

UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW-RODZICÓW

Iwona Jaroszevska-Ignatowska
Zuzanna Rosner-Laskorzyńska

UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW-RODZICÓW

Iwona Jaroszevska-Ignatowska
Zuzanna Rosner-Laskorzyńska



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



Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystługających 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.

Szanujemy prawo i własność
Więcej na 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

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	13
Wprowadzenie	17

Rozdział I

Definicje ustawowe związane z uprawnieniami rodzicielskimi	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

Uprawnienia związane z rodzicielstwem na etapie

zatrudniania pracownika	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

Uprawnienia związane z rodzicielstwem a organizacja pracy	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 przerwy? 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

Urlopy związane z rodzicielstwem	74
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. Zasiłek 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

Częściowy lub całkowity powrót do pracy	112
1. Urlop wypoczynkowy bezpośrednio po urlopach 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. Obowiązek zapewnienia powrotu na „stanowisko dotychczasowe”, „stanowisko równorzędne” lub „inne stanowisko” po urlopie wypoczynkowym udzielonym bezpośrednio po urlopach 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

pracy i płacy	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

Dokumentacja związana z rodzicielstwem	171
1. Rodzaje dokumentów związanych z rodzicielstwem	171
2. Przechowywanie dokumentacji związanej z rodzicielstwem	174

Rozdział VIII

Odpowiedzialność pracodawcy w razie naruszenia uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem	176
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

Wzory pism	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

Wybrane akty prawne	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
Bibliografia	293

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- dyrektywa 92/85/EWG** – dyrektywa Rady 92/85/EWG z 19.10.1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracowników, które niedawno rodziły, i pracowników karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 348, s. 1, ze zm.)
- dyrektywa 2010/18/UE** – dyrektywa Rady 2010/18/UE z 8.03.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE L 68, s. 13, ze zm.)
- dyrektywa 2019/1158** – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 188, s. 79)
- k.c.** – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.)
- k.k.** – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.)
- Konstytucja RP** – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- k.p.** – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.)

k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 1575 ze zm.)
k.p.s.w.	– ustawa z 24.08.2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2021 r. poz. 457 ze zm.)
k.r.o.	– ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1359)
k.w.	– ustawa z 20.05.1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz.U. z 2021 r. poz. 281 ze zm.)
nowela z 28.05.2013 r.	– ustawa z 28.05.2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 675 ze zm.)
nowela z 24.07.2015 r.	– ustawa z 24.07.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1268 ze zm.)
p.a.s.c.	– ustawa z 28.11.2014 r. – Prawo o aktach stanu cywilnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 709 ze zm.)
p.u.	– ustawa z 28.02.2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 1228 ze zm.)
r.b.h.p.	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. Nr 148, poz. 973)
r.d.p.	– rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369)
RODO	– rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Ur. UE L 119, s. 1)
r.s.t.w.z.l.	– rozporządzenie Ministra Zdrowia z 3.03.2006 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)
r.s.u.n.	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)

- r.s.u.w.** – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 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)
- r.w.d.u.p.** – rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8.12.2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. poz. 2243)
- u.PIP** – ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251)
- u.r.z.s.n.** – ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 573)
- ustawa covidowa** – ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1842 ze zm.)
- ustawa o zwolnieniach grupowych** – ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)
- ustawa systemowa** – ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 423 ze zm.)
- ustawa zasiłkowa** – ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.)
- u.ś.r.** – ustawa z 28.11.2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 111 ze zm.)
- u.w.k.c.r.** – ustawa z 4.11.2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2020 r. poz. 1329)
- u.z.p.t.** – ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563)
- u.z.z.** – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)

Czasopisma i publikatory

DGP	– Dziennik Gazeta Prawna
KZS	– Krakowskie Zeszyty Sądowe
MoP	– Monitor Prawniczy
MPP	– Monitor Prawa Pracy
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNC	– Orzecznictwo Sądów Polskich. Izba Cywilna
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSNP-wkł.	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych – wkładka
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
RPEiS	– Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny (w latach 1921–1925 Ruch Prawniczy i Ekonomiczny)
TPP	– Transformacje Prawa Prywatnego

Inne

BHP	– bezpieczeństwo i higiena pracy
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
SA	– sąd apelacyjny
SN	– Sąd Najwyższy
SR	– sąd rejonowy
TK	– Trybunał Konstytucyjny
TS	– Trybunał Sprawiedliwości
WSA	– wojewódzki sąd administracyjny
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych

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 rodzinnymi¹.

