaje ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy, z tym, że w nowelizowanej treści art. 177 § 4 k.p. **enumeratywnie wskazano pracowników, do których odnosi się ta regulacja**, uchylając jednocześnie wcześniej obowiązujące w tym zakresie odwołania. Utrzymano również ciążyący na pracodawcy obowiązek uzgodnienia z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową terminu rozwiązania umowy. Dotyczy to oczywiście sytuacji, w której pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową. Jeśli nie jest, pracodawca ustala ten termin samodzielnie z uwzględnieniem obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa (M. Włodarczyk w: Kodeks pracy. Komentarz, Tom II. Art. 94-304(5), red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 177 k.p., s.1697). Jeśli w okresie pozostałym do zakończenia stosunku pracy pracodawca nie może zapewnić chronionym pracownikom innego zatrudnienia, tak jak do tej pory przysługiwać im będą świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Novum stanowi natomiast regulacja wyrażona w art. 177 § 4¹ k.p., zgodnie z którym **udowodnienie istnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jak i przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy spoczywa na pracodawcy**. Zastosowano tu konstrukcję odwróconego ciężaru dowodu, jak w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Uwaga!

To pracodawca będzie musiał dowieść, że istniały przyczyny warunkujące dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy w okresie ochronnym.

3. Urlop macierzyński

Nowelizacja przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego ma na celu ułatwienie składania wniosków o rezygnację z korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę na podstawie art. 180 § 4 i 6 k.p. oraz o udzielanie części urlopu macierzyńskiego pracownikowi - ojcu albo prawnikowi innemu członkowi najbliższej rodziny w przypadkach określonych art. 180 § 4 pkt 1, 5, 6 pkt 1, 7, 10 pkt 1, 11-13 i 15 k.p. Dotychczas obowiązujące w tym zakresie regulacje prawne wymagały, by wnioski te były składane w formie pisemnej. Znowelizowane przepisy przewidują, że wnioski będą mogły być składane nie tylko w postaci papierowej, ale także elektronicznej.

Ważne!

Pracownica lub pracownik będą mieć wybór co do postaci, w jakiej chcą złożyć wniosek, a pracodawca musi

umożliwić im złożenie wniosku w obu formach, a więc także w formie elektronicznej.

4. Urlop rodzicielski

Ustawa nowelizacyjna przewiduje zdecydowanie więcej zmian w przepisach dotyczących urlopu rodzicielskiego. Zachęcenie ojców do skorzystania z urlopu rodzicielskiego stało się jednym z głównych celów dyrektywy 2019/1158. Jak podkreślono w jej ramach, większość ojców bądź w ogóle nie korzysta z urlopu rodzicielskiego, bądź przekazuje znaczną część swoich uprawnień matkom. Wprowadzenie odpowiednich instrumentów prawnych w tym obszarze ma ułatwić powrót matek na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego (motyw 20 dyrektywy 2019/1158).

Realizację tych celów w polskim porządku prawnym zapewnić ma nowelizacja przepisów Kodeksu pracy w zakresie:

- uniezależnienia prawa pracownika – ojca dziecka do urlopu rodzicielskiego od pozostawania przez matkę dziecka w zatrudnieniu w dniu porodu;
- wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie jego nieprzenoszalnej części każdemu z pracujących rodziców;
- zmian w przepisach dotyczących wnioskowania i udzielania urlopu rodzicielskiego;
- zmian w przepisach dotyczących wnioskowania i korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy;
- zmian w przepisach dotyczących korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem w przypadku adopcji dziecka i przyjęcia dziecka na wychowanie.

