

UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

w świetle przepisów prawa pracy
i ubezpieczeń społecznych

redakcja naukowa Justyna Czerniak-Swędzioł

ZAGADNIENIA PRAWNE

UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

**w świetle przepisów prawa pracy
i ubezpieczeń społecznych**

redakcja naukowa Justyna Czerniak-Swędzioł

Maria Bosak, Justyna Czerniak-Swędzioł, Sebastian Koczur
Małgorzata Mędrala, Leszek Mitrus, Łukasz Pisarczyk
Ariel Przybyłowicz, Piotr Sekulski, Katarzyna Serafin, Ewa Staszewska
Urszula Torbus, Krzysztof Walczak, Iwona A. Wieleba

ZAGADNIENIA PRAWNE

Stan prawny na 15 czerwca 2016 r.

Recenzentka
dr hab. Iwona Sierocka

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Katarzyna Gierłowska

Opracowanie redakcyjne
Violet Design

Łamanie
Violet Design

Zdjęcie na okładce
shutterstock/Max Krasnov

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

 **prawolubni**

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by
Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN: 978-83-8092-478-9

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	7
---------------------	---

Słowo wstępne	11
---------------------	----

Maria Bosak

Zgoda związku zawodowego na rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego	13
---	----

Justyna Czerniak-Swędzioł

Zakres uprawnień rodzicielskich członka najbliższej rodziny w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych	24
--	----

Sebastian Koczur

Szczególna ochrona pracownicy w ciąży zatrudnionej na podstawie terminowej umowy o pracę a ochrona kobiety w ciąży zatrudnionej na zastępstwo	38
---	----

Małgorzata Mędrala

Uprawnienia rodzicielskie niepracowników na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych	65
--	----

Leszek Mitrus

Prawo do zasiłku macierzyńskiego w świetle nowelizacji kodeksu pracy i ustawy zasiłkowej (analiza zmian i postulaty <i>de lege ferenda</i>)	86
--	----

Łukasz Pisarczyk

Uprawnienia rodziców adopcyjnych w prawie pracy	103
---	-----

Ariel Przybyłowicz

Regulacja prawna zasiłku macierzyńskiego po dniu 1 stycznia
2016 r. 120

Piotr Sekulski

Dopuszczalność zatrudnienia w okresie wykorzystywania
urlopów związanych z rodzicielstwem 134

Katarzyna Serafin

Uprawnienia rodzicielskie pracownika – ojca po nowelizacji
kodeksu pracy 157

Ewa Staszewska

Specjalne instrumenty rynku pracy wspierające tworzenie
miejsc pracy oraz ułatwiające łączenie ról zawodowych
z obowiązkami rodzinnymi dla osób bezrobotnych
posiadających dzieci 183

Urszula Torbus

Zmiany w zakresie uprawnień rodzicielskich ułatwiających
łączenie obowiązków zawodowych z opieką nad dzieckiem 199

Krzysztof Walczak

Wynagradzanie pracowników – opiekunów dzieci
a zasady wynagradzania 228

Iwona Anna Wieleba

Pracownicze prawo do zasiłku macierzyńskiego 252

Akty prawne 265

Orzecznictwo 269

Bibliografia 273

Autorzy 283

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- dyrektywa 92/85 – dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 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. UE L 348 z 28.11.1992, s. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, s. 110)
- dyrektywa 2006/54 – dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrukowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, s. 23)
- dyrektywa 2010/18 – dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESS-EUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. UE L 68 z 18.03.2010, s. 13)
- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 380 z późn. zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- konwencja nr 183 MOP – konwencja nr 183 MOP przyjęta w Genewie dnia 15 czerwca 2000 r. dotycząca rewizji konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej) z 1952 r. (nieratyfikowana przez Polskę)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)

- k.r.o. – ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2082 z późn. zm.)
- r.u.wyn. – 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. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.)
- r.z.url. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.)
- u.p.z. – ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.)
- ustawa o FUS – ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 887 z późn. zm.)
- ustawa o zwolnieniach grupowych – ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z późn. zm.)
- ustawa zasiłkowa – ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 372 z późn. zm.)
- u.s.u.s. – ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 963 z późn. zm.), inaczej ustawa systemowa

Czasopisma i zbiory orzecznictwa

- GSP – Gdańskie Studia Prawnicze
- M.P.Pr. – Monitor Prawa Pracy
- M.P.Pr.-wkl. – Monitor Prawa Pracy – wkładka
- OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
- OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna

OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Prok. i Pr.-wkł.	– Prokuratura i Prawo – wkładka
Pr. Pracy	– Prawo Pracy
RU	– Rozprawy Ubezpieczeniowe
Śl. Prac.	– Służba Pracownicza

Organy orzekające i inne

ETPCz	– Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
MNiSW	– Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
OECD	– Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
SA	– Sąd Apelacyjny
SN	– Sąd Najwyższy
TSUE	– Europejski Trybunał Sprawiedliwości
WHO	– Światowa Organizacja Zdrowia
WSA	– Wojewódzki Sąd Administracyjny

SŁOWO WSTĘPNE

Inspiracją do przygotowania publikacji na temat uprawnień rodzicielskich były niewątpliwie dynamiczne zmiany kodeksu pracy w tym zakresie i to zarówno te z 2016 r., wprowadzone ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1268 z późn. zm.), która weszła w życie dnia 2 stycznia 2016 r., jak i te z lat ubiegłych, a zwłaszcza obszerna zmiana przepisów w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem wprowadzona ustawą z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 675). Warto podkreślić, że zadaniem Autorów było omówienie nie tylko tych najnowszych zmian w zakresie praw pracownika – rodzica, ale również zmierzenie się z tematami i problemami towarzyszącymi instytucjom ugruntowanym w prawie pracy na przestrzeni lat, jak też samą aksjologią pojęć rodzicielstwa, rodziny oraz podstawowymi zasadami prawa pracy stojącymi na straży tych konstytucyjnych wartości.

