

Edyta Bielak-Jomaa • Andrzej Jabłoński • Małgorzata Mędrala
• Paweł Pettke • Piotr Prusinowski • Ewa Wronikowska • Marcin Wujczyk
• Janusz Żołyński

KODEKS PRACY

KOMENTARZ

Praca zbiorowa pod redakcją
dr. Janusza Żołyńskiego

Wydanie II

Stan prawny: 1 września 2017 r.



ODDK Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa
Gdańsk 2017

- 1) umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym, w zakładzie rehabilitacji leczniczej albo oddania go pod pieczę rodziny zastępczej,
- 2) porzucenia dziecka.

Po zaistnieniu takich zdarzeń pracownica po urodzeniu dziecka i przebywaniu na urlopie macierzyńskim traci prawo do urlopu macierzyńskiego.

3 Pomimo rezygnacji z wychowania dziecka lub jego porzucenia urlop macierzyński nie może trwać krócej niż 8 tygodni od dnia urodzenia dziecka. Celem zachowania uprawnienia do 8 tygodni urlopu macierzyńskiego jest zapewnienie pracownicy co najmniej zregenerowania organizmu. Z tego względu długość urlopu macierzyńskiego uzależniona jest od czasu, który upłynął od porodu. Jeżeli czas ten wynosi więcej niż 8 tygodni, pracownica zobowiązana jest stawić się **niewzłocznie** do pracy. Niespełnienie tego obowiązku stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujące możliwością zastosowania zwolnienia dyscyplinarnego.

4 Przepis ten dostosowuje jednocześnie swe brzmienie do obecnie obowiązującej nomenklatury – termin „dom małego dziecka” zastąpiono określeniem „piecza zastępcza”.

— Art. 182¹ —
(uchylony).

— Art. 182^{1a} —

§ 1. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 34 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.

§ 2. Urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.

§ 3. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

§ 4. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

Komentarz do § 1

1 Komentowany przepis wprowadza regulację dotyczącą urlopu rodzicielskiego. Należy jednak zauważyć, że nowe uregulowania dotyczące tego urlopu są konsekwencją uchylenia art. 182¹ k.p. W wyniku tej decyzji ustawodawcy „likwidacji” uległ dodatkowy urlop macierzyński poprzez włączenie go do urlopu rodzicielskiego. Uznano mianowicie, że skoro zarówno dodatkowy urlop macierzyński, jak i urlop rodzicielski służą temu samemu celowi – opiece na dzieckiem – i są świadczeniami fakultatywnymi, a także że uprawnienia te są niemal identyczne, to brak jest racjonalnego uzasadnienia dalszego ich odrębnego funkcjonowania. Przez włączenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego w skład urlopu rodzicielskiego ostatecznie urlop rodzicielski uległ wydłużeniu. W wyniku tego zabiegu urlop rodzicielski przysługuje rodzicom dziecka po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego odpowiadającego wymiarowi tego urlopu i uzależniony jest od ilości urodzonych dzieci przy jednym porodzie. I tak, jeżeli nastąpiło urodzenia jednego dziecka, urlop ten przysługuje w wymiarze 32 tygodni. Z kolei przy porodzie mnogim (więcej niż jedno dziecko) urlop ten przysługuje w wymiarze 34 tygodni.

2 Przyjęte rozwiązania dotyczące urlopu rodzicielskiego zachowują obowiązujące przed nowelizacją zasady dotyczące płatności zasiłku macierzyńskiego. Otóż przez pierwsze 6 lub 8 tygodni zasiłek ten wynosi 100%, a przez kolejne tygodnie – 60% lub 80%.

Komentarz do § 2

- 1** Przepis ten jest wyrazem równouprawnienia obojga rodziców w zakresie wychowywania dzieci. Nadaje mianowicie uprawnienia do korzystania z urlopu wychowawczego obojgu rodzicom dziecka.
- 2** Biorąc pod uwagę szeroko rozumiane uprawnienie rodziców dziecka do jego wychowywania, nie wymaga się pozostawania rodziców w związku małżeńskim.

Komentarz do § 3

1 Komentowany przepis nadaje uprawnienie do jednoczesnego korzystania z tego urlopu przez oboje z rodziców. W takim przypadku jednak łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1, tj. 32 lub 34 tygodni.

Komentarz do § 4

1 Przepis ten wprowadza regulację, zgodnie z którą w okresie pobierania przez jednego z rodziców zasiłku macierzyńskiego drugi z nich może korzystać z urlopu rodzicielskiego. Łączny okres pobierania zasiłku macierzyńskiego

przez jednego z rodziców i pozostawania przez drugiego na urlopie rodzicielskim nie może przekroczyć jednak odpowiednio 32 lub 34 tygodni.