4.1. Uchylenie przepisów dotyczących składania tzw. długiego wniosku o urlop rodzicielski

W znowelizowanym brzmieniu Kodeksu pracy uchyla się art. 179¹ k.p., który do tej pory stanowił podstawę do składania przez pracownicę tzw. długiego wniosku, tj. wniosku o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Pracownica mogła następnie dzielić się z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, jednak warunkiem było uprzednie złożenie wniosku przez ubezpieczoną matkę dziecka. Przepis ten uzależniał zatem prawo pracującego ojca dziecka do urlopu rodzicielskiego od pozostawania przez matkę dziecka w dniu porodu w zatrudnieniu stanowiącym tytuł do objęcia jej ubezpieczeniami społecznymi. Tymczasem dyrektywa 2019/1158 nakłada w art. 5 na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia niezbędnych środków w celu zapewnienia każdemu pracownikowi indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego. Wadliwość rozwiązania polegającego na uzależnieniu prawa pracującego ojca dziecka do urlopu rodzicielskiego od tego, czy matka dziecka pracuje i podlega ubezpieczeniu była zresztą podnoszona już wcześniej, np. w wyroku TSUE z 16.07.2015 r., C-222/14, KONSTANTINOS

MAISTRELLIS v. YPOURGOS DIKAIOSYNIS, DIAFANEIAS KAI ANTHROPINON DIKAIOMATON, ZOTSIS 2015, nr 7, poz. I-473. W rezultacie art. 179¹ k.p. został uchylony. Pracującemu ojcu dziecka należało zapewnić bezwarunkową możliwość skorzystania z urlopu rodzicielskiego.

Ważne!

Brak zatrudnienia i ubezpieczenia matki dziecka w dniu porodu nie stanowi przeszkody do skorzystania przez ojca dziecka z prawa do urlopu rodzicielskiego.

Przykład

Niepracująca i niepodlegająca ubezpieczeniom społecznym żona pracownika urodziła dziecko. Zatrudniony na podstawie umowy o pracę ojciec 8-miesięcznego dziecka wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie mu 12 tygodni urlopu rodzicielskiego.

Pracodawca uwzględnił wniosek pracownika o wykorzystanie części urlopu rodzicielskiego, ponieważ prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje pracownikowi – ojcu dziecka niezależnie od zatrudnienia i ubezpieczenia matki dziecka, o ile pracownik nie wykorzystał pełnego wymiaru urlopu rodzicielskiego, a dziecko nie ukończyło jeszcze 6 roku życia.

Z powyższych względów zmodyfikowano również brzmienie art. 182^{1c} k.p., który nie nakazuje już udzielania urlopu rodzicielskiego lub jego pierwszej części bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający urlopowi macierzyńskiemu.

W związku z uchyceniem art. 179¹ k.p. zmianie poddano również zakres upoważnienia do wydania rozporządzenia wykonawczego w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (art. 186^{8a} k.p.), wykreślając z niego wniosek o rezygnację z urlopu rodzicielskiego.

4.2. Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie nieprzenoszalnej jego części dla każdego z pracujących rodziców

Wydłużeniu ulega wymiar urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 182^{1a} § 1 k.p. będzie on wynosił do:

- **41 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub
- **43 tygodni** w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Natomiast pracownicy – rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, zgodnie z art. 4 ust. 3 ustawy z 4.11.2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, ze

względu na ich szczególną sytuację oraz potrzeby, zyskają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze dłuższym o 24 tygodnie, wynoszącym odpowiednio do:

- **65 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub
- **67 tygodni** w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Tak jak do tej pory, urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka. Nowością jest natomiast wprowadzenie regulacji, zgodnie z którą **każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego.**

Ważne!

Każdy z pracowników ma wyłączne prawo do nieprzenoszalnych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego.

Oznacza to, że prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka, a niewykorzystane 9 tygodni urlopu przepadnie. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 9 tygodni jest równoznaczne z wykorzystaniem przez rodzica przysługującej mu wyłącznej części urlopu rodzicielskiego, uszczuplając odpowiednio całkowity wymiar urlopu. Zapewnienie prawa do nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego (w wymiarze 2 miesięcy) jest jednym z wymogów nałożonych na państwa członkowskie w art. 5 ust. 2 dyrektywy 2019/1158.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego, w tym 9 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługującemu wyłącznie drugiemu rodzicowi dziecka, wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Natomiast zgodnie ze znowelizowanym art. 30a ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa **ubezpieczona – matka dziecka, w terminie nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnych 9 tygodni tego urlopu przysługujących ojcu dziecka. W takiej sytuacji zasiłek macierzyński wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku za cały ten okres.**

4.3. Zmiany w przepisach dotyczących wnioskowania i udzielania urlopu rodzicielskiego

Urlop rodzicielski może być wykorzystany jednocześnie przez obojga pracowników – rodziców dziecka, w tym obszarze niewiele się zmieniło. Łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może wówczas przekroczyć wymiaru określonego w art. 182^{1a} § 1 i 2 k.p., tj. 41/43 tygodni lub 65/67 tygodni. Podobnie, w okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego (a więc gdy rodzic ten podlega ubezpieczeniu chorobowemu z innego tytułu niż stosunek pracy), drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego, z zastrzeżeniem, że łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru odpowiednio 41/43 tygodni albo 65/67 tygodni.