Książka stanowi zbiór trzynastu artykułów przygotowanych przez wybitnych specjalistów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych z różnych ośrodków akademickich (m.in. Uniwersytetu Lubelskiego, Uniwersytetu Łódzkiego, Uniwersytetu Rzeszowskiego, Uniwersytetu Śląskiego, Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Wrocławskiego).

Publikacja ma charakter interdyscyplinarny, omawia przepisy kodeksu pracy, jak również instytucje przewidziane dla pracowników – rodziców uregulowane w ustawie ubezpieczeniowej. Pomimo, że zagadnienia omówione w niniejszym opracowaniu są niezwykle

różnorodne, to niewątpliwie tworzą kompleksowe ujęcie tematyki będącej przedmiotem dyskursu.

Obserwując zachodzące w polskim ustawodawstwie pracy zmiany, podążające za tendencjami europejskimi w zakresie m.in. zrównywania praw obojga pracujących rodziców, umożliwienia łączenia pracy zawodowej z urlopem czy też zwiększania zakresu uprawnień związanych z rodzicielstwem poprzez wprowadzenie nowych instytucji (urlopu rodzicielskiego), nie można nie odczuwać satysfakcji. Wydaje się, że kierunek zmian jest dobry, co nie oznacza, że wszystkie regulacje są doskonałe. Stąd też potrzeba znalezienia odpowiedzi na wiele pytań, rozważenia, na ile zmiany pomogą rozwiązać istniejące problemy i zrealizować cele stawiane przez ustawodawcę. Czy faktycznie aktualne przepisy ułatwią łączenie ze sobą tych niezwykle ważnych ról społecznych, bo przecież bycie rodzicem nie jest prostym zadaniem, ale bycie rodzicem pracującym to już, bez wątpienia, prawdziwe wyzwanie.

Wierzę, że zagadnienia zaprezentowane w niniejszej publikacji zainteresują szerokie grono odbiorców, pozwolą znaleźć odpowiedzi na nurtujące pytania, jak również zainspirują do dalszych przemyśleń i wniosków.

Kraków, dnia 6 lipca 2016 r.
Justyna Czerniak-Swędzioł

Maria Bosak

ZGODA ZWIĄZKU ZAWODOWEGO NA ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z PRACOWNICĄ W CIĄŻY ORAZ W OKRESIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

1. Wstęp

Zagadnienia związane z działalnością związków zawodowych, jak również szeroko pojętą stabilizacją zatrudniania z uwagi na macierzyństwo, wpisują się zarówno w nurt funkcji ochronnej prawa pracy, analizowanej w różnych aspektach przez doktrynę przedmiotu, jak i przekładają się na realną pozycję wspólnoty tworzącej zakład pracy. Szczególna okoliczność osobista pracownicy, jaką niewątpliwie jest stan ciąży, automatycznie rzutuje na zawarty z nią stosunek pracy oraz jego przebieg także wobec pozostałych współpracowników.

2. Kodeksowy zakaz rozwiązywania stosunku pracy z kobietą w ciąży

Ustawodawca w art. 177 § 1 k.p., otwierającym dział ósmy kodeksu pracy zatytułowany „Uprawnienia związane z rodzicielstwem”, zawiera ogólny nakaz skierowany do pracodawcy, zgodnie z którym, co do zasady, zakazuje mu zarówno wypowiedzania, jak i rozwiązywania umów o pracę z pracownicą w ciąży oraz korzystającą z instytucji

obligatoryjnego urlopu macierzyńskiego, a także zakazuje stosowania wypowiedzeń zmieniających. Podkreślenia wymaga, że w tym przypadku uprawnienie związane z ogólnym zakazem rozwiązania stosunku pracy zostało skierowane wyłącznie do pracodawcy, co oznacza, że druga strona ma w tym zakresie pełną swobodę i może podejmować czynności prawne jedno- oraz dwustronne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy. Dodatkowo, w przypadku równoległego zatrudnienia pracownicy uprawnienie to przysługuje wszystkim podmiotom równocześnie¹.

Jednakże w sytuacji gdy pracownica, składając oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem, nie miała świadomości swojej ciąży, wówczas dopuszcza się możliwość uchylenia się od tego oświadczenia, przyjmując, że zostało złożone pod wpływem błędu². Podobne skutki pojawią się w tzw. przypadku następczym, gdy pracownica początkowo niekwestionująca wypowiedzenia jej umowy o pracę może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę³. Warto zaznaczyć, iż omawiany zakaz zostałby naruszony także wówczas, gdyby ciąża zakończyła się poronieniem przed upływem okresu wypowiedzenia⁴. Podobny skutek nastąpiłby także wówczas, gdyby pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia, a po jego upływie poddała się zabiegowi aborcji⁵.

Regulacje te stanowią konsekwencję konstytucyjnej ochrony macierzyństwa zawartej w art. 18 oraz art. 71 ust. 2 Konstytucji RP. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego nie tylko wypowiedzenie umowy o pracę nie może być zgodnie z prawem

¹ Tak uchwała SN z dnia 30 maja 1979 r., I PZP 11/79, OSNCP 1979, nr 11, poz. 212.

² Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lutego 1993 r., I PZP 72/92, LEX nr 56806.

³ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 11 oraz w wyroku z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95, OSNP 1995, nr 22, poz. 276.

⁴ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 468/99, Pr. Pracy 2001, nr 5, s. 31.

⁵ Tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 13 kwietnia 1972 r., III PZP 7/72, OSNC 1972, nr 9, poz. 158, a także w wyroku z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95, OSNAPIUS 1995, nr 22, poz. 276.

złożone w okresie, w którym kobieta jest w ciąży, ale także zającie w ciążę w okresie wypowiedzenia czyni je wadliwym, gdyż w takim przypadku nie jest istotny termin wykazania ciąży, lecz obiektywny stan rzeczy istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę⁶.

Jednak zakaz zawarty w kodeksie pracy nie ma charakteru bezwzględneho, gdyż jego liberalizację zawiera § 4 powołanego przepisu, z którego wynika, że zakaz rozwiązania umowy z kobietą w ciąży nie ma zastosowania w razie likwidacji bądź ogłoszenia upadłości przez pracodawcę. W takim przypadku pracodawca może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, jednak został zobligowany przez ustawodawcę do uzgodnienia terminu jej rozwiązania z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową. W literaturze przedmiotu ta część przepisu budzi uzasadnione wątpliwości w zakresie dotyczącym współdecydowania organizacji związkowej z pracodawcą o przyszłości indywidualnego pracownika, które odbywa się w konsekwencji bez jego udziału. Zatem trudno nie zgodzić się z poglądem, że pominięcie stanowiska samego zainteresowanego pracownika stanowi ograniczenie jego wolności gwarantowanej konstytucyjnie w art. 31 ust. 2. Drugą z nasuwających się wątpliwości jest pytanie o termin rozwiązania umowy o pracę, gdyż z treści przepisu nie wynika jasno, czy ma on być skrócony, czy wręcz przeciwnie – wydłużony⁷.

Dalsza analiza przepisu sugeruje, że jeśli pracodawca w okresie pozostałym do zakończenia stosunku pracy nie może zapewnić ciężarnej pracownicy innego zatrudnienia, wówczas przysługuje jej zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego aż do dnia porodu, natomiast okres pobierania tego świadczenia wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

⁶ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11, M.P.Pr. 2012, nr 9, s. 450 oraz w wyroku z dnia 15 stycznia 1988 r., I PRN 74/87, Sl. Prac. 1988, nr 5, s. 28.

⁷ Szerzej A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2, *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 237–238.

3. Okoliczności uchylające zakaz rozwiązywania stosunku pracy z kobietą w ciąży

Z treści art. 177 k.p. szczegółowo wynika, że dokonanie czynności prawnej zarówno jednostronnej, jak i dwustronnej, zmierzającej do ustania stosunku pracy z kobietą w ciąży jest bardzo ograniczone. Ustawodawca wskazuje bowiem na jeden z dozwolonych, ale i obustronnych dodatkowym warunkiem trybów zmierzających do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, co oznacza, że przepis ten w znacznym stopniu ogranicza prawa pracodawcy przysługujące w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Przesłanki dające podstawę do skorzystania ze wskazanego, dozwolonego trybu zostały zawarte w katalogu zamkniętym art. 52 § 1 k.p. Kłasyfikuje się je zbiorczo jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienie przez pracownika przestępstwa w czasie trwania umowy o pracę, uniemożliwiającego jego dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku, jeśli jest ono oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądowym oraz zamykająca wskazany katalog zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku przez konkretnego pracownika. Z uwagi na fakt, iż omówiony tryb powoduje przerwanie istniejącej więzi prawnej praktycznie natychmiast, a także stanowi nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który powinien być stosowany wyjątkowo i ostrożnie⁸, ustawodawca oprócz terminu, w którym pracodawca ma prawo z niego skorzystać, wprowadził również obowiązek partycypacji w zakresie urzeczywistnienia swojego zamiaru z zakładową organizacją związkową. Należy podkreślić, że powołany przepis kształtuje swoisty standard ochrony przewidzianej dla pracownika, uzależniając możliwość rozwiązania istniejącego stosunku pracy od braku sprzeciwu określonego podmiotu. Nie można jednak pominąć faktu, że w niektórych przypadkach sprzeciw związku zawodowego doprowadzi do bezpośredniej konkurencyjności interesów pracowników objętych i nieobjętych ochroną związkową⁹.

⁸ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr.-wkł. 2005, nr 12, poz. 16.

⁹ Szerzej A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle...*, s. 242.

Partycypacja organizacji związkowej nie polega w tym przypadku na czynnej, faktycznej działalności kojarzonej z potocznymi uprawnieniami związków zawodowych, a sprowadza się, przynajmniej w jego początkowej fazie, do obowiązku nałożonego na pracodawcę, tj. przekazania informacji o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Dopiero wówczas, jeśli zdaniem zakładowej organizacji związkowej pojawią się wątpliwości w zakresie zasadności rozwiązania umowy o pracę, organizacja związkowa została upoważniona do wyrażenia opinii w przedmiotowej kwestii. Należy zaznaczyć, że powyższa regulacja nie ma obligatoryjnego zastosowania do wszystkich pracowników w rozumieniu art. 2 k.p., gdyż nie wymaga się jej zachowania w wyniku odwołania ze stanowiska ciężarnej pracownicy zatrudnionej na podstawie powołania¹⁰.

