

# UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW-RODZICÓW

Iwona Jaroszewska-Ignatowska  
Zuzanna Rosner-Laskorzyńska

# UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW-RODZICÓW

Iwona Jaroszewska-Ignatowska  
Zuzanna Rosner-Laskorzyńska

---

---

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo**.pl  
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 czerwca 2021 r.

Wydawca  
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący  
Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne  
Violet Design Wioletta Kowalska

Projekt okładek serii  
Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność  
Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)  
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8246-094-0

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.  
Dział Praw Autorskich  
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33  
tel. 22 535 82 19  
e-mail: [PL-ksiazki@wolterskluwer.com](mailto:PL-ksiazki@wolterskluwer.com)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

# SPIS TREŚCI

<b>Wykaz skrótów</b> .....	13
<b>Wprowadzenie</b> .....	17

## **Rozdział I**

<b>Definicje ustawowe związane z uprawnieniami rodzicielskimi</b> .....	23
1. Wstęp .....	23
2. Ubezpieczona-matka oraz ubezpieczony-ojciec .....	24
3. Pracownik-inny członek najbliższej rodziny .....	25
4. Ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny .....	27
5. Pracownica w ciąży .....	28

## **Rozdział II**

<b>Uprawnienia związane z rodzicielstwem na etapie zatrudniania pracownika</b> .....	30
1. Uprawnienia rodzicielskie na etapie rekrutacji .....	30
1.1. Cięża a proces rekrutacji .....	30
1.2. Urlop macierzyński, rodzicielski i wychowawczy a proces rekrutacji .....	32
1.3. Plany rodzicielskie i posiadanie dzieci a proces rekrutacji .....	33
1.4. Przetwarzanie danych osobowych związanych z rodzicielstwem podczas procesu rekrutacji .....	34
2. Uprawnienia rodzicielskie na etapie zawierania umowy o pracę .....	35
2.1. Pracownica w ciąży .....	35
2.2. Prace wzbronione kobietom a nierówne traktowanie i dyskryminacja ze względu na płeć .....	40
2.3. Dokumentacja pracownicza na etapie zatrudniania a rodzicielstwo .....	42

### Rozdział III

<b>Uprawnienia związane z rodzicielstwem a organizacja pracy</b> .....	43
1. Uprawnienia związane z rodzicielstwem a zatrudnienie nietypowe co do miejsca świadczenia pracy .....	43
1.1. Uprawnienia związane z rodzicielstwem a telepraca .....	43
1.2. Uprawnienia związane z rodzicielstwem a praca zdalna, <i>home office</i> lub praca zdalna covidowa .....	45
1.3. Uprawnienia związane z rodzicielstwem a projekt przepisów Kodeksu pracy o pracy zdalnej .....	47
2. Uprawnienia związane z rodzicielstwem a zatrudnienie na danym stanowisku pracy .....	48
3. Uprawnienia związane z rodzicielstwem a czas pracy .....	51
3.1. Uprawnienia związane z rodzicielstwem a systemy i rozkłady czasu pracy .....	51
3.1.1. Uwagi ogólne .....	51
3.1.2. Uprawnienia związane z rodzicielstwem a praca w systemie przerywanego czasu pracy oraz ruchomego lub indywidualnego rozkładu czasu pracy .....	51
3.1.3. Uprawnienia rodzicielskie a system równoważnego czasu pracy .....	57
3.2. Uprawnienia związane z rodzicielstwem a praca w godzinach nadliczbowych, w godzinach nocnych oraz delegowanie poza stałe miejsce pracy .....	58
4. Przerwy od pracy związane z rodzicielstwem .....	61
4.1. Uwagi wstępne .....	61
4.2. Przerwa od pracy przy monitorze ekranowym .....	62
4.3. Przerwy na karmienie dziecka piersią .....	62
4.3.1. Do kiedy pracownica może karmić piersią? .....	63
4.3.2. Czy pracodawca może żądać zaświadczenia lekarskiego dotyczącego laktacji? .....	64
4.3.3. Czy pracownica może sama decydować, kiedy i w jaki sposób wykorzystuje przerwę? Co zrobić, jeżeli przerwy kolidują z organizacją lub rodzajem pracy? .....	65
4.3.4. Przerwy na karmienie piersią a nadgodziny .....	66
5. Zwolnienia od pracy związane z rodzicielstwem .....	67