Urlop rodzicielski udzielany jest na wniosek pracownika złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z niego. Termin na złożenie wniosku nie ulegnie zmianie, będzie on mógł jednak zostać złożony **w postaci papierowej lub elektronicznej**. Umożliwienie pracownikowi złożenia wniosku elektronicznie, podobnie jak w przypadku składania wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, ma uprościć procedurę wnioskowania o urlop.

Zmieniają się również zasady udzielania urlopu rodzicielskiego. Do tej pory urlop rodzicielski udzielany był jednorazowo lub w częściach (maksymalnie 4, z których żadna nie mogła być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem pierwszej), nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Urlop rodzicielski lub przynajmniej jego pierwsza część, nie krótsza niż 6 tygodni (przy urodzeniu jednego dziecka) musiała być wykorzystana bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Natomiast urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni mógł być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu. Nowelizacja zmienia reguły udzielania urlopu rodzicielskiego w ten sposób, że **urlop może być udzielony jednorazowo lub w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.**

Ważne!

W nowych przepisach nie będzie już ograniczeń związanych z koniecznością udzielenia urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Przepisy nie określają też czasu trwania poszczególnych części urlopu oraz nie wymagają, by którekolwiek z części następowały bezpośrednio po sobie.

4.4. Zmiany w przepisach dotyczących wnioskowania i korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy.

Pracownik nadal będzie mógł łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił mu urlopu. W takim wypadku praca może być wykonywana w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, a urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru. Po zmianach pracownik będzie mógł złożyć wniosek w tej sprawie **w postaci papierowej lub elektronicznej**, co wpisuje się w ogólną konwencję przyjętą na gruncie ustawy nowelizacyjnej zakładającą uproszczenie procedury składania wniosków.

Ważne!

Pracodawca uwzględni wniosek pracownika, chyba, że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, informując pracownika o przyczynach odmowy uwzględnienia wniosku w terminie 7 dni od jego otrzymania. Po wejściu w życie znowelizowanych przepisów pracodawca będzie mógł to zrobić również w postaci elektronicznej.

Wymiar urlopu rodzicielskiego pracownika łączącego urlop z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który go udzielił, ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika podczas jednoczesnego korzystania z urlopu, nie dłużej niż do:

- **82 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub
- **86 tygodni** w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Zmiany w tym zakresie wynikają z konieczności dostosowania przepisów do wydłużonego w drodze nowelizacji wymiaru urlopu rodzicielskiego.

W przypadku rodziców dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, zgodnie z art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, maksymalny wymiar urlopu rodzicielskiego w przypadku łączenia przez nich korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił urlopu, wynosi:

- **do 130 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub
- **do 134 tygodni** w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

4.5. Urlop rodzicielski i urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie

Ustawa nowelizacyjna analogicznie do art. 179¹ k.p. uchyla art. 182⁴ k.p., który przewidywał możliwość złożenia wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Zmienia się również dotychczasowy wymiar urlopu rodzicielskiego w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie.

W przypadku pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej (art. 183 § 4 k.p.) wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi do:

- **41 tygodni** w przypadku przyjęcia jednego dziecka;
- **43 tygodni** w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga lub więcej dzieci;
- **38 tygodni** w przypadku przyjęcia starszego dziecka (przyjęcia dziecka w wieku do ukończenia 7 roku życia lub 10 roku życia – w przypadku odroczenia obowiązku szkolnego i prawa do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego).

Natomiast **pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:**

- **41 tygodni** w przypadku przyjęcia jednego dziecka;
- **43 tygodni** w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga lub więcej dzieci

nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia;

- **38 tygodni**, w przypadku przyjęcia starszego dziecka (przyjęcia dziecka w wieku do ukończenia 14 roku życia i prawa do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego).

Wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu w przypadku pracowników, którzy przyjęli na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko z zaświadczeniem stwierdzającym ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, zgodnie z art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”. Wynosi on odpowiednio do 65/67/62 tygodni.

W przypadku pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka z zaświadczeniem, o którym mowa powyżej, wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi odpowiednio: do 65/67/62 tygodni.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo lub w nie więcej niż 5 częściach na zasadach określonych w art. 182^{1a} § 3 – 7 k.p. oraz w art. 182^{1c} – 182^{1g} k.p. (zob. komentarz do urlopu rodzicielskiego).

Ponadto odformalizowano procedurę składania wniosków o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, umożliwiając jego składanie w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Urlop rozpoczyna się w terminie określonym we wniosku, nie później jednak niż 21 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie.

5. Urlop ojcowski

Dyrektywa 2019/1158 zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia pracującym ojcom prawa do urlopu ojcowskiego. W Polsce urlop ten został wprowadzony do porządku prawnego w 2010 r. Przysługuje on wyłącznie pracownikom – ojcom wychowującym dziecko, niezależnie od ich ogólnego stażu pracy czy okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Wymiar urlopu ojcowskiego wynosi do 2 tygodni i ustawa nowelizacyjna nie przewiduje w tym zakresie żadnych zmian. Pracownik, tak jak dotychczas, będzie mógł wykorzystać cały przysługujący mu urlop jednorazowo albo w dwóch częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. **Zmianie ulegnie jednak termin, do którego pracownik może skorzystać z urlopu ojcowskiego.** Obecnie pracownikowi przysługuje prawo do urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Ważne!

Nowelizacja zakłada skrócenie terminu, do którego pracownik – ojciec dziecka może wykorzystać urlop ojcowski - do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Zmiana ta podyktowana jest brzmieniem art. 4 pkt 1 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym urlop ojcowski przysługuje z okazji narodzin dziecka. Skrócenie terminu na wykorzystanie urlopu do 12 miesięcy po narodzinach dziecka ściślej wiąże się z okresem narodzin dziecka i sprawowaniem nad nim w tym czasie opieki.

Zgodnie z ogólną tendencją do odformalizowania procedury składania wniosków o udzielenie urlopów związanych z rodzicielstwem, pracownik będzie mógł złożyć wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 182³ § 2 k.p.).

6. Urlop wychowawczy i obniżony wymiar czasu pracy

Zmiany w przepisach dotyczących urlopu wychowawczego ograniczają się do **umożliwienia pracownikom składania wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego oraz jego wycofania w postaci papierowej lub elektronicznej. Takie same zmiany wprowadzono w odniesieniu do składania wniosku o pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy.**

Ponadto, w drodze ustawy nowelizacyjnej dodano do art. 186⁷ k.p. § 3 i 4, potwierdzające możliwość korzystania przez pracownika z obniżonego wymiaru czasu pracy przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Ważne!

Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego.

7. Urlop opiekuńczy

Przepisy nowelizacyjne wprowadzają do Kodeksu pracy nowy rodzaj urlopu pracowniczego – urlop opiekuńczy. Zgodnie z art. 173¹ § 1 k.p. urlop ten **przysługuje pracownikowi w ciągu roku kalendarzowego w wymiarze 5 dni w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga tej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Urlop opiekuńczy może być wykorzystany jednorazowo lub w częściach. Udzielany jest w dni, które są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.**

W kręgu osób, dla których pracownik może wykorzystać urlop opiekuńczy znaleźli się **członkowie jego rodziny lub osoby wspólnie z nim zamieszkujące. Za członka rodziny uznaje się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka pracownika**, zgodnie z definicją krewnego przyjętą na gruncie dyrektywy 2019/1158. Pracownik będzie mógł skorzystać z urlopu opiekuńczego także wtedy, gdy opieki lub wsparcia wymagać będzie **inna osoba, będąca członkiem jego rodziny, lecz niewymieniona powyżej lub nawet w ogóle z nim niespokrewniona. Warunkiem w tym wypadku jest jednak wspólne zamieszkiwanie w tym samym gospodarstwie domowym.**

Przykład

Pracownik złożył wniosek o udzielenie mu urlopu opiekuńczego ze względu na konieczność zapewnienia opieki ciężko chorej siostrze. Siostra nie mieszka z pracownikiem.