— Art. 182^{1b} —

(uchylony).

— Art. 182^{1c} —

§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

§ 2. Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

§ 4. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- 1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
 - a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
 - b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;
- 2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Komentarz do § 1

- 1 Przepis ten reguluje wykorzystywanie urlopu rodzicielskiego. Umożliwia mianowicie korzystanie przez uprawnione osoby z tego urlopu jednorazowo lub w częściach.
- 2 Korzystanie z ww. urlopu w częściach uwarunkowane jest tym, że można skorzystać z nich nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia (a więc uprawnienie to przysługuje nie tylko do momentu ukończenia 6 lat, lecz rozciąga się jeszcze po skończeniu przez dziecko 6 lat do końca tego roku).

Komentarz do § 2

- 1 Zgodnie z komentowanym przepisem urlop rodzicielski jest udzielany **wyłącznie bezpośrednio** po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego.
- 2 Urlop rodzicielski może być wykorzystany w całości lub w częściach. Korzystanie w częściach obwarowane jest następującymi zasadami:
 - 1) może być on dzielony wyłącznie na 4 części,
 - 2) każda z części bezwzględnie musi przypadać bezpośrednio jedna po drugiej, w wymiarze wielokrotności tygodnia.
- 3 Do wniosku o korzystanie z urlopu rodzicielskiego niezbędne jest dołączenie dokumentów określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} k.p.

Komentarz do § 3

- 1 Komentowany przepis wprowadza wyjątek od zasady wynikającej z § 2, zgodnie z którą urlop rodzicielski udzielany w częściach musi następować bezwzględnie po zakończeniu każdej z nich. Zgodnie z niniejszą regulacją urlop rodzicielski w wymiarze **do 16 tygodni** może być udzielony **w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu** albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu.
- 2 Przepis ten stwierdza, że liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza **liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego**. Nie ogranicza zatem okresu długości urlopu wychowawczego, lecz ilość części, na które ten urlop może być podzielony.

Komentarz do § 4

- 1 Przepis ten wprowadza szczególne uregulowania dotyczące minimalnego okresu trwania urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z nimi żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż **8 tygodni**.
- 2 Komentowany przepis dopuszcza wyjątki od obowiązkowego korzystania z tego urlopu w wymiarze 8 tygodni. Są nimi następujące okoliczności:
 - 1) pierwsza część urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
 - urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
 - przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1 k.p., na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;
 - 2) sytuacja, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

— Art. 182^{1d} —

§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną-matkę dziecka lub ubezpieczonego-ojca dziecka.

§ 3. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Komentarz do § 1

- 1** Komentowany przepis dotyczy regulacji związanych ze złożeniem wniosku przez pracownika o urlop rodzicielski. Zgodnie z nim urlop ten udzielany jest **wyłącznie** na wniosek pracownika, a więc ma charakter fakultatywny.
- 2** W celu udania się na ww. urlop pracownik zobowiązany jest złożyć pracodawcy wniosek w terminie nie krótszym niż 21 dni przed dniem, w którym pracownik zamierza rozpocząć korzystanie z urlopu. Do złożenia wniosku niezbędne jest zachowanie formy pisemnej oraz załączenie stosownych dokumentów (zob. komentarz do art. 186^{8a}).
- 3** Pracodawca **jest zobowiązany** bezwzględnie przyjąć wniosek pracownika i tym samym udzielić mu urlopu we wskazanym przez niego terminie. Pracownik nie może jednak udać się na ten urlop bez zgody pracodawcy. Nieuwzględnienie wniosku należy traktować jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika skutkujące odpowiedzialnością z art. 281 pkt 5 k.p., a także jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, które uprawniać go może do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.
- 4** Jeżeli pracownik nie złoży wniosku w terminie, tj. złoży go w terminie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, **traci** tym samym prawo do urlopu rodzicielskiego. Stanowisko moje wynika z faktu, że przepisy te należy rozpatrywać w związku z tzw. przepisami zasiłkowymi z ubezpieczenia społecznego, które to regulacje „zasiłkowe” mają charakter publicznoprawny, a więc nie można ich, w przeciwieństwie do regulacji prywatnoprawnych, w żaden sposób modyfikować wolą stron. Nie znajduję jednak przeszkód, aby pracodawca udzielił „spóźnionemu” pracownikowi zwolnienia ze świadczenia pracy na wnioskowany przez niego okres (który miał być urlopem ojcowskim) bez zachowania prawa do wynagrodzenia. Zwolnienie ze świadczenia pracy zamiast udzielenia urlopu bezpłatnego ma o tyle istotne znaczenie, że okres ten nie umniejsza uprawnień pracowniczych (np. do wymiaru urlopu wypoczynkowego).