Oprócz oczywistych mankamentów analizowanego przepisu w postaci chociażby braku sprecyzowania formy wymaganej opinii, należy przyjąć, że brak reakcji ze strony organizacji związkowej pozwoli pracodawcy na dokonanie zwolnienia pracownika w zamierzonym trybie. Dlatego nie można jednak pominąć faktu, że wymagana procedura wydłuża okres zatrudnienia pracownika, wobec którego decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia została już podjęta¹¹.

Z uwagi na prowadzone rozważania, należy z jednej strony zauważyć, że wymagana przez ustawodawcę opinia nie ma charakteru wiążącego pracodawcę, a jest jedynie pewnym etapem ochrony pracownika, z drugiej zaś strony, przejawem realizacji konsultacyjnych uprawnień przysługujących organizacji związkowej. Konsultacja natomiast stanowi w tym przypadku element procesu minimalizowania publicznej ochrony zatrudnienia spowodowany udziałem czynnika społecznego w procesie oceny dopuszczalności dokonywanego wypowiedzenia¹².

¹⁰ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 września 1977 r., I PRN 115/77, OSNCP 1978, nr 10, poz. 177.

¹¹ Szerzej A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle...*, s. 240.

¹² Tamże, s. 235.

Konstrukcja tego przepisu generuje jednak wiele wątpliwości natury praktycznej, co znajduje wyraz w piśmiennictwie, jednakże wątek ten zostanie pominięty z uwagi na ściśle zawężony kierunek podjętych rozważań.

4. Rola związku zawodowego w procesie zwalniania kobiety w ciąży

W tym miejscu zasadne będzie odwołanie się do dalszego, literalnego brzmienia art. 177 § 1 k.p., gdzie również podkreślono udział organizacji związkowej towarzyszący procesowi zwolnienia kobiety w ciąży. Ustawodawca zastrzega jednak, że pracodawca, co do zasady, nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, nawet jeśli dopuściła się ona choćby jednej z przesłanek dających podstawę do zwolnienia w tzw. trybie dyscyplinarnym (z jej winy), gdy zakładowa organizacja związkowa nie wyrazi na to zgody. W takim przypadku wskazaną zgodę wyraża statutowo upoważniony organ zakładowej organizacji związkowej, do której należy pracownica lub która podjęła się obrony praw poprzedzonej wnioskiem niezrzeszonej pracownicy¹³. Za niedopuszczalne uznaje się reprezentowanie pracownika w indywidualnej sprawie bez jego wniosku¹⁴.

Analizowany przepis kwalifikuje się również do wskazanej już powyżej grupy regulacji prawnych mających za przedmiot określony standard ochrony istniejącego stosunku pracy, który w tym przypadku polega nie tyle na uzyskaniu opinii, ile zgody określonego podmiotu. Zatem należy uznać, że to właśnie zgoda związku zawodowego ogranicza w pewnym zakresie ogólny ustawowy zakaz polegający na wzmożonej ochronie stabilizacji zatrudnienia z uwagi na ciążę pracownicy. Jednakże już ze sformułowania użytego przez ustawodawcę wynika jej uprzywilejowana pozycja, ponieważ aby dokonać

¹³ Szerzej m.in. J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 384; Z. Salwa, *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*, Bydgoszcz 2000, s. 88.

¹⁴ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2000, s. 306.

zwolnienia w omawianym trybie, organizacja związkowa wyraża zgodę, która z założenia ma jednak charakter wiążący, a nie jedynie opinię, jak w analogicznej sytuacji względem pracownika niebędącego w ciąży lub nieprzebywającego na urlopie macierzyńskim.

Brzmienie omawianego przepisu skłania do kilku wątpliwości, które będą przedmiotem dalszej analizy. Pierwszą z nich będzie pytanie o termin, w jakim zgoda na zwolnienie pracownicy objętej szczególną ochroną musi zostać udzielona. W przypadku zagrożenia zwolnieniem dyscyplinarnym pracownika niekorzystającego ze szczególnej ochrony wynikającej z art. 177 k.p. (czyli na zasadach ogólnych, w stosunku do każdego innego pracownika) ustawodawca wskazuje na wymóg konsultacji związkowej, zastrzegając przy tym, że organizacja związkowa, chcąc formułować wątpliwości w niewiążącej przecież pracodawcę opinii, powinna dokonać tego co do zasady niezwłocznie, nie dłużej jednak niż w ciągu 3 dni. Jak podkreśla się w literaturze przedmiotu, powyższa procedura konsultacyjna może w rzeczywistości potrwać kilka dni, licząc ich rozpoczęcie od wystąpienia jednej z przesłanek wskazanych w art. 52 § 1 k.p., kolejno przekazania takiej informacji organizacji związkowej i samego zwolnienia dyscyplinarnego¹⁵. Dodatkowym terminem wskazanym w treści art. 52 § 2 k.p. jest okres jednego miesiąca, liczony od dnia uzyskania przez pracodawcę lub osobę przez niego upoważnioną wiadomości o okoliczności dającej podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, po upływie którego zastosowanie tego trybu jest niemożliwe. W praktyce oznacza to, że konsultacja związkowa przeprowadzona w tym zakresie nie może skutkować przedłużeniem miesięcznego terminu¹⁶. Niezależnie od tego, w doktrynie przedmiotu słusznie zwrócono uwagę, że zgoda nie może zostać uzyskana poprzez domniemanie spowodowane określeniem terminu na jej wyrażenie przez pracodawcę. Dodatkowo, należy wskazać, że zgoda powinna poprzedzać procedurę związaną ze zwolnieniem ciężarnej, a więc z założenia powinna być uprzednia¹⁷.

¹⁵ L. Mitrus (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 271.

¹⁶ Tamże.

¹⁷ Szerzej *Kodeks pracy...*, red. A. Sobczyk, 2014, s. 665.

Wyjątkowo, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy, jeśli w chwili rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 w zw. z art. 177 § 1 k.p. pracodawca i organ organizacji związkowej nie wiedzą o ciąży zwolnionej pracownicy, bo nie złożyła świadectwa lekarskiego, to zgoda zakładowej organizacji związkowej może zostać skutecznie wyrażona także po rozwiązaniu umowy o pracę, jednak nie później niż do chwili wydania orzeczenia w przedmiocie przywrócenia do pracy lub odszkodowania¹⁸.

Podobnego uściślenia zabrakło jednak w przypadku pracowników objętych szczególną ochroną wynikającą z treści art. 177 k.p. W § 1 omawianego przepisu wskazano jedynie na przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy, co tłumaczyłoby odesłanie jedynie do przesłanek art. 52 § 1 k.p., a nie rozszerzało się na dalszą treść przepisu. Z praktycznego punktu widzenia wskazany brak może powodować wiele poważnych problemów interpretacyjnych. Dyskusyjne jest zatem, czy właściwe w tym przypadku będzie stosowanie wskazanych terminów również w okolicznościach szczególnych, o których mowa w art. 177 k.p., jeśli sam ustawodawca nie zawarł oczywistego odesłania bądź wyrażnej zgody na jego posiłkowe stosowanie.

Podobnie, oprócz braku terminu sporządzenia zgody na zwolnienie ciężarnej pracownicy, nie sprecyzowano także formy, w jakiej zgoda ta ma zostać przekazana. Brak wyraźnego uściślenia wymogów formalnych w tym zakresie można interpretować w ten sposób, że wyrażenie zgody może mieć charakter dowolny, co w konsekwencji sprzyja zarówno przedłużeniu całej procedury, jak i innym nadużyciom.

Kolejną wątpliwością jest problem, który kilka lat wstecz został zauważony przez doktrynę przedmiotu, a mianowicie, czy w razie braku istnienia zakładowej organizacji związkowej działającej u danego pracodawcy taki podmiot w ogóle może skorzystać

¹⁸ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 grudnia 1975 r., I PRN 27/75, OSNCP 1976, nr 7–8, poz. 179 oraz w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 164/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 366.

z omawianego trybu rozwiązania umowy o pracę z kobietą będącą pod szczególną ochroną. W literaturze przedmiotu został wyrażony pogląd, że w przypadku braku zakładowej organizacji związkowej działającej u konkretnego pracodawcy ten w ogóle nie może skorzystać z trybu wynikającego z art. 177 § 1 k.p. bądź możliwość taka nie do końca jest oczywista¹⁹. Kontrargumentem dla powyższego poglądu jest stanowisko, zgodnie z którym gdyby wskazane założenie miało charakter powszechny i miało dotyczyć wszystkich pracowników, niezależnie od przynależności związkowej, to pracodawca nie mógłby rozwiązać umowy o pracę z pracownicą w ciąży i naruszającą w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze, jeśli nie byłaby członkiem zakładowej organizacji związkowej lub takiej organizacji w ogóle by nie było. Wówczas rolą pracodawcy byłoby doprowadzenie wśród zatrudnianych pracowników do działań zmierzających do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich, co naruszałoby zasadę wolności związkowej. Dlatego obowiązujące stanowisko doktryny jest już na ogół jednoznaczne i sprowadza się do tezy, zgodnie z którą pracodawca w omawianej sytuacji jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z ciężarną pracownicą, jednak wnikliwość takiej decyzji będzie badana przez sąd²⁰. Powyższa wątpliwość stała się także przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który uchwałą z dnia 18 marca 2008 r. stwierdził, że gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa bądź też taka organizacja funkcjonuje, lecz nie reprezentuje interesów pracownicy, dopuszcza się możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie ciąży pracownicy²¹. Z uzasadnienia Sądu Najwyższego wynika, że przyjęcie odmiennego stanowiska prowadziłoby do negatywnych zjawisk przybierających postać bezkarności pracownic w ciąży, a także większej ochrony takich pracownic, które nie wskazałyby organizacji reprezentujących ich interesy. Te pierwsze nie mogłyby zostać zwolnione bez wypowiedzenia, podczas gdy w odniesieniu do tych drugich byłoby to możliwe, ponieważ nie można zasadnie twierdzić, że zawsze

¹⁹ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 443–444.

²⁰ Szerzej *Komentarz do Kodeksu pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2005, s. 988.

²¹ Uchwała SN z dnia 18 marca 2008 r., II PZP 2/08, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 211.

organizacja związkowa odmawiałaby udzielenia zgody. Natomiast wykładnia celowościowa, zdaniem Sądu Najwyższego, skłania do twierdzenia, że z zasady większą ochronę zapewnia się członkom związków zawodowych, a więc udział związków zawodowych w procesie zwalniania pracowników ma zwiększać ochronę kobiet w ciąży, a nie prowadzić do działań przeciwnych.

5. Uwagi końcowe

Wskazana problematyka została poddana znacznie głębszej analizie w literaturze przedmiotu, gdzie za punkt wyjścia przyjęto przepis stanowiący o konstytucyjnej zasadzie równości. Zgodnie z nim słusznie zauważono, że ochrona związkowa nie powinna przybierać przywileju na poziomie formalnej pozycji pracownika, w tym przypadku pracownicy ciężarnej, w stosunku do innych pracowników, gdyż jest to sprzeczne zarówno z art. 32 Konstytucji RP, jak i art. 3 oraz 7 ustawy o związkach zawodowych²². Z perspektywy konstytucyjnej trudno bowiem poprzec stwierdzenie wynikające z uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego, z której bezpośrednio wynika, że ustawodawca przewiduje dla członków związków zawodowych większą ochronę. Powyższe stwierdzenie nie znajduje przecież odzwierciedlenia zarówno w analizie normatywnej, jak i aksjologicznej. Dodatkowo wysunięto także inny argument, a mianowicie, że swoisty rodzaj bezkarności może pojawić się także wówczas, gdy związek zawodowy nie wyrazi zgody na rozwiązanie umowy o pracę w konkretnej sytuacji. Podkreślenia wymaga, że związek zawodowy nie ma przecież obowiązku uzasadnienia swojej decyzji w tym względzie²³. Nie podlega kontroli także sam proces wydawania takiej zgody ani jej odmowy, a także merytoryczne warunki jego wydawania²⁴. Powyższa teza znajduje uzasadnienie w orzecznictwie sądowym, zgodnie z którym zgodność działalności związku zawodowego ze statutem nie podlega

²² Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881).

²³ Szerzej na ten temat A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle...*, s. 232–238.

²⁴ Szerzej A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 277.

ocenie sądu pracy²⁵. Co nie oznacza, na co zwrócono uwagę stosunkowo niedawno, że związek zawodowy jako organizacja społeczna nie jest w swej działalności niezależny od przestrzegania prawa i tym samym kontroli organów wymiaru sprawiedliwości²⁶.

Kolejnym argumentem wskazanym przez Sąd Najwyższy jest fakt, iż odmienna interpretacja naruszałaby zasadę wolności związkowej zarówno tej pozytywnej, jak i negatywnej, uznanej za jedną z podstawowych wolności pracownika. Zatem analizowany przepis należy interpretować w ten sposób, że w razie zaistnienia potrzeby wymóg zgody na zwolnienie ciężarnej pracownicy ze strony zakładowej organizacji związkowej dotyczy wyłącznie tych pracowników, które zostały objęte ich ochroną. W przeciwnym razie pracodawca ma prawo samodzielnie rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z kobietą w ciąży, której na zasadach ogólnych zawsze przysługuje sądowe badanie zasadności rozwiązania umowy o pracę.

W dalszej części uzasadnienia wskazano także, że zakaz, o którym mowa w art. 177 k.p., jest odrębnym i dodatkowym od zgody organizacji związkowej instrumentem ochrony trwałości stosunku pracy. W analizowanym przypadku ustawodawca przewiduje taki właśnie zakaz, zatem jednocześnie nie można czynić założenia, że zgoda organizacji związkowej może go uchylić.

²⁵ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 grudnia 1999 r., I PRN 457/99, OSNP 2001, nr 10, poz. 339.

²⁶ Szerzej A. Sobczyk, *Wolność pracy...*, s. 279–280.

Justyna Czerniak-Swędzioł

ZAKRES UPRAWNIENÍ RODZICIELSKICH CZŁONKA NAJBLIŻSZEJ RODZINY W ŚWIETLE PRZEPISÓW PRAWA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

1. Wprowadzenie

Najnowsza nowelizacja kodeksu pracy dokonana ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw¹ wprowadza istotne *novum*. Znacznie rozszerza zakres podmiotowy osób mogących korzystać z kodeksowych uprawnień rodzicielskich, które do tej pory zastrzeżone były wyłącznie dla pracowników – rodziców. W nowym art. 175¹ k.p. wprowadzono legalne definicje czterech pojęć, tj.: ubezpieczona – matka dziecka, ubezpieczony – ojciec dziecka, pracownik – inny członek najbliższej rodziny oraz ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny. *Ratio legis* dla takiego poszerzenia kręgu uprawnionych jest przede wszystkim umożliwienie korzystania z przewidzianych w kodeksie pracy uprawnień rodzicom niezależnie od posiadanego statutu pracownika, jeśli jedno z nich posiada taki statut². Ustawodawca chce w ten sposób zapewnić wymienialność uprawnień przysługujących

¹ Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1268 z późn. zm.).

² Z uzasadnienia projektu do ustawy z dnia 27 marca 2015 r., VII kadencja Sejmu, druk nr 3288, <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/druk.xsp?nr=3288>

pracownikom i innym ubezpieczonym będącym rodzicami danego dziecka, która obejmowałaby możliwość m.in. dzielenia się urlopem rodzicielskim oraz zasiłkiem macierzyńskim. Dążeniem ustawodawcy jest zniwelowanie wszelkich barier utrudniających rodzicom realizację pracy zawodowej w połączeniu z aspiracjami rodzicielskimi. Uproszczenie, ujednolicenie i uporządkowanie systemu urlopów związanych z rodzicielstwem, zwiększenie elastyczności urlopów rodzicielskich pozwalających na lepsze dostosowanie formuły urlopu do indywidualnych potrzeb pracownika – rodzica, zwiększenie uprawnień dla ojców oraz wprowadzenie regulacji ułatwiających pracodawcom właściwie zaplanować i zorganizować proces pracy w związku z nieobecnościami pracowników korzystających z przywilejów rodzicielstwa to cele nowelizacji, które zdaniem B. Godlewskiej-Bujok³ udało się osiągnąć. Do tej pory nie było przecież możliwe dzielenie się przez rodziców uprawnieniami związanymi z opieką nad dzieckiem, w przypadku gdy jedno z nich posiadało status pracownika, a drugie było objęte ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, ale na innej podstawie niż stosunek pracy.

Należy wyrazić opinię, iż w tym zakresie zmiany kodeksu pracy wydają się jak najbardziej właściwe. Obok ochrony rodzicielstwa zabezpieczone pozostają również potrzeby samego dziecka i jego interesy ekonomiczne. W piśmiennictwie⁴ zwraca się coraz częściej uwagę na to, że regulacje kodeksowe w przedmiocie ochrony rodzicielstwa w znaczącej części dotyczą także uprawnień dziecka, a nie wyłącznie jego rodzica. Ochrona potrzeb rodziny pracownika obejmuje przede wszystkim ochronę potrzeb dziecka⁵. Prawo pracy uwzględnia interesy socjalne oraz życie i zdrowie dziecka w istotnym stopniu, nakładając stosowne obowiązki nie tylko na rodziców (opiekunów), ale również na pracodawcę (obowiązki o charakterze organizacyjnym,

³ B. Godlewska-Bujok, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odsłona*, PiZS 2015, nr 9, s. 18.

⁴ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 228–229.

⁵ M. Latos-Miłkowska, *Godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym w przepisach o czasie pracy*, PiZS 2008, nr 7, s. 8 i n.

np. dostosowanie czasu pracy pracownika – rodzica do potrzeb dziecka – art. 178 § 2 k.p., udzielenie płatnych przerw na karmienie – art. 187 k.p. czy opieka nad zdrowym dzieckiem – art. 188 k.p.).

Jeżeli chodzi o dwie pierwsze z nowych definicji legalnych zamieszczonych w art. 175¹ k.p., czyli pojęcie ubezpieczonej – matki dziecka oraz ubezpieczonego – ojca dziecka, nie budzą one wątpliwości, a ich stosowanie w praktyce nie stworzy zagrożeń. Przez ubezpieczoną – matkę dziecka rozumie się kobietę, która dziecko urodziła, czyli matkę w znaczeniu nadanym przez przepisy art. 61⁹ k.r.o.⁶ Z kolei ojcem dziecka jest mężczyzna, wobec którego zastosowanie znajdzie domniemanie ojcostwa (art. 62 k.r.o.) lub którego ojcostwo zostało ustalone w drodze uznania bądź na mocy orzeczenia sądu (art. 72 § 1 k.r.o.)⁷. Należy jednak pamiętać o tym, że od 2016 r. z uprawnień rodzicielskich korzystać będą mogli również rodzice dziecka – niepracownicy – objęci ubezpieczeniem z tytułu choroby i macierzyństwa. Krąg podmiotów wyznacza art. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁸, zgodnie z którym obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym, poza pracownikami, objęci są również członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych oraz osoby odbywające służbę zastępczą. Z kolei dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym mogą być objęte osoby wykonujące pracę nakładczą, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz osoby z nimi współpracujące (jeżeli nie są uczniami gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych lub studentami, do ukończenia 26 lat), osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące, osoby wykonujące odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, duchowni. Dla rodziców – niepracowników bez

⁶ Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2082 z późn. zm.).

⁷ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 175 i n.

⁸ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 963 z późn. zm.).

znaczenia pozostaje, czy ubezpieczenie chorobowe jest dla nich obowiązkowe czy dobrowolne. Ubezpieczeniu chorobowemu (zarówno obowiązkowemu, jak i dobrowolnemu) nie podlegają osoby pobierające stypendia oraz osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych, a nie nabędą one stosownych uprawnień rodzicielskich. Jak słusznie dostrzega A. Sobczyk⁹, art. 175¹ k.p. w sposób niesystemowy posługuje się określeniem „objęcie ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa”, gdyż ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie zna takiego rodzaju ubezpieczenia. Oczywiście jednak jest, jak zauważa Autor, że ustawodawca miał na myśli objęcie ubezpieczeniem chorobowym¹⁰, o którym mowa w przywołanym wcześniej art. 11 u.s.u.s.

Z kolei zakres podmiotowy pozostałych dwóch definicji legalnych, tj. pracownika – innego członka najbliższej rodziny oraz ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny zamieszczonych w punktach 3 i 4 art. 175¹ k.p., odsyła do treści art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹¹. Chodzi w tym przypadku o innego niż ojciec dziecka członka najbliższej rodziny, objętego ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika albo z innego tytułu wynikającego z art. 11 u.s.u.s. W obu przypadkach mowa jest o osobie, która uzyskała prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwała działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem¹². Budzi jednak wątpliwość konstrukcja, którą

⁹ *Kodeks pracy. Komentarz...*, red. A. Sobczyk, s. 715–716.

¹⁰ Zgodnie z art. 1 pkt 3 u.s.u.s. mowa jest o ubezpieczeniu w razie choroby i macierzyństwa, zwanym dalej „ubezpieczeniem chorobowym”, nie zaś o ubezpieczeniu społecznym w razie choroby i macierzyństwa. Stanowi to ewidentną niekonsekwencję terminologiczną ustawodawcy, nie świadczy natomiast o nieistnieniu lub braku takiego ubezpieczenia czy wynikającego z tego tytułu prawa do zasiłku macierzyńskiego.

¹¹ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 372 z późn. zm.), dalej jako ustawa zasiłkowa.

¹² M. Włodarczyk (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 1101.

posługuje się w tym zakresie ustawodawca, a mianowicie w art. 175¹ pkt 3 i 4 czytamy, że ilekroć w przepisach działu VIII kodeksu pracy jest mowa o „członku najbliższej rodziny”, tylekroć należy przez to rozumieć „członka najbliższej rodziny”, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej. Problem polega jednak na tym, że przepisy tej ustawy nie definiują pojęcia członka najbliższej rodziny, nie zawierają katalogu osób wchodzących w zakres tego pojęcia, a ponadto odsyłają z powrotem do regulacji kodeksowych. Ustawodawca nie ułatwia nam możliwości zrozumienia przepisu, a przede wszystkim odsyła do regulacji nieistniejącej (całkowicie pustej). To z kolei skłania do refleksji, iż posłużenie się przez ustawodawcę pojęciem tak wieloznacznym bez zdefiniowania go na potrzeby nowej regulacji może w praktyce przynieść wiele wątpliwości interpretacyjnych.

2. Zakres pojęcia członka najbliższej rodziny

Rodzina jest najstarszą grupą społeczną i występuje na wszystkich etapach rozwoju społeczeństwa i we wszystkich formacjach. Jest ona naturalnym i niezastąpionym elementem struktury społecznej, nazywanej podstawową komórką społeczną¹³. Samo pojęcie rodziny nie jest łatwo jednoznacznie wyjaśnić. Może ono dotyczyć tylko rodziców i ich dzieci, jak również szerszego kręgu osób połączonych pochodzeniem od wspólnego przodka (więzami krwi) albo związanych wspólnością bytu „pod jednym dachem”¹⁴. W polskim prawie nie sformułowano definicji rodziny. Ustawodawca rzadko używa tego terminu, a odnośnie do normy adresuje ją do określonych członków. Kodeks rodzinny i opiekuńczy w art. 27 stanowi o grupie rodzinnej składającej się z małżonków i ich wspólnych dzieci (także przysposobionych), a w art. 134 wprowadza ograniczenie obowiązku alimentacyjnego rodzeństwa ze względu na utrzymanie członka najbliższej rodziny. Z kolei przynależność określonych osób do rodziny zależy

¹³ Art. 10 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 r., ratyfikowanego przez Rzeczpospolitą Polską w 1977 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

¹⁴ T. Smoczyński, *Prawo rodzinne i opiekuńcze*, Warszawa 2005, s. 1 i n.

od tego, jaką treść przypisuje się pojęciu rodziny i to zarówno w ujęciu socjologicznym, jak i prawnym¹⁵. W nauce prawa możemy odnaleźć przeważający pogląd opierający skład rodziny wyłącznie na biologicznym jej modelu. Z tym że od modelu prawnorodzinnego powinno odróżnić się również model społeczny, który z kolei rekonstruuje się na płaszczyźnie pomocy w zakresie utrzymania i wychowania. Skoro w obowiązującym stanie prawnym nie istnieje legalna definicja rodziny, to w przeważającej części akty prawne zaliczają do rodziny: 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, jeżeli rodzice nie żyją lub nie mogą zapewnić im utrzymania albo też zostali pozbawieni lub ograniczeni we władzy rodzicielskiej¹⁶. Z pojęciem rodziny mamy do czynienia także w przepisach ustawy – Ordynacja podatkowa¹⁷ oraz w kodeksie cywilnym¹⁸, gdzie jest ono najszerzej stosowane. Nieliczne akty prawne precyzują pojęcie bliskiego (najbliższego) domownika i to wyłącznie w sensie odpowiadającym celom ustawy, w której zostały użyte. Stąd też dla potrzeb interpretacji takich pojęć używa się wykładni celowościowej¹⁹. W rozumieniu art. 527 § 3 k.c. ustalenie, kogo należy objąć pojęciem osoby bliskiej, zależy właśnie od konkretnych okoliczności faktycznych. Zaliczeniu do tych osób w pierwszym rzędzie obok bliskich członków rodziny podlegać będą przyjaciele, koledzy, zaufani pracownicy, podwładni itp.²⁰ Osoby

¹⁵ B.M. Kałdon, *Rodzina jako instytucja społeczna w ujęciu interdyscyplinarnym*, Forum Pedagogiczne UKSW 2011, nr 1, s. 237.

¹⁶ E. Ryś, *Pojęcie osoby najbliższej w świetle art. 446 k.c.*, RU 2008, nr 5.

¹⁷ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 613 z późn. zm.) zgodnie z powołanym przepisem za członków rodziny podatnika uważa zstępnych, wstępnych, rodzeństwo, małżonków zstępnych, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz pozostającą z podatnikiem w faktycznym pożyciu.

¹⁸ Przykładowo w art. 691 k.c., choć ustawodawca nie używa w przepisie bezpośrednio pojęcia rodziny, a jedynie wymienia uprawnionych członków wstępujących w stosunek najmu oraz w art. 446 § 3 k.c., w którym mowa jest o najbliższych członkach rodziny.

¹⁹ Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2005 r., IV CK 648/04, OSNC 2006, nr 3, poz. 54.

²⁰ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 10 stycznia 1995 r., I ACr 1014/94, OSA 1995, z. 2, poz. 6.