5.1. Zwolnienie pracownicy w ciąży na badania lekarskie .....	67
5.2. Zwolnienie na opiekę nad dzieckiem w wieku do lat 14 .....	68
5.2.1. Czy pracodawca może odmówić udzielenia zwolnienia na opiekę? .....	72
5.2.2. Zwolnienie na opiekę a przerwanie okresu zasiłkowego .....	72

## **Rozdział IV**

<b>Urlopy związane z rodzicielstwem .....</b>	<b>74</b>
1. Urlop macierzyński .....	74
1.1. Uwagi ogólne .....	74
1.2. Wymiar urlopu macierzyńskiego .....	75
1.3. Wysokość zasiłku macierzyńskiego .....	76
1.4. Osoby uprawnione do urlopu macierzyńskiego .....	77
1.5. Rezygnacja (przekazanie urlopu macierzyńskiego ojcu dziecka) .....	78
1.6. Zgon dziecka, poronienie, urodzenie martwego dziecka a prawo do urlopu macierzyńskiego .....	81
1.7. Dziecko wymagające opieki szpitalnej a urlop macierzyński .....	84
1.8. Porzucenie dziecka a prawo do urlopu macierzyńskiego .....	85
2. Urlop rodzicielski .....	88
2.1. Uwagi ogólne .....	88
2.2. Osoby uprawnione do urlopu rodzicielskiego .....	89
2.3. Wymiar urlopu rodzicielskiego i podział na części .....	90
2.4. Zasady udzielania urlopu rodzicielskiego .....	92
2.5. Zasiłek za okres urlopu rodzicielskiego .....	93
2.6. Wniosek o urlop rodzicielski .....	94
2.7. Rezygnacja z urlopu rodzicielskiego .....	96
3. Urlop ojcowski .....	97
3.1. Uwagi ogólne .....	97
3.2. Wymiar urlopu ojcowskiego .....	98
3.3. Sposób wykorzystania urlopu ojcowskiego .....	99
4. Urlop z tytułu przysposobienia dziecka .....	101
4.1. Osoby uprawnione do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego .....	101
4.2. Wymiar urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego .....	102

4.3. Zasilek podczas urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego .....	102
4.4. Uprawnienia i ochrona podczas urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego .....	103
4.5. Wniosek o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego .....	103
4.6. Urlop na warunkach urlopu rodzicielskiego w razie przysposobienia dziecka .....	104
5. Urlop wychowawczy .....	105
5.1. Uwagi ogólne .....	105
5.2. Osoby uprawnione do urlopu wychowawczego .....	107
5.3. Wymiar i podział urlopu wychowawczego na części .....	107
5.4. Zasady udzielania urlopu wychowawczego .....	109
5.5. Wniosek o urlop wychowawczy .....	110
5.6. Rezygnacja z urlopu wychowawczego i powrót do pracy .....	111

## Rozdział V

<b>Częściowy lub całkowity powrót do pracy</b> .....	112
1. Urlop wypoczynkowy bezpośrednio po urlopiach związanych z rodzicielstwem .....	112
2. Dopuszczenie do pracy po urlopie macierzyńskim, ojcowskim i rodzicielskim .....	115
2.1. Bezwzględny obowiązek pracodawcy .....	115
2.2. Dopuszczenie do pracy na „stanowisko dotychczasowe”, „stanowisko równorzędne” lub „inne stanowisko” oraz wysokość wynagrodzenia .....	117
2.3. Obowiązki zapewnienia powrotu na „stanowisko dotychczasowe”, „stanowisko równorzędne” lub „inne stanowisko” po urlopie wypoczynkowym udzielonym bezpośrednio po urlopiach związanych z rodzicielstwem .....	123
3. Powrót do pracy po urlopie wychowawczym .....	125
4. Łączenie pracy z urlopem rodzicielskim .....	129
4.1. Czy pracownik może narzucić pracodawcy rozkład czasu pracy? .....	132
4.2. Jak obliczyć przedłużony wymiar urlopu rodzicielskiego w razie łączenia go z pracą .....	133
5. Łączenie pracy z urlopem wychowawczym .....	134

6. Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy zamiast urlopu wychowawczego .....	136
6.1. Uwagi ogólne .....	136
6.2. Nadużycie prawa do obniżonego wymiaru czasu pracy .....	138
6.3. Termin złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy .....	138
6.4. Rozkład czasu pracy a obniżenie wymiaru czasu pracy .....	139
6.5. Okres obniżenia wymiaru czasu pracy a wymiar urlopu wychowawczego .....	140
6.6. Obniżony wymiar czasu pracy a szczególna ochrona trwałości stosunku pracy .....	140
7. Powrót do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem – inne możliwości (telepraca, praca zdalna, indywidualny rozkład czasu pracy, ruchomy rozkład czasu pracy, wyjścia prywatne) .....	143
8. Zwolnienie od pracy na dziecko (tzw. opieka) .....	147

## **Rozdział VI**

### **Rozwiązanie umowy o pracę oraz zmiana warunków**

<b>pracy i płacy</b> .....	151
1. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika .....	151
1.1. Wstęp .....	151
1.2. Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę a ochrona szczególna związana z rodzicielstwem .....	152
1.3. Wypowiedzenie umowy o pracę a ochrona szczególna związana z rodzicielstwem .....	155
1.3.1. Wypowiedzenie umowy a cięża lub urlopy o charakterze rodzicielskim .....	155
1.3.2. Wypowiedzenie umowy a urlop wychowawczy i obniżenie wymiaru czasu pracy .....	158
1.4. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia a ochrona szczególna związana z rodzicielstwem .....	160
1.4.1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia a cięża lub urlopy związane z rodzicielstwem .....	160
1.4.2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia a urlop wychowawczy i obniżenie wymiaru czasu pracy .....	162



2. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika a ochrona szczególna związana z rodzicielstwem .....	163
2.1. Likwidacja i upadłość .....	163
2.2. Inne przyczyny rozwiązania umowy niedotyczące pracownika .....	164
2.2.1. Zwolnienia grupowe a szczególna ochrona stosunku pracy .....	165
2.2.2. Zwolnienia indywidualne a szczególna ochrona stosunku pracy .....	167
2.3. Zmiana warunków pracy i płacy a ochrona szczególna związana z rodzicielstwem .....	168
2.3.1. Zmiana warunków pracy i płacy w trybie zwolnień grupowych .....	168
2.3.2. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy w trybie zwolnień indywidualnych .....	169
2.3.3. Ochrona rodzicielstwa a wprowadzenie mniej korzystnych dla pracownika warunków umowy o pracę w wyniku zmiany układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania .....	170

## **Rozdział VII**

<b>Dokumentacja związana z rodzicielstwem .....</b>	<b>171</b>
1. Rodzaje dokumentów związanych z rodzicielstwem .....	171
2. Przechowywanie dokumentacji związanej z rodzicielstwem .....	174

## **Rozdział VIII**

<b>Odpowiedzialność pracodawcy w razie naruszenia uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem .....</b>	<b>176</b>
1. Odpowiedzialność wykroczeniowa pracodawcy w razie naruszenia uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem .....	176
2. Odpowiedzialność karna pracodawcy w razie naruszenia uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem .....	179

**Rozdział IX**

<b>Wzory pism</b> .....	181
Wniosek pracownicy o udzielenie części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu .....	181
Wniosek pracownicy w sprawie rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego .....	182
Wniosek pracownika o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie .....	183
Wniosek pracownicy o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego .....	184
Wniosek pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego niebezpośrednio po wykorzystaniu części urlopu rodzicielskiego .....	185
Wniosek w sprawie rezygnacji z urlopu rodzicielskiego .....	186
Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko urlopu rodzicielskiego w całości lub pierwszej części tego urlopu .....	187
Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko kolejnej części urlopu rodzicielskiego .....	188
Wniosek o udzielenie pracownikowi kolejnej części urlopu rodzicielskiego z tytułu przysposobienia dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie .....	189
Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego .....	191
Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego .....	193
Wniosek pracownika o udzielenie urlopu ojcowskiego .....	194

**Rozdział X**

<b>Wybrane akty prawne</b> .....	195
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320) .....	195
Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969) .....	218

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. Nr 148, poz. 973) .....	227
Rozporządzenie 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 (Dz.U. z 2017 r. poz. 927) .....	235
Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 3 marca 2006 r. w sprawie sposobu i trybu wydawania zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią (Dz. U. Nr 42, poz. 292) .....	242
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. poz. 2243) .....	244
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796) .....	268
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369) .....	277
<b>Bibliografia</b> .....	293