Komentarz do § 2

1 Przepis ten ma charakter przepisu porządkującego. Otóż w przypadku wykonywania urlopu rodzicielskiego w częściach liczbę poszczególnych części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków. W liczbie wykorzystanych części urlopu rodzicielskiego uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną-matkę dziecka lub ubezpieczonego-ojca dziecka.

Komentarz do § 3

1 Przedmiotowe rozwiązanie stanowi *novum* w polskim prawie pracy. Według dotychczasowych regulacji pracownik mógł zrezygnować wyłącznie z urlopu wychowawczego. Takie uprawnienie nie przysługiwało mu w przypadku urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski przypominał mianowicie w znacznej części rozwiązania dotyczące dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a w trakcie dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracownik nie mógł jednostronnie zrzec się prawa do korzystania z niego (A. Sobczyk I, s. 685 i 686). Zob. też do komentarz do art. 179¹.

2 Według tego przepisu pracownik **nie musi** przebywać na urlopie rodzicielskim przez cały okres wskazany we wniosku o jego udzielenie i może zrezygnować z korzystania z niego. Należy jednak rozróżnić sytuację oraz wniosek pracownika o podjęcie pracy. Otóż jeżeli pracownik składa rezygnację z urlopu rodzicielskiego i wnosi o niezwłoczne dopuszczenie go do pracy, taka okoliczność wymaga bezwzględnie **zgody pracodawcy**. Pracodawca nie musi wyrazić zgody na skrócenie urlopu rodzicielskiego. Skutkiem powyższego będzie to, że pracownik nie może powrócić do pracy i w konsekwencji będzie zmuszony pozostać na urlopie rodzicielskim do końca jego trwania. Wynika z tego, że prawo pracownika do rezygnacji z urlopu nie ma charakteru kształtującego.

3 Celem powyższej regulacji jest umożliwienie pracodawcy zapewnienia właściwej organizacji pracy oraz zwiększenia pewności zatrudnienia dla osób zatrudnionych na zastępstwo. W takiej sytuacji pracodawca może „uprzedzić” pracownika zastępującego o terminie powrotu do pracy pracownika zastępowanego lub złożyć mu stosowne wypowiedzenie.

— Art. 182^{1e} —

§ 1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlop rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

Komentarz do § 1

- 1 Komentowany przepis przyjmuje jednolitą konstrukcję uprawniającą do łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaną pracą u dotychczasowego pracodawcy. Wprowadza jednocześnie ograniczenia w możliwości świadczenia pracy poprzez wskazanie, że praca może być świadczona maksymalnie **w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy**.
- 2 W przypadku złożenia wniosku o świadczenie pracy w obniżonym wymiarze w okresie urlopu rodzicielskiego urlop rodzicielski zostaje udzielony na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

Komentarz do § 2

- 1 W celu podjęcia pracy w trakcie trwania urlopu rodzicielskiego pracownik zobowiązany jest złożyć **na piśmie** stosowny wniosek. Oprócz obowiązku zachowania formy pisemnej winien jest załączyć stosowne dokumenty. Wniosek należy złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed terminem rozpoczęcia wykonywania pracy w obniżonym wymiarze.
- 2 Pracodawca, co do zasady, jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Odmowa może mieć miejsce z uwagi na szczególne okoliczności, a mianowicie, gdy nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca zobowiązany jest poinformować pracownika **na piśmie**.

— Art. 182^{1f} —

§ 1. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 64 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 68 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.

§ 2. Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu

i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

§ 3. W przypadku gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy, o którym mowa w § 1, odbywa się przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego.

§ 4. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

§ 5. Część urlopu rodzicielskiego, o którą urlop został proporcjonalnie wydłużony zgodnie z § 1–4, wydłuża część urlopu rodzicielskiego, podczas której pracownik łączył korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu.

§ 6. We wniosku, o którym mowa w art. 182^{1d} § 2, pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.

§ 7. W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, obliczonej zgodnie z § 2, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. Przepis § 4 stosuje się odpowiednio.

Komentarz do § 1

1 Istotą komentowanego przepisu jest to, że w przypadku łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z pracą **następuje wydłużenie okresu tego urlopu** proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy podjętej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu. W sytuacji, gdyby łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy odbywało się przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego.

