

Katarzyna Majchrzak

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

ORCID: 0000-0003-4152-441x

kasia_majchrzak@wp.pl

Urlop ojcowski w świetle przepisów prawa pracy

Wstęp

Niniejszy artykuł ma na celu syntetyczne przedstawienie regulacji w zakresie urlopu przysługującego ojcu w związku z wychowywaniem dziecka. W art. 182³ Kodeksu pracy określono instytucję urlopu ojcowskiego, w tym zasady jego przyznawania, wymiar i szczególną ochronę pracownika, który z niego korzysta¹.

Ustawodawca wprowadził urlop ojcowski jako uprawnienie o charakterze dobrowolnym i uzależnionym od postawy wnioskującego ojca. Nie każdy ojciec wyraża chęć i potrzebę sprawowania bezpośredniej opieki nad dzieckiem, a w efekcie nie każdy występuje do pracodawcy o udzielenie przysługującego urlopu ojcowskiego. Bez wątplenia różne są w tym zakresie kwestie. Przebywanie na urlopie ojcowskim nie wiąże się z obniżeniem wynagrodzenia pracownika ojca, dlatego argumentem przeciw korzystaniu z tego urlopu nie powinny być uzasadnienia ojców, którzy podnoszą, że nie mogą przebywać na urlopie ojcowskim ze względu na konieczność zapewnienia bezpieczeństwa finansowego dla rodziny.

¹ Art. 182³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320): § 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.

Należy podkreślić, że prawidłowy rozwój dziecka, zwłaszcza w początkowym okresie, jest kapitałem na całe jego życie, a obecność ojca jest bardzo istotna. Przeciwnicy czy sceptycy urlopów ojcowskich wskażą pewnie na krótki okres tego uprawnienia. Wszakże urlop ojcowski to jedynie 2 tygodnie. Czy w tak krótkim czasie można zadbać o prawidłowy rozwój dziecka? Rzeczywiście, okres tego urlopu jest krótki, ale z pewnością może być dobrym początkiem, aby spokojnie nawiązać bliższą relację między ojcem a dzieckiem oraz zbudować mocny fundament na przyszłość. Można także spotkać się z poglądem, że celem tego urlopu jest zapewnienie większego komfortu w funkcjonowaniu rodziny przez dowartościowanie roli ojca w procesie opieki nad dzieckiem. Ponadto urlop ojcowski może także przyczynić się to łatwiejszego i szybszego powrotu matki do pracy².

Urlop ojcowski jest samodzielnym uprawnieniem pracownika ojca wychowującego dziecko, niezależnym od statusu i uprawnień matki dziecka, tj. od tego, czy jest ona pracownicą, czy wykorzystwała urlop macierzyński itp.³ Jednocześnie uprawnienia tego nie można przenieść na inną osobę ani zamienić go na dodatkowe wynagrodzenie czy inne świadczenia niepieniężne.

Wymiar i zasady przyznania uprawnienia do urlopu ojcowskiego

Przesłanką nabycia prawa do urlopu ojcowskiego jest status pracowniczy ojca wychowującego dziecko. Pracownikiem ojcem wychowującym dziecko jest osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy, będąca ojcem dziecka, posiadającym prawa rodzicielskie. Nie jest przeszkodą do uzyskania prawa do urlopu ojcowskiego fakt niepozostawania w związku małżeńskim z matką dziecka ani też niepozostawanie z matką dziecka we wspólnym gospodarstwie domowym. Są to bowiem okoliczności, które nie wykluczają wychowywania dziecka⁴. Przy czym jeżeli pracodawca ustali stan faktyczny, z którego będzie wynikało, że pracownik nie wychowuje dziecka, mimo że je posiada, to w takiej sytuacji może odmówić udzielenia urlopu ojcowskiego, pomimo złożonego wniosku⁵.

Jak już wcześniej wspomniano, urlop ojcowski jest samodzielnym uprawnieniem pracownika, niezależnym od uprawnień przysługujących matce dziecka. Dlatego pracownik ojciec może korzystać z urlopu ojcowskiego w trakcie

² J. Wrątny, [w:] J. Wrątny (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2016 Legalis, Komentarz do art. 182³, teza 1.

³ M. Latos-Miłkowska, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2017, LEX, Komentarz do art. 182³, teza 1; K. Rączka, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 1007.