Pracodawca odmawia udzielenia urlopu, ponieważ rodzeństwo pracownika nie zostało wymienione wśród członków rodziny w rozumieniu art. 173¹ k.p. a siostra nie zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym.

W tym zakresie regulacja z Kodeksu pracy zasadniczo różni się od instrumentów prawnych, przysługujących pracownikowi w razie konieczności zapewnienia osobistej opieki jego chorym bliskim do tej pory. Zgodnie z art. 32 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa pracownikowi zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku do 14 lat, chorym dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji do ukończenia 18 lat lub innym chorym członkiem rodziny (małżonek, rodzice, rodzic dziecka, ojczym, macocha, teściowie, dziadkowie, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat - jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki) przysługuje zasiłek opiekuńczy w wymiarze odpowiednio 60/30/14 dni w roku kalendarzowym. Katalog osób, dla których pracownik może skorzystać z urlopu opiekuńczego określony w art. 173¹ § 1 i 2 k.p. jest zatem szerszy niż w przypadku zasiłku opiekuńczego. Pracownik będzie mógł skorzystać z urlopu opiekuńczego, gdy opieki wymagać będzie np. zamieszkujący z nim konkubent/konkubina, jak również wtedy, gdy będzie musiał zająć się chorym rodzicem mieszkającym w innym miejscu niż pracownik, a więc osobami, które nie zostały uwzględnione w przepisach dotyczących zasiłku opiekuńczego.

Uzasadnieniem dla skorzystania z urlopu opiekuńczego jest konieczność zapewnienia opieki lub wsparcia osobom określonym w art. 173¹ § 1 k.p., które tego wymagają z poważnych względów medycznych. Zgodnie z literalnym brzmieniem tego przepisu, nie jakiegokolwiek względy medyczne, a tylko te poważne uprawniają pracownika do skorzystania z urlopu opiekuńczego. W uzasadnieniu do projektu ustawy podkreślono, że wniosek o udzielenie urlopu opiekuńczego nie wymaga jednak wskazywania dokładnych informacji o stanie zdrowia członka rodziny

pracownika lub osoby z nim zamieszkującej, czy też załączania stosownego zaświadczenia lekarskiego w tym zakresie, gdyż prowadziłyby to do nadmiernego obciążenia biurokratycznego, przede wszystkim dla lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej (Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12356556/katalog/12855403#12855403>). Wystarczy określić w nim przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika. Przesłanka w postaci istnienia poważnych względów medycznych opierać się będzie zatem na oświadczeniu pracownika.

We wniosku pracownik wskazuje również imię i nazwisko osoby, która wymaga jego opieki lub wsparcia wraz z określeniem stopnia pokrewieństwa lub adresu zamieszkania tej osoby (dla potwierdzenia, że osoba ta zamieszkuje z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym).

Wniosek może zostać złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z urlopu opiekuńczego.

Ważne!

Urlop opiekuńczy ma charakter bezpłatny. Oznacza to, że za okres urlopu pracownikowi nie będzie przysługiwać wynagrodzenie (wynika to z art. 80 k.p.), jednak będzie się on wliczał do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Pracownik korzystający z urlopu opiekuńczego będzie objęty szczególną ochroną stosunku pracy przewidzianą w art. 177 § 1 k.p. od momentu złożenia wniosku o udzielenie urlopu w przewidzianym prawnie terminie, to jest na dzień przed jego rozpoczęciem. Oznacza to, że pracodawca nie będzie mógł wypowiedzieć (z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy) ani rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi w okresie ochronnym, chyba, że zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy tego pracownika i reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę. Pracodawca nie będzie mógł również w tym czasie prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z chronionym pracownikiem. Do pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego odpowiednie zastosowanie mają również przepisy dotyczące powrotu do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem (art. 186⁴ k.p.) oraz przepisy o elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ k.p.).