2 Przyjęcie powyższej regulacji odwołującej się faktycznie do okresu urlopu rodzicielskiego wskazanego w art. 182^{1a} § 1 k.p. umożliwi w praktyce łączenie urlopu z pracą **maksymalnie przez 64 tygodnie** (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) **i przez 68 tygodni** (w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie). Maksymalny wymiar wydłużenia urlopu wyznacza tym samym maksymalny wymiar czasu, w jakim można wykonywać pracę w trakcie urlopu rodzicielskiego.

Komentarz do § 2

1 Przepis ten na charakter regulacji „matematycznej”. Otóż zgodnie z nim urlop rodzicielski ulega wydłużeniu o iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Komentarz do § 3

1 Przedmiotowa regulacja ma charakter porządkowy, gdyż będzie odnosila się do sytuacji, gdy pracownik będzie korzystał jedynie przez część urlopu rodzicielskiego wraz ze świadczeniem pracy. W takiej sytuacji wydłużenie urlopu rodzicielskiego będzie miało charakter proporcjonalny w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego.

Komentarz do § 4

- 1** Przepis ten normuje sytuację, gdy w wyniku wydłużenia urlopu rodzicielskiego jego część nie będzie odpowiadała tygodniowi lub jego wielokrotności. W takim przypadku część urlopu udzielana jest **wyjątkowo w dniach**.
- 2** W sytuacji gdyby wymiar urlopu obejmował niepełny dzień, ten dzień pomija się. Oznacza to, że jeżeli np. z wyliczenia wyszłoby przedłużenie urlopu na 2 i pół dnia, to urlop zostaje wydłużony tylko o 2 dni.

Komentarz do § 5

1 Przepis ten reguluje szczególną sytuację, a mianowicie gdy pracownik łączy korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy **w niepełnym wymiarze czasu pracy** u pracodawcy udzielającego urlopu. W takiej sytuacji następuje proporcjonalne wydłużenie urlopu rodzicielskiego, zgodnie z § 1–4.

Komentarz do § 6

1 Zgodnie z tym przepisem we wniosku, o którym mowa w art. 182^{1e} § 2 k.p., pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.

Komentarz do § 7

1 Przepis ten ma charakter porządkowy i dotyczy sposobu wyliczenia części urlopu rodzicielskiego w sytuacji, gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, obliczonej zgodnie z § 2, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. W takich okolicznościach wymiar tej części urlopu oblicza się, dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłuże-

nia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy.

2 Odwołanie do § 4 oznacza, że w przypadku, gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona wyjątkowo udzielana w dniach, a niepełny dzień urlopu pomija się.

— Art. 182^{1g} —

Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6–17, art. 180¹ § 2, art. 181, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183¹ § 1.

1 Przepis ten wprowadza regulację, według której do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6–17, art. 180¹ § 2, art. 181, art. 182 zd. 1 i art. 183¹ § 1. Oznacza to, że odpowiednio postanowienia tych artykułów stosuje się **z mocy prawa**.

2 Odwołanie do konkretnych przepisów oznacza, że:

- 1) art. 45 § 3 k.p. – w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, z wyjątkiem likwidacji lub upadłości pracodawcy, sąd pracy obligatoryjnie orzeka przywrócenie do pracy; jeżeli była ogłoszona upadłość lub likwidacja, sąd orzeka o odszkodowaniu;
- 2) art. 47 k.p. – w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy;
- 3) art. 50 § 5 k.p. – jeżeli doszło do wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, sąd obligatoryjnie przywraca do pracy;
- 4) art. 57 § 2 k.p. – w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy;
- 5) art. 163 § 3 k.p. – istnieje obowiązek udzielenia urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie rodzicielskim;
- 6) art. 165 pkt 4 k.p. – istnieje obowiązek przesunięcia przez pracodawcę terminu urlopu wypoczynkowego w razie braku możliwości rozpoczęcia korzystania z niego w ustalonym terminie z powodu skorzystania z urlopu rodzicielskiego;
- 7) art. 166 pkt 4 k.p. – istnieje obowiązek udzielenia niewykorzystanej z powodu urlopu rodzicielskiego części urlopu wypoczynkowego w późniejszym terminie;
- 8) art. 177 k.p. – w okresie urlopu rodzicielskiego pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy;
- 9) art. 180 § 6–17 k.p. – istnieją okoliczności, gdy z części urlopu rodzicielskiego może skorzystać ojciec dziecka lub inny najbliższy członek rodziny;

- 10) art. 180¹ § 2 k.p. – w przypadku śmierci dziecka w trakcie trwania urlopu rodzicielskiego pracownik zachowuje prawo do tego urlopu jedynie przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka;
- 11) art. 181 k.p. – istnieje możliwość przerywania urlopu rodzicielskiego i wykorzystania go później, w przypadku pobytu dziecka w szpitalu (zob. komentarz do art. 181);
- 12) art. 182 k.p. – następuje utrata prawa do urlopu rodzicielskiego w przypadku rezygnacji z wychowywania dziecka;
- 13) 183¹ § 1 k.p. – tydzień urlopu oznacza 7 dni kalendarzowych.