## WPROWADZENIE

Problematyka uprawnień związanych z rodzicielstwem jest od kilku lat przedmiotem zainteresowań zarówno prawodawcy unijnego, jak i ustawodawcy polskiego. Od 2004 r. nieustannej zmianie ulegają przepisy polskiego prawa pracy nadające pracownikom coraz więcej uprawnień korelujących z rolą rodzica. Jest to w przeważającej części wynikiem implementacji dyrektyw unijnych i wpisuje się w jeden z głównych trendów rozwoju prawa pracy w ostatnich latach w Europie Zachodniej, tzw. *work-life balance*, polegający na poszukiwaniu rozwiązań wspierających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi<sup>1</sup>.

W 2006 r., a następnie w 2009 r.<sup>2</sup> wydłużono urlopy macierzyńskie, a mając na uwadze treść dyrektywy Rady 97/81/WE z 15.12.1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)<sup>3</sup>, pracownikom przyznano uprawnienie do wnioskania

---

<sup>1</sup> M. Latos-Miłkowska, *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. 234, 235.

<sup>2</sup> Ustawa z 16.11.2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 221, poz. 1615) oraz ustawa z 6.12.2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 237, poz. 1654 ze zm.).

<sup>3</sup> Dz.Urz. WE L 14 z 1998 r., s. 9, ze zm. Ustawa z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), która weszła w życie 1.01.2004 r.

o obniżenie dotychczasowego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa, pracodawców zaś zobowiązano do uwzględnienia takiego wniosku (art. 186<sup>7</sup> k.p.). Od 17.06.2013 r.<sup>4</sup> wprowadzono do Kodeksu pracy przepisy dające możliwość korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz umożliwiające pracownikom wykorzystującym dodatkowy urlop macierzyński złożenie wniosku o „wykonywanie pracy w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru” (ówczesne art. 182<sup>1</sup> § 5 oraz art. 182<sup>1a</sup> § 6 k.p.). W wyniku kolejnej nowelizacji od 2.01.2016 r.<sup>5</sup> zrezygnowano natomiast z instytucji dodatkowego urlopu macierzyńskiego na rzecz urlopu rodzicielskiego, znacznie wydłużając okres pobytu rodzica z małym dzieckiem – łącznie do 12 miesięcy – i dano pracownikowi możliwość wykorzystania maksymalnie 16 tygodni urlopu rodzicielskiego aż do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. Wydłużono także do tego wieku dopuszczalność korzystania z urlopu wychowawczego oraz wprowadzono możliwość wnioskowania przez pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego o jednoczesne wykonywanie pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy (art. 182<sup>1e</sup> § 1 k.p.), co znacznie uelastycznia pogodzenie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem z pracą zawodową i ułatwia rodzicom stopniowy powrót do pracy.

Polski ustawodawca konsekwentnie zatem przyznaje pracownikom coraz więcej praw związanych z rodzicielstwem, a praktyka pokazuje, że wielu czołowych pracodawców, dbając o *Employer Branding* – istotny na rynku pracy przy poszukiwaniu utalentowanych kandydatów do pracy i utrzymaniu ich w firmie – wyprzedza nawet te regulacje, prowadząc politykę personalną, którą kiedyś określano: „Firma przyjazna kobiecie”, a od kilku lat – „Firma przyjazna rodzinie”.

---

<sup>4</sup> W dniu 17.06.2013 r. weszła w życie ustawa z 28.05.2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 675 ze zm.).

<sup>5</sup> Nowelizacja dokonana ustawą z 24.07.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1268 ze zm.), weszła w życie 2.01.2016 r.

## Rozdział I

# DEFINICJE USTAWOWE ZWIĄZANE Z UPRAWNIENIAMI RODZICIELSKIMI

## 1. Wstęp

W 2015 r. do Kodeksu pracy wprowadzono definicje używanych w rozdziale VIII pojęć: „ubezpieczonej-matki dziecka”, „ubezpieczonego-ojca dziecka”, „pracownika-innego członka najbliższej rodziny” oraz „ubezpieczonego-innego członka najbliższej rodziny”<sup>1</sup>.

Jak wskazano w uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej<sup>2</sup>, wprowadzenie powyższych pojęć do Kodeksu pracy pozostawało w ścisłym związku z jedną z kluczowych zmian przewidzianych w nowelizacji. Otóż od 2015 r. umożliwiono rodzicom dzielenie się uprawnieniami związanymi z opieką nad dzieckiem, gdy jedno z nich ma status pracownika, drugie natomiast jest objęte ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa na innej podstawie niż stosunek pracy (np. jest osobą prowadzącą działalność gospodarczą). W praktyce takie sytuacje (tj. rodzice wykonują pracę lub świadczą usługi na różnej podstawie) zdarzały się i nadal zdarzają się często. Tymczasem przepisy sprzed nowelizacji

---

<sup>1</sup> Por. art. 175<sup>1</sup> k.p.; nowela z 24.07.2015 r.

<sup>2</sup> Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, VII kadencja, druk sejm. nr 3288, <https://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/druk.xsp?nr=3288> (dostęp: 25.04.2021 r.).

umożliwiły korzystanie z kodeksowych urlopów rodzicielskich wyłącznie osobom posiadającym status pracownika w rozumieniu art. 2 k.p.<sup>3</sup>

Wprowadzone do Kodeksu pracy definicje odzwierciedlają również kolejną zmianę, a mianowicie rozszerzenie kręgu osób mogących korzystać z uprawnień związanych z rodzicielstwem o innych niż ojciec dziecka ubezpieczonych członków najbliższej rodziny. Zmiana ta miała na celu zapewnienie spójności pomiędzy tzw. ustawą zasiłkową a Kodeksem pracy i uniknięcie konieczności wielokrotnych odesłań do ustawy zasiłkowej w treści Kodeksu pracy.

## 2. Ubezpieczona-matka oraz ubezpieczony-ojciec

Pojęcia „matka” oraz „ojciec” dziecka należy rozumieć zgodnie z przepisami Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego<sup>4</sup>. Kodeks ten definiuje matkę jako kobietę, która urodziła dziecko (art. 61<sup>9</sup> k.r.o.), natomiast ojca jako mężczyznę, wobec którego zastosowanie znajduje domniemanie ojcostwa (art. 62 k.r.o.)<sup>5</sup> lub którego ojcostwo zostało ustalone w drodze uznania bądź na mocy orzeczenia sądu (art. 72 § 1 k.r.o.).

Definicje wyraźnie odnoszą się do osób **niebędących** pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. Muszą to być jednak osoby ubezpieczone, tj. objęte ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa,

---

<sup>3</sup> Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

<sup>4</sup> Por. też *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, art. 175<sup>1</sup>, nb 2, s. 736.

<sup>5</sup> Powyższe domniemania są następujące: jeżeli dziecko urodziło się w czasie trwania małżeństwa albo przed upływem trzystu dni od jego ustania lub unieważnienia, domniemywa się, że pochodzi ono od męża matki. Domniemania tego nie stosuje się, jeżeli dziecko urodziło się po upływie trzystu dni od orzeczenia separacji. Jeżeli natomiast dziecko urodziło się przed upływem trzystu dni od ustania lub unieważnienia małżeństwa, lecz po zawarciu przez matkę drugiego małżeństwa, domniemywa się, że pochodzi ono od drugiego męża. Domniemanie to nie dotyczy przypadku, gdy dziecko urodziło się w następstwie procedury medycznie wspomaganą prokreacji, na którą wyraził zgodę pierwszy mąż matki. Powyższe domniemania mogą być obalone tylko na skutek powództwa o zaprzeczenie ojcostwa.

określonym w ustawie systemowej. Należy założyć, że ustawodawca miał tu na myśli ubezpieczenie chorobowe, o którym mowa w art. 11 ustawy systemowej. W przepisie tym określono osoby podlegające obowiązkowemu i dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Temu pierwszemu podlegają przede wszystkim pracownicy. Z kolei dobrowolnemu ubezpieczeniu podlegają (na swój wniosek) osoby objęte obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, m.in.: a) osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, a także osoby z nimi współpracujące; b) osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą oraz osoby z nimi współpracujące; c) osoby będące doktorantami otrzymujące stypendium doktoranckie. Z punktu widzenia prawa do zasiłku macierzyńskiego jest przy tym obojętne, czy dana osoba podlega ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie czy też obowiązkowo.