Dodatkowo naruszenie przepisów o urlopie opiekuńczym stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, podlegające karze grzywny od 1000 zł do 30000 zł (art. 281 § 1 pkt 5b k.p.).

8. Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Nowym uprawnieniem nadanym pracownikom w drodze nowelizacji przepisów Kodeksu pracy jest zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem,

jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika (art. 148¹ przez Polskę art. 7 dyrektywy 2019/1158, choć wskazać należy, że wcześniej także istniała podstawa prawna do usprawiedliwienia pracownikowi nieobecności na wypadek zaistnienia nagłych okoliczności, przez które nie mógł on wykonywać pracy. Daje ją § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, zgodnie z którym nieobecność pracownika w pracy usprawiedliwiają zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności jej wykonywania wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające jego nieobecność w pracy. Nowa regulacja prawna wyraźnie reguluje jednak kwestię udzielania i odpłatności zwolnienia od pracy z konkretnego powodu – działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem. Kodeks pracy nie definiuje pojęcia siły wyższej, toteż należy w tym zakresie odwołać się do sposobów jej ujmowania w orzecznictwie oraz w nauce prawa. W wyroku z dnia 13 maja 2021 r., V CSKP 83/21, LEX nr 3174818 Sąd Najwyższy zdefiniował siłę wyższą jako zdarzenie zewnętrzne, nadzwyczajne i nieuchronne, w danym układzie stosunków niemożliwe do przewidzenia.

Zwolnienie przysługuje w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym. O sposobie jego wykorzystania decyduje pracownik w pierwszym złożonym w danym roku kalendarzowym wniosku o udzielenie zwolnienia. Jeśli ze zwolnienia w wymiarze godzinowym korzysta pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar zwolnienia ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

Przykład

Pracownik pracuje w ¼ wymiaru czasu pracy. Przysługuje mu prawo do 4 godzin zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w roku kalendarzowym.

Zasady udzielania zwolnienia od pracy w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracowników, dla których przepisy szczególne określają niższą niż 8 godzinna dobowa normę czasu pracy.

Ważne!

W okresie zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

Oblicza się je jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego zgodnie z § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy.

Pracownik składa wniosek o udzielenie zwolnienia od pracy najpóźniej w dniu, w którym chce zacząć z niego korzystać, a pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi zwolnienia. Po jego zakończeniu ma natomiast obowiązek dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeśli nie jest to możliwe na stanowisku równorzędnym i na nie mniej korzystnych warunkach niż obowiązujące przed zwolnieniem (art. 186⁴ k.p.).

W Kodeksie pracy obok zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, pozostają dotychczasowe przepisy prawne o zwolnieniu od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, których odpracowanie przez pracownika nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 2¹ k.p.) oraz przepisy dotyczące urlopu na żądanie, tj. nie więcej niż 4 dni urlopu, którego pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi na jego żądanie zgłoszone najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu (art. 167² i 167³ k.p.).

W orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik nie może rozpocząć korzystania z urlopu na żądanie dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody (np. wyrok SN z 16.09.2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 36), a w wyjątkowych przypadkach pracodawca może nawet odmówić udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie (wyrok SN z 22.11.2018 r., II PK 199/17, LEX nr 2580542). Wydaje się, że podobne uwagi należy odnieść do nowych przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, z uwagi na wykorzystanie w ich treści tożsamego sformułowania - „pracodawca obowiązany jest udzielić”. Świadczy to o pozostawieniu w tym zakresie pewnej decyzyjności pracodawcy, co prawda mocno ograniczonej (pracodawca będzie mógł odmówić wyłącznie w wyjątkowych przypadkach), ale jednak warunkującej możliwość skorzystania ze zwolnienia od pracy od zgody pracodawcy.

9. Dni wolne na opiekę nad dzieckiem

Przepisy dotyczące zwolnienia od pracy przysługujące pracownikowi wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat (w wymiarze 16 godzin lub 2 dni) uzupełniono o regulację, zgodnie z którą, wniosek w tym przedmiocie może być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 188 § 2 k.p.).

Przepisy dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z tego tytułu w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracowników, dla których dobową normą czasu pracy jest niższa niż 8 godzin.