— Art. 182² —

(uchylony).

— Art. 182³ —

§ 1. Pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo
- 2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

§ 1¹. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

§ 2. Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 3. Do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 181 i art. 183¹ § 1.

Komentarz do § 1

- 1** Przepis ten w stosunku do poprzedniej regulacji prawnej uległ zmianie jedynie poprzez wydłużenie terminów opisanych w pkt 1 i pkt 2 z 12 do 24 miesięcy. Wydłużenie okresów uprawniających do skorzystania z prawa do urlopu ojcowskiego dotyczy zarówno ojca naturalnego dziecka, jak i ojca adopcyjnego.
- 2** Wydłużenie okresów o 12 miesięcy powodowane jest uznaniem, że z perspektywy zapewnienia dziecku opieki znacznie korzystniejszym rozwiązaniem jest umożliwienie sprawowania opieki w dłuższym wymiarze czasu. Ponadto, w przypadku zaistnienia szczególnej sytuacji losowej, jaką jest np. śmierć matki

dziecka uprawnionej do płatnych urlopów z tytułu opieki nad dzieckiem albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tych urlopów, pracownik-ojciec wychowujący dziecko mógłby nie skorzystać z przysługującego mu wyłącznego prawa do urlopu ojcowskiego.

Komentarz do § 1¹

- 1 Komentowany przepis w stosunku do stanu prawnego sprzed nowelizacji wprowadził możliwość wykorzystania urlopu ojcowskiego w częściach. Urlop ten może być jednak podzielony na **nie więcej** niż dwie części.
- 2 Każda z części urlopu nie może być jednak krótsza niż tydzień. Termin oznaczony jako tydzień kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu. W praktyce oznacza to 7 dni kalendarzowych, a więc jego upływ przypadający na dzień ustawowo wolny od pracy nie powoduje jego przesunięcia na dzień następny (art. 112 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Komentarz do § 2

- 1 Przepis ten wprowadza regulację, według której urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku pracownik zobowiązany jest dołączyć te dokumenty, które zostały określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} k.p.
- 2 Pracodawca ma bezwzględny obowiązek uwzględnić wniosek pracownika. Odmowę skonsumowania wniosku pracownika należy traktować jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika skutkujące odpowiedzialnością z art. 281 pkt 5 k.p., a także jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, które może uprawniać go do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Komentarz do § 3

- 1 Komentowany przepis dokonuje wielu odesłań do przepisów kodeksu pracy. Odesłania te związane są z funkcją ochronną prawa pracy i w szczególności dotyczą zachowania trwałości stosunku pracy.
- 2 Odesłania do stosownych regulacji skutkują tym, że:
 - 1) odesłanie do art. 45 § 3 i art. 50 § 5 k.p. powoduje, że jeżeli sąd pracy w wyniku złożonego przez pracownika odwołania od rozwiązania umowy o pracę uzna zwolnienie pracownika za wadliwe (oprócz upadłości i likwidacji), dokonuje przywrócenia pracownika do pracy; dotyczy to nie tylko umów zawartych na czas nieokreślony, lecz także umowy zawartej na czas określony;
 - 2) odesłanie do art. 47 i art. 57 § 2 k.p. powoduje ten skutek, że przywrócony do pracy pracownik uzyskuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pra-