### 3. Pracownik-inny członek najbliższej rodziny

Pojęcie innego członka najbliższej rodziny nie jest do końca jasne, ponieważ przepisy Kodeksu pracy ani ustawy zasiłkowej go nie definiują. Tymczasem sprecyzowanie kręgu członków najbliższej rodziny ma niebagatelne znaczenie z uwagi na przysługujące tym osobom uprawnienie do zasiłku macierzyńskiego. Niektórzy postulują, by przyjąć, że członkami najbliższej rodziny są: **rodzice, dziadkowie, wnuki oraz rodzeństwo któregokolwiek z rodziców, a także pełnoletnie rodzeństwo dziecka, o ile pozostawały i pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z matką dziecka lub dzieckiem**<sup>6</sup>. Inni odwołują się do orzecznictwa sądowego<sup>7</sup>. Przykładowo, w jednym z wyroków Sąd Najwyższy wskazał, że w obowiązującym stanie prawnym nie istnieje legalna definicja pojęcia „rodzina” czy też pojęć „najbliższy”, „bliski domownik”, a do ich interpretacji należy używać wykładni celowościowej. Do zdefiniowania pojęcia rodziny można użyć takich kryteriów, jak: pokrewieństwo, małżeństwo, przysposobienie, powinowactwo, rodzina zastępcza i pozostawanie

<sup>6</sup> Por. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, art. 175<sup>1</sup>, nb 6, s. 738.

<sup>7</sup> Por. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis 2020, art. 175<sup>1</sup>, nb 4.



we wspólnym gospodarstwie domowym. Przy takiej wykładni pokrewieństwo nie będzie miało decydującego (przesądającego) znaczenia. Za rodzinę można zatem uznać „najmniejsz[ą] grup[ę] społeczn[ą], powiązan[ą] poczuciem bliskości i wspólności, osobistej i gospodarczej, wynikającej nie tylko z pokrewieństwa”<sup>8</sup>. Do rodziny, według Sądu Najwyższego, zalicza się małżonków, ich dzieci wspólne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione, przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, dzieci znajdujące się pod opieką (prawną), a niekiedy nawet dzieci obce przyjęte na wychowanie i utrzymanie, jeśli rodzice nie żyją lub nie mogą zapewnić im utrzymania albo zostali pozbawieni władzy rodzicielskiej lub ograniczeni w jej wykonywaniu<sup>9</sup>. W opinii Sądu Najwyższego w wykładni pojęcia członka najbliższej rodziny dużą rolę odgrywa **kryterium wspólnoty ekonomicznej, określanej jako pozostawanie we wspólnym gospodarstwie domowym, wspólnym zamieszkanui, faktycznym pożyciu** itp.<sup>10</sup> W efekcie ważniejszym od pokrewieństwa kryterium oceny danej osoby jako członka najbliższej rodziny powinno być pozostawanie we wspólnym gospodarstwie domowym, obejmującym wspólnotę ekonomiczną, osobistą oraz poczucie bliskości i wspólności, niekoniecznie wynikające z pokrewieństwa<sup>11</sup>.

Pewną podpowiedź w interpretacji pojęcia „inny członek najbliższej rodziny” stanowią również przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy<sup>12</sup>. W szczególności zaś w § 15 r.s.u.n. określono wymiar tzw. urlopów okolicznościowych, wskazując jednocześnie krąg osób bliskich pracownikowi. Obejmuje on jego dzieci, małżonka, ojca, matkę, ojczyma, macochę, rodzeństwo, teściów, dziadków oraz inne osoby pozostające na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką. Wydaje się, że te wszystkie osoby można uznać za członków najbliższej rodziny pracownika<sup>13</sup>.

<sup>8</sup> Por. wyrok SN z 13.04.2005 r., IV CK 648/04, OSNC 2006/3, poz. 54.

<sup>9</sup> Por. wyrok SN z 13.04.2005 r., IV CK 648/04.

<sup>10</sup> Por. *Kodeks...*, red. K. Walczak, 2020, art. 175<sup>1</sup>, nb. 4.

<sup>11</sup> Por. *Kodeks...*, red. K. Walczak, 2020, art. 175<sup>1</sup>, nb. 4.

<sup>12</sup> Dz.U. z 2014 r. poz. 1632.

<sup>13</sup> Por. *Kodeks...*, red. K. Walczak, 2020, art. 175<sup>1</sup>, nb. 6.

Definicję członka rodziny pracownika zawiera ponadto art. 32 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Zgodnie z nim za członków rodziny uważa się „małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyrna, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat – jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki”. W doktrynie zwraca się jednak uwagę, że ustawa zasiłkowa używa pojęcia członka rodziny, podczas gdy Kodeks pracy – członka **najbliższej** rodziny<sup>14</sup>. Posługiwanie się przez ustawodawcę niejednorodnymi pojęciami spotkało się z krytyką, zwłaszcza że analizowane regulacje mają wpływ na kwestie o publiczno-prawnym charakterze (uprawnienie do zasiłku macierzyńskiego) i wobec tego nie powinno się stosować wykładni rozszerzającej lub *per analogiam*<sup>15</sup>.

Naszym zdaniem przez pracownika-innego członka najbliższej rodziny należy rozumieć rodziców, ojczyrna, macochę, teściów, dziadków, rodzeństwo pracownika oraz dzieci w wieku powyżej 18 lat ze względu na charakter uprawnień, które im przysługują. Nie ma przy tym, według nas, znaczenia, czy pozostają oni we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem. Podkreślić należy, że uprawnienia związane z rodzicielstwem będą przysługiwały wskazanym wyżej osobom, jeżeli mają status pracownika, tj. pozostają w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, wyboru, powołania, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę.

## 4. Ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny

Zgodnie z powyższymi uwagami ubezpieczonym-innym członkiem najbliższej rodziny jest osoba niebędąca pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p., lecz objęta ubezpieczeniem chorobowym (dobrowolnym lub

<sup>14</sup> Por. *Kodeks pracy...*, red. A. Sobczyk, 2018, art. 175<sup>1</sup>, nb 6, s. 737.

<sup>15</sup> Por. *Kodeks...*, red. A. Sobczyk, 2018, art. 175<sup>1</sup>, nb 6, s. 737; A. Kulig, *Członek najbliższej rodziny jako osoba nabywająca uprawnienia związane z rodzicielstwem*, MoP 2016/3, s. 138; *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszański, Legalis 2019, art. 175<sup>1</sup>, nb 3.

W książce omówiono w sposób kompleksowy i zarazem praktyczny zagadnienia dotyczące uprawnień rodzicielskich w kontekście kolejnych procesów HR-owych, w tym:

- rekrutacji kandydata do pracy,
- organizacji pracy pracownika oczekującego dziecka lub pracownika-rodzica,
- korzystania przez pracownika z urlopów związanych z rodzicielstwem,
- organizacji powrotu do pracy po tych urloпах (w tym organizacji pracy zdalnej),
- zarządzania dokumentacją pracowniczą,
- rozwiązania umowy o pracę i szczególnej ochrony stosunku pracy.

Opracowanie zawiera również wzory dokumentów przydatnych w korzystaniu z uprawnień rodzicielskich.

Publikacja jest przeznaczona dla pracowników działów HR, pracodawców i osób działających w ich imieniu, pracowników, a także prawników zajmujących się doradztwem w omawianym zakresie.

**Iwona Jaroszevska-Ignatowska** – doktor nauk prawnych; radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski; praktyk z 20-letnim doświadczeniem w obsłudze pracodawców w zakresie prawa pracy; specjalizuje się w problematyce czasu pracy, zwolnień grupowych, transferów pracowników, przejęć, fuzji, programów dobrowolnych odejść, negocjacji ze związkami zawodowymi, pracy tymczasowej, outsourcingu, wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy oraz rozwiązywaniu umów o pracę; prowadzi warsztaty i szkolenia dla kadry menedżerskiej oraz pracowników działów personalnych; autorka wielu publikacji, nagradzana w renomowanych rankingach prawniczych (Legal Chambers, The Legal 500).

**Zuzanna Rosner-Laskorzyńska** – radca prawny, senior counsel w kancelarii Raczkowski; praktyk z wieloletnim doświadczeniem w doradztwie związanym m.in. z zatrudnieniem i jego restrukturyzacją, uprawnieniami rodzicielskimi, mobbingiem, dyskryminacją, sporami sądowymi, negocjowaniem i wdrażaniem przepisów wewnątrzzakładowych, bieżącą obsługą prawną; prowadzi liczne szkolenia poświęcone tym zagadnieniom.



9 788382 460940 W01P01

ISBN: 978-83-8246-094-0



9 788382 460940

#### **ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLWUER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 49 ZŁ (W TYM 5% VAT)