W 2006 r., a następnie w 2009 r.² 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)³, pracownikom przyznano uprawnienie do wnioskowania

¹ 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.

² 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.).

³ 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. 186⁷ k.p.). Od 17.06.2013 r.⁴ 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. 182¹ § 5 oraz art. 182^{1a} § 6 k.p.). W wyniku kolejnej nowelizacji od 2.01.2016 r.⁵ 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^{1e} § 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”.

⁴ 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.).

⁵ 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.

Rok 2020 przyniósł w tym zakresie istotny przełom, ponieważ panująca pandemia choroby COVID-19 wywołana koronawirusem SARS-CoV-2 przeniosła pracę, w tym pracę rodziców, z biur, zakładów pracy, spotkań w terenie do domów pracowników. Powszechne wprowadzenie pracy zdalnej wykonywanej poza zakładem pracy daje pracownikom możliwość lepszego pogodzenia pracy z życiem rodzinnym, chociażby poprzez zaoszczędzenie czasu dojazdu do i z pracy i wykorzystanie go na wypełnianie roli rodzicielskiej oraz wykonywanie obowiązków domowych, choć w okresie zamknięcia jednocześnie i szkół, i przedszkoli stanowi to dla rodziców duże wyzwanie. Powszechne przejście na pracę zdalną w krótszej perspektywie – od września 2020 r., po wprowadzeniu przez ustawodawcę możliwości wymagania przez pracodawcę od pracownika ewidencji czynności uwzględniającej ich opis – spowodowało przejście na pracę wynikową (z formuły porządkowo-dyscyplinującej stosunek pracy), w której ilość i jakość pracy dominują nad formalnymi zasadami jej świadczenia⁶.

Celem niniejszego opracowania jest kompleksowe przedstawienie zagadnień związanych z uprawnieniami rodzicielskimi w kontekście kolejnych etapów zatrudnienia, tj. od momentu rekrutacji kandydata do pracy, przez organizację pracy pracownika oczekującego dziecka lub pracownika-rodzica, po etap rozwiązania umowy o pracę i związaną z tym szczególną ochronę stosunku pracy, która w niektórych obszarach wymaga jeszcze, naszym zdaniem, korekty ustawodawcy. Nasze rozważania zawężamy do pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Pomijamy natomiast stosunki pracy na podstawie powołania, mianowania, wyboru oraz spółdzielczego stosunku pracy. W wielu miejscach publikacji, w tym w obszarze dotyczącym organizacji pracy oraz ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, formułujemy postulaty *de lege ferenda*, mając nadzieję na ich uwzględnienie przez ustawodawcę przy wprowadzaniu kolejnych nowelizacji Kodeksu pracy.

⁶ J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy*, Toruń 2009, s. 52.

Publikacja rozpoczyna się od omówienia uprawnień rodzicielskich i ściśle z nimi związanych obowiązków pracodawcy w trakcie rekrutacji. Staramy się np. rozstrzygnąć, czy pytanie kandydatki do pracy o plany rodzicielskie jest zawsze niedopuszczalne, czy też w wyjątkowych sytuacjach może być zgodne z prawem i uzasadnione. Następnie omawiamy uprawnienia rodzicielskie na etapie zawierania umowy o pracę oraz w początkowym okresie zatrudnienia. Koncentrujemy się zwłaszcza na przedłużeniu umowy o pracę do dnia porodu, pracach wzbronionych kobietom w ciąży oraz karmiącym dziecko piersią. Dalej przechodzimy do niezwykle istotnej obecnie organizacji pracy w kontekście rodzicielstwa, w tym: pracy na odległość, rozwiązań sprzyjających łączeniu pracy i obowiązków rodzicielskich, uprawnień rodziców znajdujących się w trudnej sytuacji rodzicielskiej, ograniczeń w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych czy w godzinach nocnych, dopasowań systemów i rozkładów czasu pracy do uprawnień rodzicielskich, jak również ograniczeń w stosowaniu niektórych z nich przez pracodawców właśnie ze względu na te uprawnienia, delegowania pracowników poza stałe miejsce pracy. Przybliżamy również problemy praktyczne związane z takimi uprawnieniami, jak przerwy na karmienie oraz zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem. Następnie omawiamy poszczególne urlopy o charakterze rodzicielskim (w tym urlop macierzyński, rodzicielski, wychowawczy, ojcowski, urlop z tytułu przysposobienia), a w rozdziale V szczegółowo analizujemy niezwykle istotne dla rynku pracy zagadnienia związane z powrotem do pracy (np. dopuszczenie do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim czy wychowawczym, łączenie pracy z urlopem rodzicielskim bądź wychowawczym, obniżenie wymiaru czasu pracy) i wynikające z tego wyzwania dla pracodawcy. Wątek kończą rozważania o uprawnieniach rodzicielskich w kontekście zakończenia zatrudnienia, tj. rozwiązania stosunku pracy (piszemy m.in. o ochronie przed zwolnieniem, instytucjach ją ograniczających, a także o skutkach zajścia w ciążę przez pracownicę w okresie wypowiedzenia).