- cy zarówno wtedy, gdy było to wadliwe wypowiedzenie, jak i wtedy, gdy rozwiązano umowę o pracę w trybie natychmiastowym;
- 3) odesłanie do art. 163 § 3 k.p. skutkuje tym, że pracownik po zakończeniu urlopu ojcowskiego ma bezpośrednio po nim prawo do urlopu wypoczynkowego;
 - 4) odesłanie do art. 165 pkt 4 k.p. powoduje obligatoryjne przesunięcie temu pracownikowi terminu urlopu wypoczynkowego z uwagi na brak możliwości skorzystania z niego w ustalonym terminie z powodu urlopu ojcowskiego;
 - 5) odesłanie do art. 166 pkt 4 k.p. wprowadza obowiązek udzielenia pracownikowi w późniejszym terminie części urlopu wypoczynkowego, który nie został wykorzystany z powodu urlopu ojcowskiego;
 - 6) odesłanie do art. 177 k.p. wprowadza szczególną ochronę trwałości stosunku pracy; otóż pracodawca nie może w czasie przebywania pracownika na urlopie rodzicielskim dokonać mu wypowiedzenia ani rozwiązania umowy o pracę, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na dokonanie tej czynności; w przedmiotowym zagadnieniu należy zwrócić uwagę na to, że pracownik nie musi być członkiem związku zawodowego; może bowiem zaistnieć taka sytuacja, że pracownik, który nie należy do danego związku, zwróci się o ochronę związkową (art. 23² k.p.), a związek ten wyrazi zgodę na jego reprezentowanie; gdy pracownik nie należy do związku zawodowego posiadającego status zakładowej organizacji związkowej lub taki związek zawodowy nie wyraził zainteresowania obroną pracownika, a także gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa, pracodawca posiada samodzielne uprawnienie do dokonania rozwiązania umowy o pracę (zob. *per analogiam* uchwałę SN z dnia 18 marca 2008 r., II PZP 2/08, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 211); ochrona ta jednak zostaje wyłączona w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;
 - 7) odesłanie do art. 181 k.p. powoduje możliwość przerwania urlopu rodzicielskiego i wykorzystania go później w przypadku pobytu dziecka w szpitalu;
 - 8) odesłanie do art. 183¹ § 1 k.p. przywołuje regulację, zgodnie z którą tydzień urlopu ojcowskiego odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

— Art. 182⁴ —

§ 1. Pracownik, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, przepis art. 179¹ stosuje się odpowiednio.

Komentarz do § 1

- 1** Komentowany przepis dotyczy urlopu związanego z rodzicielstwem przysługującego pracownikom, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z **wyjątkiem** rodziny zastępczej zawodowej. Pracownicy ci mają prawo do urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.
- 2** Urlop rodzicielski ma charakter fakultatywny. Stąd w celu udzielenia urlopu rodzicielskiego ustawodawca nakłada na pracownika obowiązek złożenia wniosku o udzielenie tego urlopu.
- 3** Pracodawca nie może odmówić pracownikowi bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego udzielenia urlopu rodzicielskiego. Nieuwzględnienie wniosku należy traktować jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika skutkujące odpowiedzialnością z art. 281 pkt 5 k.p., stanowi ono także ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, które może uprawniać go do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Komentarz do § 2

- 1** Przepis ten nakazuje odpowiednie stosowanie regulacji zawartej w art. 179¹ k.p. (zob. komentarz do art. 179¹).

— Art. 183 —

§ 1. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 5) 37 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci

– nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

§ 2. Do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 4–17, art. 180¹ § 2 i art. 181 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1, przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

§ 4. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
- 2) 34 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2–5;
- 3) 29 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 3.

§ 5. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 182^{1a} § 2–4 i art. 182^{1c}–182^{1g}.

§ 6. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Komentarz do § 1

1 Na wstępie należy zwrócić uwagę na to, że komentowany przepis w sferze aksjologicznej, którą jest ochrona dobra dziecka, dokonał zrównania uprawnień rodziców biologicznych z pracownikami przysposabiającymi dzieci. Ponadto zakres podmiotowy tego przepisu obejmuje pracowników (kobiety lub mężczyzn), którzy:

- 1) przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia (w trybie przepisów kodeksu rodzinnego i opiekuńczego) lub
- 2) przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (instytucja rodziny zastępczej uregulowana została w ustawie z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 697 z późn. zm.).
Nie dotyczy to jednak sytuacji rodziny zastępczej zawodowej.

2 W przedmiotowej regulacji przewidziane zostały **trzy uprawnienia**, z których pracownik może skorzystać. Są to:

- 1) **prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego**; zgodnie z wyrokiem SN z dnia 4 czerwca 2012 r. (I PK 4/12, OSNP 2013, nr 17–18, poz. 196) prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego ma pracownik faktycznie wychowujący dziecko, o którego przysposobienie wystąpił, niezależnie od tego, czy został formalnie ustanowiony opiekunem tego dziecka na czas trwania postępowania w sprawie o przysposobienie (art. 183 § 1);
- 2) **prawo do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego**;
- 3) **prawo do urlopu rodzicielskiego**.

3 Wymiar urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego uzależniony jest od liczby przyjętych jednocześnie dzieci. **Jest on równy wymiarowi urlopu macierzyńskiego** (art. 180 § 1 k.p.). Pracownik ma prawo z tego urlopu skorzystać nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a wobec dziecka, w stosunku do którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia dziecka.