⁴ M. Latos-Miłkowska, [w:] L. Florek (red.), op. cit., Komentarz do art. 182³, teza 1.

⁵ M. Podgórska, *Urlop ojcowski w pytaniach i odpowiedziach*, „Służba Pracownicza” 2011, nr 7, s. 13–17.

korzystania przez matkę dziecka z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego czy wychowawczego⁶. Jednocześnie nie ma przeszkód prawnych, aby pracownik ojciec korzystał z urlopu ojcowskiego w sytuacji, gdy matka dziecka nie pozostaje w stosunku pracy i nie korzysta np. z urlopu macierzyńskiego, bowiem jest osobą bezrobotną lub prowadzącą własną działalność gospodarczą albo wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Ponadto może także zaistnieć sytuacja, gdy to ojciec będzie korzystał z części urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego. Również w takim przypadku pracownik ojciec może skorzystać z przysługującego mu urlopu ojcowskiego po wykorzystaniu części urlopu macierzyńskiego albo rodzicielskiego⁷.

Wymiar urlopu ojcowskiego wynosi 2 tygodnie. Ustawodawca nie wprowadził ograniczenia wymiaru ze względu na takie okoliczności, jak: staż pracy, rodzaj umowy czy podstawa nawiązania stosunku pracy. Zatem jedynym wymogiem koniecznym po stronie wnioskującego pracownika jest *de facto* pozostawanie w stosunku pracy oraz faktyczne wychowywanie dziecka. Zgodnie z art. 2 Kodeksu pracy (dalej jako k.p.) pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Dlatego z urlopu ojcowskiego nie będą mogli korzystać ojcowie, którzy prowadzą własną działalność gospodarczą lub wykonują pracę w ramach umów cywilnoprawnych, np. umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Ustawodawca wprowadził także zasadę, zgodnie z którą tydzień urlopu ojcowskiego odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym⁸.

Urlop ojcowski przysługuje na każde dziecko, dlatego pracownik może korzystać z tego urlopu wielokrotnie. Niestety, przepis art. 182³ k.p. nie jest precyzyjny i budzi wątpliwości interpretacyjne. Otóż ustawodawca przewidział jedynie, że wymiar urlopu ojcowskiego na dziecko wynosi 2 tygodnie. Nie jest jednak jasne, czy urlop ojcowski przysługuje na każde dziecko, w sytuacji kiedy przy jednym porodzie przychodzi na świat więcej niż jedno dziecko albo kiedy jednocześnie przysposabia się dwoje lub troje dzieci. Czy w takich przypadkach przysługuje ojcu jeden urlop w wymiarze 2 tygodni, czy może kilka urlopów na każde dziecko w wymiarze po 2 tygodnie? W literaturze przedmiotu spotkać można dwa odmienne stanowiska w tym zakresie. Według jednego z nich pracownikowi przysługuje tyle urlopów ojcowskich, ile posiada urodzonych dzieci bądź przysposobionych dzieci i to niezależnie od tego, czy urodziły się przy jednym czy kilku porodach. Jeśli przy jednym porodzie przyszło na

⁶ B. Lenart, [w:] A. Kopyś, B. Lenart, R. Tonder (red.), *Urlopy rodzicielskie i zasiłki macierzyńskie. Zasady przyznawania, dokumentowania i wypłacania*, 2016, Legalis, Uprawnienia ojcowskie, teza 1.3.

⁷ A. Sobczyk, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2020 Legalis, Komentarz do art. 182³, teza 3; M. Podgórska, op. cit., s. 13–17; A. Gwarek, *Zwiększenie uprawnień rodzicielskich*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 1, s. 1–4.

⁸ M. Nałęcz, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2020, Legalis, Komentarz do art. 182³, teza 5.

świat więcej niż jedno dziecko, wymiar urlopu będzie stosownie powiększony⁹. Odmienne poglądy reprezentuje Małgorzata Podgórska, która uważa, że przepisy Kodeksu pracy nie wiążą wymiaru urlopu ojcowskiego z liczbą dzieci urodzonych przy jednym porodzie oraz z liczbą dzieci jednocześnie adoptowanych. W jej ocenie należy uznać zatem, że na wszystkie dzieci urodzone przy jednym porodzie lub adoptowane jedną decyzją sądu, niezależnie od ich liczby, przysługuje jeden urlop ojcowski¹⁰. Autor niniejszego artykułu popiera pierwsze z wyżej przedstawionych stanowisk. Ustawodawca bowiem nie uzależnił urlopu ojcowskiego od porodu czy postanowienia sądu. W przepisie jest mowa tylko o dziecku. Ojciec ma w czasie tego urlopu sprawować opiekę nad dzieckiem. Mając także na uwadze propracownicze spojrzenie ustawodawcy, wydaje się że bardziej racjonalne i uczciwe dla pracownika będzie przyjęcie rozwiązania pierwszego i przyznawanie urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni na każde dziecko niezależnie od tego, czy przyszło na świat przy jednym, czy kilku porodach. Analogicznie w sytuacji postanowienia o przysposobieniu dziecka.

Druga przesłanka nabycia prawa do urlopu ojcowskiego wymieniona w przepisie art. 182³ k.p. związana jest z wiekiem dziecka i datą przysposobienia. Otóż ustawodawca przewidział dwie sytuacje. Pierwsza z nich to przypadek, kiedy urlop ojcowski jest związany z urodzeniem dziecka i wówczas jedynym ograniczeniem jest nieukończenie przez dziecko 24 miesiąca życia. Zaś druga sytuacja odnosi się do urlopu ojcowskiego przysługującego w związku z przysposobieniem dziecka. Wówczas pracownik ma prawo do tego urlopu, jednak nie dłużej niż do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia o przysposobieniu dziecka. Przy czym jednocześnie do ukończenia przez dziecko 7 roku życia lub 10 roku życia, jeśli odroczono wobec niego obowiązek szkolny¹¹.

Intencją ustawodawcy wprowadzającego instytucję urlopu ojcowskiego było to, aby ojciec mógł chociaż przez 2 tygodnie sprawować pełną opiekę nad dzieckiem. Jednak przepis nie jest wystarczająco jasny i nie daje odpowiedzi na wiele rodzących się pytań oraz powstających praktycznych problemowych zagadnień. Jeżeli bowiem pracownik ojciec pracuje u dwóch różnych pracodawców, czy wówczas przysługują mu dwa urlopy u każdego z pracodawców, a w efekcie dwa zasiłki macierzyńskie? Skoro bowiem urlop ojcowski przysługuje na dziecko, to jakie znaczenia ma fakt, ile jednocześnie zawartych umów o pracę ma

⁹ M. Latos-Miłkowska, [w:] L. Florek (red.), op. cit., Komentarz do art. 182³, teza 4; M. Włodarczyk, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2020, LEX, Komentarz do art. 182³, teza 1.

¹⁰ M. Podgórska, op. cit., s. 13–17. Również B. Lenart uważa, że wymiar urlopu ojcowskiego jest niezależny od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie i wynosi 2 tygodnie. Zob. B. Lenart, [w:] A. Kopyś, B. Lenart, R. Tonder (red.), op. cit., Uprawnienia ojcowskie, teza 1.2. Podobnie twierdzi A. Sobczyk, [w:] A. Sobczyk (red.), op. cit., Komentarz do art. 182³, teza 1.

¹¹ W. Patulski, A. Kamińska-Pietnoczko, [w:] K. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2019, Legalis, Komentarz do art. 182³, teza 2.

pracownik? W praktyce może się zdarzyć, że pracownik złoży wniosek o urlop ojcowski u pracodawcy A, natomiast nadal w czasie urlopu ojcowskiego będzie pracował u pracodawcy B. Czy możliwe jest wykorzystanie w okresie późniejszym urlopu ojcowskiego u pracodawcy B i uzyskanie tym samym dwóch zasiłków macierzyńskich z tytułu dwóch urlopów ojcowskich, udzielonych w różnych terminach na to samo dziecko? Czy najlepszym rozwiązaniem w takiej sytuacji byłoby złożenie wniosku o urlop ojcowski w tym samym terminie u wszystkich pracodawców? W doktrynie można spotkać się z poglądem, iż nie jest możliwe uzyskanie urlopu ojcowskiego u pracodawcy B po wykorzystaniu urlopu ojcowskiego u pracodawcy A, a tym samym uzyskanie dwóch zasiłków macierzyńskich z tytułu dwóch urlopów ojcowskich, udzielonych w różnych terminach na to samo dziecko¹². Jednakże mając na uwadze wskazówki ministerstwa właściwego do spraw pracy oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie można podzielić powyższego poglądu. Pracownik pozostający w dwóch równoległych stosunkach pracy może bowiem wnioskować o udzielenie urlopu ojcowskiego u dwóch pracodawców w tym samym czasie lub w różnych terminach. Niewątpliwie wszystkie uprawnienia pracownicze ustala się odrębnie dla każdego zatrudnienia. Zatem dotyczy to także możliwości korzystania z urlopu ojcowskiego. Dlatego nie ma przeszkód prawnych, aby pracownik ojciec wykorzystał urlop ojcowski u pracodawcy A w innym terminie niż u pracodawcy B. Zasiłek macierzyński będzie przysługiwał od wszystkich pracodawców. Trzeba zwrócić uwagę, że zasiłek macierzyński ma być ekwiwalentem za utracony zarobek w związku z koniecznością opieki nad dzieckiem i jego wychowywaniem. Skoro pracownik ojciec jest zatrudniony równolegle u kilku pracodawców, to prawa i obowiązki pracownicze ustala się odrębnie z każdego z tych stosunków pracy¹³.

Wniosek o urlop ojcowski

Urlop ojcowski ma charakter fakultatywny, dlatego pracownik musi złożyć pisemny wniosek o jego udzielenie. Wniosek powinien być złożony w terminie nie krótszym niż 7 dni przed planowaną datą jego rozpoczęcia. Wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego powinien zawierać imię i nazwisko pracownika, który wnosi o jego udzielenie, oraz dokładnie wskazany okres planowanego urlopu (w całości lub w części)¹⁴. Ustawodawca zobowiązał także pracow-

¹² K. Tymorek, *Zasiłki i urlopy*, „Służba Pracownicza” 2011, nr 3, s. 11.

¹³ Pismo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 31 sierpnia 2012 r., znak: DUS-5013-17-KT/12; stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 23 kwietnia 2013 r., „Rzeczpospolita. Praca i Świadczenia” z 10 czerwca 2013 r., s. D7.

¹⁴ E. Kumor-Jeziarska, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*, 2020, LEX, Komentarz do § 21 rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków, teza 4.

nika do załączenia odpowiednich dokumentów, świadczących o przysługującym pracownikowi uprawnieniu. Minister właściwy do spraw pracy, mając delegację ustawową, określił w drodze rozporządzenia, jakie dokumenty powinny być dołączone do wniosku. Otóż do wniosku należy załączyć: 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów, 2) kopię prawomocnego postanowienia sądu o przysposobieniu dziecka, w przypadku gdy wniosek dotyczy udzielenia urlopu ojcowskiego albo jego części na dziecko przysposobione, 3) oświadczenie pracownika-ojca wychowującego dziecko, czy korzystał z urlopu ojcowskiego albo jego części, 4) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję¹⁵.

O ile samo uprawnienie do urlopu ojcowskiego ma charakter fakultatywny i zależy od decyzji pracownika ojca, czy wyraża chęć korzystania z niego, o tyle po stronie pracodawcy rodzi obowiązek bezwzględny. Zatem jeżeli pracownik złoży wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego, to pracodawca nie może mu go odmówić, jeśli tylko spełnione są wymogi formalne¹⁶. Uprawnienie to ma charakter roszczeniowy. Nieuwzględnienie wniosku pracownika, czyli odmowa udzielenia urlopu lub wymuszenie zmiany treści wniosku, będzie wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Odmowa udzielenia pracownikowi urlopu ojcowskiego w sytuacji, gdy spełnia on wszystkie określone prawem wymagania, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 k.p.), zagrożone karą grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Niewątpliwie w sytuacji, gdy pracodawca na podstawie zebranych i dostępnych informacji uzna, że pracownik, który złożył wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego, wprawdzie ma dziecko w wieku uprawniającym go do tego urlopu, ale nie wychowuje go, może urlopu odmówić, bez obawy o naruszenie przepisów prawa w tym zakresie.

Zasady wykorzystania urlopu ojcowskiego

Z urlopu ojcowskiego pracownik może skorzystać jednorazowo albo dwukrotnie. Przy czym dzieląc ten urlop na 2 części, każda z nich będzie w wymiarze jednego tygodnia¹⁷. Urlop musi być zacząty i skończony w ustawowym terminie, czyli do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przy-

¹⁵ § 21 Rozporządzenia 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. z 2015 r., poz. 2243).

¹⁶ A. Sobczyk, [w:] A. Sobczyk (red.), op. cit., Komentarz do art. 182³, teza 4.

¹⁷ A.M. Świątkowski, [w:] A. M. Świątkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2018, Legalis, Komentarz do art. 182³, teza 1.

sposobienie dziecka. Dlatego zbyt późne złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu ojcowskiego może skutkować skróceniem tego urlopu z mocy prawa lub nawet utratą prawa do urlopu, bowiem ze względów formalnych nie będzie można skorzystać już z tego uprawnienia. Warto także pamiętać, że pracodawcy nie wiąże wniosek o urlop ojcowski, jeżeli został on złożony w terminie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem urlopu, a zatem niezgodnie z przepisem prawa¹⁸. Przy czym uchybienie terminu nie powoduje utraty prawa pracownika do urlopu ojcowskiego, a jedynie przesunięcie czasowe w zrealizowaniu uprawnienia, o ile jest jeszcze czas na skorzystanie w terminie ustawowym z tego urlopu. W skrajnych przypadkach złożenie wniosku z krótszym niż siedmiodniowe wyprzedzeniem może skutkować niemożliwością skorzystania z urlopu ojcowskiego w pełnym wymiarze, jeżeli pracodawca będzie ściśle przestrzegał ustawowego wymogu co do terminu złożenia wniosku o udzielenie urlopu ojcowskiego.

Urlop ojcowski przysługuje wyłącznie pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko. Nie może być wykorzystany przez inne osoby opiekujące się dzieckiem, w tym także przez pracownicę matkę¹⁹. Jest to zasada odmienna od tej, która obowiązuje w przypadku urlopu macierzyńskiego. Ustawodawca przewidział bowiem okoliczności i konkretne przypadki, kiedy prawo do części urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny. Ustawodawca nie wprowadził żadnej regulacji na wypadek braku możliwości czy braku chęci pracownika ojca do skorzystania z urlopu ojcowskiego. W takich sytuacjach urlop ten przepada i nie może być wykorzystany przez nikogo innego, bo uprawnienie nie może być nikomu innemu przekazane.

Ochrona szczególna pracownika w trakcie korzystania z urlopu ojcowskiego

W trakcie korzystania z urlopu ojcowskiego pracownik ojciec ma zapewnioną szczególną ochronę trwałości stosunku pracy. Ustawodawca przewidział w art. 182³ § 3 kodeksu pracy regulacje analogiczne jak w przypadku osób korzystających z urlopu macierzyńskiego. Dzięki odesłaniu do przepisu art. 177 k.p., pracownikowi w trakcie korzystania z urlopu ojcowskiego nie można wypowiedzieć umowy o pracę ani też rozwiązać z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia²⁰. Wyjątkowo w ściśle określonych przypadkach dopusz-

¹⁸ M. Nałęcz, [w:] K. Walczak (red.), op. cit., Komentarz do art. 182³, teza 6.

¹⁹ A. Gwarek, *Zwiększenie uprawnień rodzicielskich*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 1, s. 1–4.

²⁰ Wyrok SR w Suwałkach – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 30 marca 2015 r., sygn. akt IV P 18/15, Legalis nr 1996829.

czalne jest wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę w okresie urlopu ojcowskiego, a mianowicie: 1) jeżeli pracownik zatrudniony jest na podstawie umowy na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca, 2) ogłoszona zostanie upadłość lub likwidacja pracodawcy (termin rozwiązania umowy o pracę należy wówczas uzgodnić z reprezentującą pracownika organizacją związkową), 3) zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika i reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Ponadto pracodawca nie może również dokonać pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy. Jednocześnie pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników i zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników²¹ przeprowadza w swoim zakładzie pracy zwolnienia grupowe, nie może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi korzystającemu z urlopu ojcowskiego. Pracodawca może jedynie w takiej sytuacji zastosować procedurę wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy i płacy²². W doktrynie można spotkać się z poglądem, że odeślanie do art. 177 k.p., a w konsekwencji ochrona trwałości stosunku pracy zapewniona dla pracowników korzystających z urlopu ojcowskiego nie jest dobrym rozwiązaniem²³. Zwolennicy tego poglądu podnoszą, że może to stanowić pole do nadużyć ze strony pracownika i doprowadzić do „zablokowania” wypowiedzenia. Autor nie podziela tego poglądu choćby z tego powodu, że zawsze znajdują się osoby, które wykorzystują tzw. luki prawne, ale nie można zakładać, że każdy pracownik ojciec korzystający z urlopu ojcowskiego będzie nadużywał prawa i próbował wykorzystać uprawnienie do innych celów niż rzeczywista możliwość sprawowania opieki nad dzieckiem.

Dodatkowo warto wspomnieć, że w okresie urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński (art. 184 k.p. oraz art. 29a ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa)²⁴. Ustawodawca wprowadził regulację, w myśl której zasiłek macierzyński przysługuje przez cały okres, który zgodnie z przepisami Kodeksu pracy stanowi okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że zasiłek macierzyński z tytułu urlopu ojcowskiego nie jest uprawnieniem subsydiarnym względem prawa matki. Przysługuje ubezpieczonemu ojcu dziecka niezależnie

²¹ T.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.

²² Podstawa prawna: art. 5 ust. 5 pkt 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

²³ K. Serafin, *Prawo do urlopu ojcowskiego w polskiej regulacji prawnej*, „Zeszyty Prawnicze UKSW” 2010, nr 10(1), s. 229.

²⁴ T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 870.

od uprawnień matki²⁵. Należy jednak podkreślić, że zasiłek macierzyński przysługuje ojcu, jeśli rzeczywiście w czasie urlopu ojcowskiego podjął się sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem²⁶.

Można powiedzieć, że ustawodawca w art. 182³ k.p. określił katalog praw dla pracowników korzystających z urlopu ojcowskiego. Jednym z nich jest bezwzględnie wiążące prawo wyboru roszczenia w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Stosujemy wówczas odpowiednio przepis art. 45 § 3 k.p. Natomiast, zgodnie z art. 50 § 5 w związku z art. 177 k.p., w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy terminowej ma on prawo do wyboru roszczenia przewidzianego w art. 45 k.p. Kolejnym uprawnieniem pracownika ojca w związku z korzystaniem przez niego z urlopu ojcowskiego jest prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 47 Kodeksu pracy). Ma on także prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 57 § 2 k.p.).

Po zakończeniu urlopu ojcowskiego pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, chyba że nie jest to możliwe – wówczas na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu bądź też na innym stanowisku, które odpowiada jego kwalifikacjom zawodowym. Ponadto pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Urlop ojcowski a urlop wypoczynkowy

Okres korzystania z urlopu ojcowskiego jest okresem zatrudnienia. Dlatego pracownik przebywający na tym urlopie nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego. Stąd też przysługujący pracownikowi w roku kalendarzowym wymiar urlopu wypoczynkowego nie jest obniżany za okres przebywania na urlopie ojcowskim (*a contrario* z art. 155² k.p.).

Pracownik korzystający z urlopu ojcowskiego ma prawo złożyć wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu ojcowskiego (art. 163 § 3 k.p.). Pracodawca jest związany wnioskiem pracownika, co oznacza, że nie ma on prawa odmówić udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie ojcowskim, nawet gdy taki urlop nie był wcześniej planowany na ten okres. Pracownik może w tej sytuacji

²⁵ T. Lasocki, *Zasada równości płci w dostępie do zasiłku macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 6, s. 8

²⁶ Wyrok SR w Jeleniej Górze – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 15 stycznia 2014 r., sygn. akt IV U 106/13, Legalis nr 2153184.

wykorzystać zarówno zaległy, jak i bieżący urlop wypoczynkowy. Ponadto ma także prawo do przesunięcia zaplanowanego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części na okres po zakończeniu urlopu ojcowskiego (art. 165 pkt 4 i art. 166 pkt 4 k.p.). W praktyce może się także zdarzyć sytuacja, kiedy pracownik przebywa na urlopie wypoczynkowym, ale przerywa ten urlop i zaczyna korzystać z urlopu ojcowskiego. Wówczas urlop wypoczynkowy automatycznie zostaje przesunięty na późniejszy termin²⁷.

Zakończenie

Urlop ojcowski jest samodzielnym uprawnieniem pracownika ojca wychowującego dziecko, którego treścią jest prawo do zwolnienia od pracy w celu opieki nad małym dzieckiem (do ukończenia przez nie 24 miesiąca życia) lub nad dzieckiem starszym w przypadku przysposobienia (do ukończenia przez dziecko 7 albo 10 lat). Urlop ojcowski jest szczególnym rodzajem urlopu, przysługującym pracownikowi ojcu z tytułu urodzenia dziecka w czasie trwania stosunku pracy. Jest to uprawnienie osobiste pracownika, które może być wykorzystane wyłącznie w naturze (nie może być zamienione na inne świadczenie ekwiwalentne). Ponadto uprawnienie do urlopu jest niezbywalne, co oznacza, że nie można się go zrzec.