W rozdziale VII omawiamy kwestię dokumentacji pracowniczej związanej z uprawnieniami rodzicielskimi. Przepisy dotyczące tej problematyki uległy zmianie od 1.01.2019 r., ale nadal budzą wątpliwości pracodawców. Naszą publikację zamykamy rozważaniami o odpowiedzialności

pracodawcy oraz osób go reprezentujących, w tym pełniących funkcje kierownicze, za nieprzestrzeganie przepisów związanych z uprawnieniami rodzicielskimi.

Żywimy głęboką nadzieję, że ta książka pomoże zarówno pracodawcom, jak i pracownikom odnaleźć się w gąszczu przepisów dotyczących zagadnień związanych z rodzicielstwem i ułatwi ich stosowanie w codziennej praktyce.

*Iwona Jaroszewska-Ignatowska
Zuzanna Rosner-Laskorzyńska*

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”¹.

Jak wskazano w uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej², 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

¹ Por. art. 175¹ k.p.; nowela z 24.07.2015 r.

² 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.).

umożliwiały korzystanie z kodeksowych urlopów rodzicielskich wyłącznie osobom posiadającym status pracownika w rozumieniu art. 2 k.p.³

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 opiekuńczego⁴. Kodeks ten definiuje matkę jako kobietę, która urodziła dziecko (art. 61⁹ k.r.o.), natomiast ojca jako mężczyznę, wobec którego zastosowanie znajduje domniemanie ojcostwa (art. 62 k.r.o.)⁵ 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,

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

⁴ Por. też *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, art. 175¹, nb 2, s. 736.

⁵ 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 wspomaganej 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 któregośkolwiek z rodziców, a także pełnoletnie rodzeństwo dziecka, o ile pozostawały i pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z matką dziecka lub dzieckiem**⁶. Inni odwołują się do orzecznictwa sądowego⁷. 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

⁶ Por. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, art. 175¹, nb 6, s. 738.

⁷ Por. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis 2020, art. 175¹, 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”⁸. 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 wykonywaniu⁹. W opinii Sądu Najwyższego w wykładni pojęcia członka najbliższej rodziny dużą rolę odgrywa **kryterium wspólnoty ekonomicznej, określanej jako pozostawanie we wspólnym gospodarstwie domowym, wspólnym zamieszkaniu, faktycznym pożyciu** itp.¹⁰ 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 pokrewieństwa¹¹.

Pewną podpowiedź w interpretacji pojęcia „inny członek najbliższej rodziny” stanowić mogą 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 pracy¹². 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 pracownika¹³.

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

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

¹⁰ Por. *Kodeks...*, red. K. Walczak, 2020, art. 175¹, nb. 4.

¹¹ Por. *Kodeks...*, red. K. Walczak, 2020, art. 175¹, nb. 4.

¹² Dz.U. z 2014 r. poz. 1632.

¹³ Por. *Kodeks...*, red. K. Walczak, 2020, art. 175¹, 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, ojczyma, 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** rodziny¹⁴. Posługiwanie się przez ustawodawcę niejednolitymi pojęciami spotkało się z krytyką, zwłaszcza że analizowane regulacje mają wpływ na kwestie o publicznoprawnym charakterze (uprawnienie do zasiłku macierzyńskiego) i wobec tego nie powinno się stosować wykładni rozszerzającej lub *per analogiam*¹⁵.

Naszym zdaniem przez pracownika-innego członka najbliższej rodziny należy rozumieć rodziców, ojczyma, 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

¹⁴ Por. *Kodeks pracy...*, red. A. Sobczyk, 2018, art. 175¹, nb 6, s. 737.

¹⁵ Por. *Kodeks...*, red. A. Sobczyk, 2018, art. 175¹, 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. Muszalski, Legalis 2019, art. 175¹, nb 3.

obowiązkowym). Co zaś się tyczy definicji pojęcia „członek najbliższej rodziny”, to powyższe rozważania dotyczące pojęcia „pracownik-inny członek najbliższej rodziny” odnoszą się odpowiednio do pojęcia „ubezpieczony-członek najbliższej rodziny”.

5. Pracownica w ciąży

Z ciążą wiąże się wiele uprawnień, a przede wszystkim ochrona pracownicy przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę. Kobieta nie ma obowiązku informować pracodawcy o ciąży. Jeżeli jednak chce skorzystać z ochrony lub innych uprawnień wynikających z przepisów prawa, powinna to zrobić, przedkładając pracodawcy świadectwo lekarskie (art. 185 § 1 k.p.). Tryb wydawania i formę zaświadczeń lekarskich o stanie ciąży reguluje rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy¹⁶. Zgodnie z jego § 1 ust. 2 w zw. z § 11 ust. 2 zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży wydaje się według wzoru Mz/L-1. Co istotne, lekarz wydający zaświadczenie nie musi posiadać specjalizacji z zakresu ginekologii.

Jednocześnie w doktrynie wskazuje się, że w przypadku widocznej już ciąży uprawnienia kobiet należy respektować bez względu na to, czy pracownica złożyła zaświadczenie lekarskie czy też nie¹⁷. Pomocne w potwierdzeniu, że pracownica jest w ciąży, są również zaświadczenia lekarskie dotyczące niezdolności do pracy. Jeżeli bowiem taka niezdolność ma miejsce w czasie ciąży, to lekarz wpisuje z reguły w zaświadczeniu kod „B”¹⁸. To dzięki takiemu właśnie oznaczeniu pracodawca, który

¹⁶ Dz.U. z 2016 r. poz. 2067 ze zm.

¹⁷ Por. *Kodeks...*, red. A. Sobczyk, 2018, art. 178, nb 5, s. 746; *Kodeks...*, red. K. Walczak, 2020, art. 185, nb 2.

¹⁸ Por. art. 57 ust. 1 pkt 2 ustawy zasiłkowej.

jest płatnikiem zasiłku chorobowego (tj. zatrudnia ponad 20 ubezpieczonych), wie, że jest zobowiązany do wypłaty 100% (a nie 80%) zasiłku chorobowego (który przysługuje w razie niezdolności do pracy w czasie ciąży).

Z perspektywy niektórych uprawnień (np. przedłużenia obowiązywania umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia porodu, zgodnie z art. 177 § 3 k.p.; cofnięcia wypowiedzenia w razie zajścia w ciążę) istotny jest nie tylko stan ciąży, lecz także tzw. wiek ciąży (moment zajścia w ciążę). Z reguły używa się wówczas tzw. reguły Naegelego, o czym będzie mowa w rozdziale VI niniejszej publikacji.

Rozdział II

UPRAWNIENIA ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM NA ETAPIE ZATRUDNIANIA PRACOWNIKA

1. Uprawnienia rodzicielskie na etapie rekrutacji

1.1. Cięża a proces rekrutacji

Co do zasady pytanie kandydatki przez potencjalnego pracodawcę o to, czy jest w ciąży, jest niedopuszczalne. Sytuacja wygląda jednak nieco inaczej, jeżeli stara się ona o pracę, której nie może wykonywać kobieta w ciąży lub karmiąca piersią. Wykaz takich prac zawiera rozporządzenie Rady Ministrów z 3.04.2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią¹. Sąd Najwyższy zdaje się to potwierdzać, stwierdzając, że kobieta „podejmująca zatrudnienie nie ma obowiązku ujawniania faktu pozostawania w ciąży, jeżeli praca, jaką zamierza podjąć, **nie jest niedozwolona z uwagi na ochronę macierzyństwa**”². Trudno bowiem wymagać od pracodawcy, by zatrudnił pracownicę do pracy tylko po to, by nie móc jej do niej dopuścić³. Z uwagi jednak na

¹ Dz.U. poz. 796.

² Por. wyrok SN z 17.04.2007 r., I UK 324/06, LEX nr 337799.

³ Por. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, art. 176, nb 6, s. 740.