Komentarz do § 2

1 Przepis ten wprowadza regulację, według której do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 4–17, art. 180¹ § 2 i art. 181 stosuje się odpowiednio. Oznacza to, że odpowiednio postanowienia tych artykułów stosuje się **z mocy prawa**.

2 Odwołanie do konkretnych przepisów oznacza, że:

- 1) art. 45 § 3 k.p. – w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, z wyjątkiem likwidacji lub upadłości pracodawcy, sąd pracy obligatoryjnie orzeka przywrócenie do pracy; jeżeli była ogłoszona upadłość lub likwidacja, sąd orzeka o odszkodowaniu;
- 2) art. 47 k.p. – w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy;
- 3) art. 50 § 5 k.p. – jeżeli doszło do wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, sąd obligatoryjnie przywraca do pracy;
- 4) art. 57 § 2 k.p. – w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy;
- 5) art. 163 § 3 k.p. – istnieje obowiązek udzielenia urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 6) art. 165 pkt 4 k.p. – istnieje obowiązek przesunięcia przez pracodawcę terminu urlopu wypoczynkowego w razie braku możliwości rozpoczęcia korzystania z niego w ustalonym terminie z powodu skorzystania z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 7) art. 166 pkt 4 k.p. – istnieje obowiązek udzielenia niewykorzystanej z powodu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego części urlopu wypoczynkowego w późniejszym terminie;
- 8) art. 177 k.p. – w okresie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy;
- 9) art. 180 § 4–17 k.p. – istnieją okoliczności, gdy z części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może skorzystać ojciec dziecka lub inny najbliższy członek rodziny;
- 10) art. 180¹ § 2 k.p. – w przypadku śmierci dziecka w trakcie trwania urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego pracownik zachowuje prawo do tego urlopu jedynie przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka;

- 11) art. 181 k.p. – istnieje możliwość przerwania urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i wykorzystania go później, w przypadku pobytu dziecka w szpitalu (zob. komentarz do art. 181).

Komentarz do § 3

1 Przepis ten odpowiada treści byłego art. 183 § 2 k.p. Zgodnie z przedmiotową regulacją pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, uzyskuje prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

2 W przeciwieństwie do warunków opisanych w § 1 prawo do tego urlopu nie wynosi 20 tygodni, lecz jedynie 9 tygodni.

Komentarz do § 4

1 Komentowany przepis umożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem i tym samym zaprzestanie świadczenia pracy przez pracownika, który:

- 1) przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub
- 2) przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (**z wyjątkiem zawodowej rodziny zastępczej**).

2 W okolicznościach opisanych powyżej pracownik posiada **prawo do urlopu rodzicielskiego**, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze:

- 1) do 32 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1,
- 2) do 34 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2–5,
- 3) do 29 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 3.

Komentarz do § 5

1 Przepis ten wprowadza regulację, według której do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 182^{1a} § 2–4 i art. 182^{1c}–182^{1g} k.p. Oznacza to, że odpowiednie postanowienia tych artykułów stosuje się **z mocy prawa**.

Komentarz do § 6

1 Przepis ten wprowadza regulację, zgodnie z którą urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika. Z tego też względu wykorzystanie tego urlopu, w przeciwieństwie do urlopu macie-

rzyńskiego, ma charakter fakultatywny. W celu uzyskania tego urlopu pracownik zobowiązany jest złożyć pracodawcy wniosek na piśmie i załączyć do niego wymagane dokumenty, które zostaną określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} k.p.

2 Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Nieuwzględnienie wniosku należy traktować jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika skutkujące odpowiedzialnością z art. 281 pkt 5 k.p., stanowi ono także ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, które może uprawniać go do rozwiązywania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

— Art. 183¹ —

§ 1. Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

§ 2. Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidzianą datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.

Komentarz do § 1

1 Artykuł ten został dodany do kodeksu pracy ustawą z dnia 16 listopada 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). Celem wprowadzenia powyższej regulacji była konieczność usunięcia występujących w przeszłości w doktrynie oraz orzecznictwie sądowym wątpliwości interpretacyjnych przy ustalaniu okresów urlopu macierzyńskiego i urlopów do niego faktycznie podobnych.