10. Elastyczna organizacja pracy

Elastyczna organizacja pracy jest jednym z instrumentów prawnych, które zgodnie z założeniami dyrektywy 2019/1158 mają zachęcić pracujących rodziców do pozostania na rynku pracy, umożliwiając dostosowanie ich rozkładów czasu pracy do osobistych potrzeb i preferencji (motyw 34 dyrektywy). W efekcie w art. 9 dyrektywy nałożono na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia niezbędnych środków w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat, oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki. Wyrazem wdrożenia powyższej regulacji do polskiego porządku prawnego jest art. 188¹ k.p., zgodnie z którym pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji

pracy.

Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, pracę w systemie przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.), pracę w systemie skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.) pracę w systemie pracy weekendowej (art. 144 k.p.), pracę w ramach ruchomego rozkładu czasu pracy (art. 140¹ k.p.), pracę w ramach indywidualnego rozkładu czasu pracy (art. 142 k.p.) oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Wniosek o elastyczną organizację pracy składa się w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z takiej formy pracy. We wniosku pracownik wskazuje: imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka; przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy; termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy; rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje skorzystać. Pracodawca rozpatrując ten wniosek bierze pod uwagę z jednej strony potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy oraz, z drugiej strony, własne potrzeby i możliwości, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o odmowie jego uwzględnienia z jednoczesnym wskazaniem przyczyny tej odmowy. Może też zaproponować pracownikowi inny termin, w którym możliwe będzie zastosowanie elastycznej organizacji pracy.

Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy może w każdym czasie zawnieioskować w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem określonego we wniosku terminu jej zakończenia, jeśli przemawia za tym zmiana okoliczności będących podstawą do korzystania przez niego z elastycznej organizacji pracy. Analogicznie do trybu przewidzianego dla udzielania elastycznej organizacji pracy, pracodawca podejmuje decyzję po rozważeniu potrzeb swoich oraz pracownika, uwzględniając okoliczności brane pod uwagę podczas rozpatrywania wniosku o udzielenie elastycznej organizacji pracy. O uwzględnieniu wniosku, przyczynie odmowy albo możliwym terminie powrotu do pracy informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Kodeksowa regulacja o elastycznej organizacji pracy została wzbogacona o normę chroniącą pracowników przed niekorzystnym traktowaniem z tytułu skorzystania z przysługujących im uprawnień. Złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak i nie może być przyczyną uzasadniającą podjęcie przez pracodawcę przygotowań do tego zmierzających (art. 188¹ § 7 k.p.). Ciężar dowodu, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę był inny powód, spoczywa na pracodawcy.

Naruszenie przez pracodawcę przepisów o elastycznej organizacji pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, podlegające karze grzywny od 1000 do 30000 zł (art. 281 § 1 pkt 5a k.p.).

11. Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych, porze nocnej, systemie przerywanego czasu pracy i delegowanie poza stałe miejsce pracy

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 178 § 2 k.p. pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsca pracy.

Ważne!

Nowelizacja przepisów Kodeksu pracy podnosi próg wieku dziecka z 4 do ukończenia 8 lat.

12. Dopuszczenie do pracy po zakończeniu korzystania z urlopu rodzicielskiego

Nowelizacja wprowadza do Kodeksu pracy regulację o charakterze gwarancyjnym dla pracowników wracających do pracy po okresie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem.

Pracodawca ma obowiązek dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 186⁴ k.p.), a także z mocy przepisów odsyłających – pracownika po zakończeniu korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, po zakończeniu korzystania z urlopu opiekuńczego

Ważne!

Jeżeli zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku nie jest to możliwe (np. z powodu reorganizacji), pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.

Ważne!

W przypadku naruszenia przez pracodawcę praw pracownika, w tym także uprawnień związanych z rodzicielstwem, pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3e} § 3 k.p.).

13. Obowiązki

Zmiany weszły w życie **26 kwietnia 2023 r.**

Zobacz również:

Umowa o pracę i informacja o warunkach zatrudnienia - zmiany kodeksu pracy

Zmiany w wypowiedzaniu umów o pracę

Umowa na okres próbny po zmianach

Wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy - nowe uprawnienie pracownika

Szkolenie: Informacja o warunkach zatrudnienia po zmianach w 2023 r.

Wzory dokumentów