Zastanawiać może okres tego uprawnienia, gdyż 2 tygodnie to krótki czas na nawiązanie relacji między ojcem a dzieckiem oraz na opiekę. Jednak zdaniem autora dopóki większość pracowników ojców nie będzie chętnie korzystała z tego urlopu, dopóty ustawodawca nie podejmie się ewentualnego wydłużenia tego okresu. Ponadto warto na koniec wspomnieć, że – niestety – nie wszyscy ojcowie przebywający na urlopie ojcowskim rzeczywiście sprawują opiekę nad dzieckiem. To jednak pozostaje już poza regulacjami ustawowymi i poza możliwościami ustawodawcy w tym zakresie.

Podsumowując, podkreślić należy, że przepis regulujący prawo do urlopu ojcowskiego jest sformułowany mało precyzyjnie, dlatego wzbudza wiele wątpliwości interpretacyjnych. Wskazane wydaje się zatem rozbudowanie tej regulacji i usunięcie tych niejasności, tym bardziej że orzecznictwo nie jest zbyt bogate w tym zakresie i nie pomaga przy rozstrzygnięciu konkretnych sytuacji prawnych pracownika uprawnionego do skorzystania z urlopu ojcowskiego.

²⁷ B. Lenart, [w:] A. Kopyś, B. Lenart, R. Tonder (red), op. cit., Uprawnienia ojcowskie, teza 1.7.

Wykaz literatury

- Gwarek A., *Zwiększenie uprawnień rodzicielskich*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 1.
- Kumor-Jeziarska E., *Komentarz do § 21 rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dotyczących do takich wniosków*, [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*, 2020, LEX.
- Lasocki T., *Zasada równości płci w dostępie do zasiłku macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 6.
- Latos-Milkowska M., *Komentarz do art. 182³*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2017, LEX.
- Lenart B., *Uprawnienia ojcowskie*, [w:] A. Kopyś, B. Lenart, R. Tonder (red.), *Urlopy rodzicielskie i zasiłki macierzyńskie. Zasady przyznawania, dokumentowania i wypłacania*, 2016, Legalis.
- Należek M., *Komentarz do art. 182³*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2020, Legalis.
- Patulski W., Kamińska-Pietnoczko A., *Komentarz do art. 182³*, [w:] K. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2019, Legalis.
- Podgórska M., *Urlop ojcowski w pytaniach i odpowiedziach*, „Służba Pracownicza” 2011, nr 7.
- Rączka K., *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2014.
- Serafin K., *Prawo do urlopu ojcowskiego w polskiej regulacji prawnej*, „Zeszyty Prawnicze UKSW” 2010, nr 10(1).
- Sobczyk A., *Komentarz do art. 182³*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2020, Legalis.
- Świątkowski A.M., *Komentarz do art. 182³*, [w:] A.M. Świątkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2018, Legalis.
- Włodarczyk M., *Komentarz do art. 182³*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2020, LEX.
- Tymorek K., *Zasiłki i urlopy*, „Służba Pracownicza” 2011, nr 3.
- Wratny J., *Komentarz do art. 182³*, [w:] J. Wratny (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2016 Legalis.

Summary

Paternity leave in the light of labor law

Key words: paternity leave, family, care, child, maternity allowance.

Paternity leave is a right of the employee-father who brings up the child. This right may not be transferred to any other person. The length of the leave is 2 weeks and is independent of such circumstances as: duration of the contract, type of the contract or the basis for establishing an employment relationship. The condition for its granting is the submission of a written applica-

tion, no later than 7 days before starting the leave. The employer is obliged to accept the employee's request. Paternity leave is granted until the child reaches 24 months of age or 24 months from the validation of the decision on the adoption of a child, but not longer than until the child reaches 7 years of age or 10 years in the case of postponement of compulsory education.

During the paternity leave, the employee is entitled to a maternity allowance. During the paternity leave, the employee-father takes advantage of employee rights related to the special protection of the durability of the employment relationship.