2 Urlop macierzyński udzielany jest w tygodniach. Komentowany przepis wprowadza definicję tygodnia, wskazując, że jest to 7 dni kalendarzowych, a zatem obejmują **nie tylko dni robocze**, lecz również dni wolne od pracy oraz niedziele i święta. Nastąpiło zatem odwołanie się do klasycznych regulacji kodeksu cywilnego, a mianowicie do art. 111, który stanowi o liczeniu terminów. Jest to zatem odmienne uregulowanie niż udzielanie urlopów wypoczynkowych, które udzielane są w dniach i to tylko w dniach roboczych pracownika. Z tego względu wystąpienie w okresie trwania urlopu macierzyńskiego jakichkolwiek dni wolnych od pracy nie powoduje przedłużenia tego urlopu.

3 Definicja ta odnosi się nie tylko do urlopu macierzyńskiego *sensu stricto*, lecz także do urlopów z nim zbliżonych, a więc urlopu ojcowskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Komentarz do § 2

- 1** Kobieta może wykorzystać należną jej część urlopu macierzyńskiego przed porodem. Wykorzystanie części urlopu macierzyńskiego przed terminem porodu ma wobec tego charakter fakultatywny. Przepis ten wprowadza regulację, zgodnie z którą jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed urodzeniem dziecka, pierwszym dniem tego urlopu jest dzień porodu. Stanowisko powyższe wynika z faktu, że poród w sensie fizjologicznym uniemożliwia kobiecie świadczenie pracy, a więc jest ona w pracy nieobecna. Przyjęte rozwiązanie prawne powoduje uznanie, że nieobecność jej w pracy jest usprawiedliwiona, gdyż przebywa już od tego dnia na urlopie celowym, jakim jest urlop macierzyński.
- 2** Jeżeli poród trwał dłużej niż 1 dzień, urlop macierzyński rozpoczyna się dopiero z faktycznym urodzeniem się dziecka.

— Art. 183² —

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

- 1** Przyjęta w tym przepisie reguła dotyczy funkcji ochronnej prawa pracy związanej z szeroko rozumianym pojęciem rodzicielstwa. Sprowadza się do tego, że pracodawca zobligowany został ustawowo do dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a więc na stanowisku przed udzielenia powyższych urlopów.
- 2** Komentowany przepis jest jednocześnie próbą pogodzenia interesów pracodawcy z funkcją ochronną prawa pracy. Otóż wprowadzona jest w nim regulacja, według której jeżeli nie jest możliwe dopuszczenie powracającego pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca zobowiązany jest „poszukać” dla takiego pracownika innego stanowiska pracy. Nie może to być jednak jakiejkolwiek stanowisko – musi to być stanowisko równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym oraz z wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.
- 3** Brak możliwości dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku może być spowodowany np. redukcją zatrudnienia lub zmianami organizacyjnymi i w konsekwencji likwidacją tego stanowiska. Brak możliwości

zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy nie może być w żadnym przypadku podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi powracającemu z przywołanych urlopów. Taką wykładnią przepisów byłaby *contra legem* i stałaby w opozycji do funkcji ochronnej prawa pracy. W swojej istocie przeczyłaby także ochronie związanej z szeroko rozumianym macierzyństwem i rodzicielstwem i stawiałaby pod znakiem zapytania sens udzielania takich urlopów.

4 Przeniesienie na inne stanowisko pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1–3 k.p.). *De facto* zmiana warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy winna być dokonana na zasadzie porozumienia stron lub co najmniej w wyniku złożenia pracownikowi jednostronnej informacji przez pracodawcę o zmianie warunków wykonywanej pracy.

5 Naruszenie powyższego uprawnienia pracownika stanowi wykroczenie w rozumieniu art. 281 pkt 5 k.p.

— Art. 184 —

Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

1 Na wstępie należy zwrócić uwagę, że zamieszczenie tego przepisu w kodeksie pracy jest zbędne. W literaturze słusznie zauważa się brak potrzeby powyższej regulacji w kodeksie pracy, gdyż zasiłki są instytucją ubezpieczenia społecznego, a nie prawa pracy. Ponadto zasiłek ten wypłacany jest ze środków publicznych i pracodawca nie ponosi ryzyka socjalnego w związku z macierzyństwem (A. Sobczyk I, s. 697).

2 Zasiłek macierzyński jest świadczeniem pieniężnym zastępującym dochód z pracy (wynagrodzenie za pracę). Przysługuje za czas urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego. Przesłanką nabycia prawa do zasiłku jest urodzenie lub przyjęcie na wychowanie dziecka w okresie pozostawania w zatrudnieniu.

3 Problematykę zasiłku macierzyńskiego reguluje ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyńskiego (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368) (zob. *Komentarz...*). Zgodnie z art. 29 przywołanej ustawy zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:

- 1) urodziła dziecko,
- 2) przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego –