

*Katarzyna Serafin** <https://orcid.org/0000-0003-2152-9029>

WPLYW NOWELIZACJI KODEKSU PRACY Z DNIA 9 MARCA 2023 ROKU NA GWARANCJE STABILNOŚCI ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW KORZYSTAJĄCYCH Z UPRAWNIENÍ ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM

Streszczenie. Nowelizacja kodeksu pracy z dnia 9 marca 2023 r. wdrożyła do polskiego porządku prawnego dwie dyrektywy UE – dyrektywę 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE oraz dyrektywę 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Skutkiem implementacji są nowe uprawnienia związane z rodzicielstwem i sprawowaniem opieki nad innym członkiem rodziny oraz zmiany w zakresie powszechnej i szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę i gwarancji powrotu do pracy na dotychczasowym stanowisku. Autorka analizuje w opracowaniu, jak zmiany w przepisach kodeksu pracy wpłynęły na ochronę stabilności zatrudnienia pracowników realizujących uprawnienia związane z rodzicielstwem i sprawowaniem opieki nad innym członkiem rodziny.

Słowa kluczowe: uprawnienia związane z rodzicielstwem, szczególna ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, powszechna ochrona przed wypowiedzeniem, zakaz rozwiązania umowy o pracę z powodu korzystania z uprawnień rodzicielskich, obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku

IMPACT OF THE 9 MARCH 2023 AMENDMENTS TO THE LABOUR CODE ON EMPLOYMENT STABILITY GUARANTEES FOR EMPLOYEES EXERCISING RIGHTS RELATED TO PARENTHOOD AND CARING FOR ANOTHER FAMILY MEMBER

Abstract. The amendment to the Labour Code of 9 March 2023 implemented two EU directives into the Polish legal order – Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the EU and Directive 2019/1158 on work-life balance for parents and carers. The implementation results in new entitlements related to parenthood and caring for another family member, as well as changes to the general and specific protection against termination of employment and guarantees of return to work in employee's current position. In the study, the author analyses how the amendments

* Uniwersytet Łódzki, kserafin@wpia.uni.lodz.pl



to the Labour Code have affected the protection of employment stability for employees exercising rights related to parenthood and caring for another family member.

Keywords: parental rights, special protection against termination of employment, prohibition of termination of employment, prohibition of termination of employment for exercising parental rights, obligation to allow the employee to work in his/her current employment position

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Mocą ustawy nowelizacyjnej z dnia 9 marca 2023 r.¹ ustawodawca dokonał implementacji do polskiego porządku prawnego dwóch dyrektyw unijnych – dyrektywy 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r., Dz. Urz. UE L 2019.186.105, ogłoszona dnia 11 lipca 2019 r.) oraz dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz. Urz. UE L 2019.188.79, ogłoszona dnia 12 lipca 2019 r.). Skutkiem implementacji obu dyrektyw do ustawodawstwa krajowego było wprowadzenie zarówno nowych uprawnień związanych z rodzicielstwem i opieką nad innymi członkami rodziny, jak i nowych instrumentów służących szeroko rozumianej ochronie stabilności i trwałości stosunku pracy. Ustawa nowelizacyjna dokonała również zmian w regulacjach kodeksu pracy dotyczących ochrony trwałości stosunku pracy oraz gwarancji powrotu do pracy po zakończeniu realizacji niektórych uprawnień związanych z rodzicielstwem. Wprowadzone rozwiązania prawne na pierwszy rzut oka rozszerzają i wzmacniają ochronę pracowników przed ryzykiem utraty pracy, jednak głębsza analiza całokształtu przepisów dotyczących pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem ujawnia pewne niekonsekwencje w działaniu ustawodawcy. Wydaje się bowiem, że nie zawsze zakres ochrony jest adekwatny do sytuacji pracownika. Przedmiotem niniejszego opracowania będzie analiza i ocena aktualnego kształtu i zakresu instrumentów i gwarancji służących ochronie stabilności zatrudnienia pracowników korzystających z nowych i dotychczasowych uprawnień związanych z rodzicielstwem i opieką nad innymi członkami rodziny. Mając na względzie fakt, iż niektóre wątki podejmowane w rozważaniach wymagają porównania sytuacji pracowników korzystających z nowych i dotychczasowych uprawnień, przed rozpoczęciem zasadniczej części opracowania niezbędne będzie dokonanie krótkiej charakterystyki tych nowych uprawnień wprowadzonych przez ustawę nowelizacyjną do kodeksu pracy.

¹ Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).

2. NOWE UPRAWNIENIA ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

Ustawa nowelizacyjna wprowadziła do kodeksu pracy nowe artykuły regulujące uprawnienia przysługujące pracownikom mającym obowiązki rodzinne. Należą do nich art. 148¹ k.p. normujący zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, art. 173¹ k.p. dotyczący urlopu opiekuńczego oraz art. 188¹ k.p. regulujący prawo do wnioskowania o wybrane elastyczne formy organizacji pracy.

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych wypadkiem lub chorobą ma najszerszy zakres podmiotowy. Przysługuje ono bowiem każdemu pracownikowi w razie wystąpienia pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeśli wiąże się one z niezbędną natychmiastową obecnością pracownika. Sformułowanie „sprawy rodzinne spowodowane wypadkiem lub chorobą” dopuszcza stosunkowo szerokie ujęcie podmiotowe, obejmując swym zakresem osoby, z którymi łączy pracownika więzy małżeństwa, pokrewieństwa (dzieci, rodzice, dziadkowie, rodzeństwo) oraz powinowactwa (teściowie, dziadkowie i rodzeństwo małżonka pracownika). Możliwe jest również skorzystanie z tego zwolnienia w razie choroby lub wypadku partnera pracownika czy np. dalszego krewnego, nad którym pracownik sprawuje opiekę (Czerniak-Swędziół 2023, 355).

Zwolnienie to przysługuje pracownikowi w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego i jest udzielane na wniosek pracownika, który należy złożyć najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. O sposobie wykorzystania zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku w tej sprawie, składanym do pracodawcy w danym roku kalendarzowym. Zwolnienie udzielane w wymiarze godzinowym w przypadku pracownika zatrudnionego na część etatu ustalane jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Jeżeli z tych ustaleń wynika niepełna godzina zwolnienia, to zaokrągla się ją w górę do pełnej godziny. Jak widać, konstrukcja tego zwolnienia właściwie powieliła rozwiązanie zastosowane przy tzw. dniach na dziecko z tą różnicą, że za okres korzystania z tego zwolnienia pracownikowi przysługuje połowa wynagrodzenia za pracę. Poza tym, nie znajduje tu zastosowania zasada, zgodnie z którą w sytuacji, gdy do skorzystania ze zwolnienia uprawnionych jest dwoje pracowników (np. w razie choroby lub wypadku dziecka), to ze zwolnienia skorzystać może tylko jeden z nich.

Węższe ujęcie podmiotowe dotyczy dwóch pozostałych uprawnień. Urlop opiekuńczy to bezpłatne zwolnienie od pracy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym przysługujące pracownikowi w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia członkowi rodziny lub innej osobie zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają osobistej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. W tym wypadku ustawodawca wyraźnie określił, kogo obejmuje pojęcie członków rodziny, wskazując, że chodzi o syna, córkę, matkę,

ojca lub małżonka pracownika. Z urlopu może też skorzystać pracownik w celu osobistej opieki lub udzielenia wsparcia z poważnych względów medycznych osobie niebędącej członkiem rodziny pod warunkiem, że osoba ta zamieszkuje pod tym samym adresem co on. Urlop jest udzielany na wniosek pracownika, w którym powinny być wskazane wszystkie okoliczności stanowiące podstawę do skorzystania z tego uprawnienia, zaś sam wniosek należy złożyć w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Okres wykorzystanego urlopu zalicza się do stażu pracy.

Prawo do wnioskowania o wybrane formy elastycznej organizacji pracy natomiast ustawodawca przyznał w art. 188¹ k.p. pracownikom wychowującym dziecko do 8. roku życia. Możliwość taką mają również pracownicy uprawnieni do urlopu opiekuńczego, ale jest ona zakotwiczona w art. 173³ k.p., nakazującym odpowiednie stosowanie art. 188¹ k.p. do pracowników, o których mowa w art. 173¹ k.p.

Do form elastycznej organizacji pracy, o które mogą wnioskować uprawnieni pracownicy, ustawodawca zalicza pracę zdalną; systemy: przerywanego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy i weekendowego czasu pracy; indywidualny rozkład czasu pracy; ruchomy czas pracy oraz pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. We wniosku pracownik oprócz danych dziecka i przyczyny konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy powinien wskazać wybrany rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której planuje skorzystać oraz termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z takiej organizacji pracy. Wynika stąd, że korzystanie z elastycznej organizacji pracy ma zasadniczo charakter terminowy. Niezależnie od terminów wskazanych we wniosku, prawo do korzystania z elastycznej organizacji pracy wygasa z chwilą ukończenia 8. roku życia przez dziecko wychowywane przez pracownika. Nie jest natomiast jasne, jak miałyby to wyglądać w przypadku pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego.

Wniosek powinien być złożony co najmniej 21 dni przed planowaną datą rozpoczęcia korzystania z elastycznej organizacji pracy. Nie ma on charakteru bezwzględnie wiążącego dla pracodawcy. Zgodnie bowiem z art. 188¹ § 4 k.p. pracodawca, rozpatrując wniosek, bierze pod uwagę potrzeby pracownika, w tym termin rozpoczęcia oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, jak również swoje potrzeby i możliwości, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika zarówno o uwzględnieniu wniosku, jak i o odmowie jego uwzględnienia, podając w tym drugim przypadku przyczynę swojej decyzji. Ustawodawca przewidział również trzecią możliwość w postaci wskazania przez pracodawcę innego możliwego terminu zastosowania elastycznej organizacji pracy. Przekazanie pracownikowi wskazanych informacji powinno nastąpić w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Przed upływem okresu korzystania z elastycznej organizacji pracy wskazanym we wniosku pracownik ma prawo złożyć wniosek

o powrót do poprzedniej organizacji pracy. Także i w tym przypadku pracodawca rozpatruje wniosek z uwzględnieniem okoliczności leżących po jego stronie, jak i po stronie pracownika, i może podjąć analogiczne decyzje, jak w przypadku rozpatrywania wniosku o skorzystanie z elastycznej organizacji pracy.

3. ŚRODKI OCHRONNE DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW KORZYSTAJĄCYCH Z UPRAWNIEŃ ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM

Nowelizacja z dnia 9 marca 2023 r. oprócz już istniejących instrumentów ochronnych wprowadziła dodatkowe gwarancje dotyczące pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Znajdują się one w przepisach regulujących nowe uprawnienia związane z rodzicielstwem, a oprócz tego zostały dodane do treści dotychczasowych przepisów regulujących ochronę pracowników.

3.1. Gwarancja dopuszczenia do pracy na dotychczasowym stanowisku

Gwarancja ta, wyrażona w art. 186⁴ k.p., polega na obowiązku dopuszczenia pracownika powracającego do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego², urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu. Obecna treść art. 186⁴ k.p. jest wynikiem implementacji art. 10 dyrektywy 2019/1158, wyrażającego zasadę zachowania praw nabytych (przed skorzystaniem z urlopu lub w dniu rozpoczęcia urlopu). Ustawodawca objął zakresem tego przepisu wszystkich pracowników wracających do pracy po zakończeniu urlopu związanego z rodzicielstwem bez względu na to, czy jest to urlop odpłatny czy nieodpłatny, ujednolicając i uogólniając formułę gwarancji poprzez użycie sformułowania „na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu”³. Co więcej, na mocy artykułów 148¹ § 6 k.p. i 173³

² Na podstawie ustawy z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2024 r. poz. 1871), zakres podmiotowy tego przepisu został uzupełniony o pracowników korzystających z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego z mocą obowiązującą od dnia 19 marca 2025 r.

³ Przed nowelizacją warunki dopuszczania pracowników do pracy po zakończeniu urlopów związanych z rodzicielstwem były uregulowane w dwóch odrębnych przepisach, z których jeden dotyczył pracowników powracających do pracy po urlopach płatnych, a drugi pracowników wracających do pracy po urlopie wychowawczym (bezpłatnym). Przepisy te odnosiły tę gwarancję oddzielnie do stanowiska pracy i do wynagrodzenia, jakie pracownik miał otrzymywać po powrocie do pracy. Gwarancja w zakresie stanowiska pracy w tym samym stopniu odnosiła się do wszystkich pracowników bez względu na rodzaj urlopu, z którego korzystali przed powrotem do pracy,

k.p. powyższa regulacja ma również zastosowanie do pracowników wracających do pracy po zakończeniu odpowiednio: zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych i urlopu opiekuńczego. Wprawdzie, jak wynika z art. 10 dyrektywy, zasada zachowania praw nabytych powinna mieć zastosowanie zarówno do urlopów w niej uregulowanych (urlop ojcowski, rodzicielski i opiekuńczy), jak i czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, to jednak można się zastanawiać, czy rzeczywiście konieczne było stosowanie przez ustawodawcę formuły „dopuszczania pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku”, która zasadniczo ma zastosowanie do pracowników wracających do pracy po dłuższym okresie nieobecności w pracy, który zwiększa prawdopodobieństwo zajścia jakichś zmian w zakresie warunków pracy czy płacy na stanowisku zajmowanym przez pracownika. Powstaje pytanie, czy skoro ustawodawca przewiduje taką gwarancję w odniesieniu do pracownika korzystającego ze zwolnienia z powodu działania siły wyższej, to dlaczego nie ma analogicznej gwarancji dla pracownika, który korzysta z tzw. dni na dziecko, skoro sama konstrukcja zwolnienia w wymiarze czasowym jest wzorowana na tym właśnie uprawnieniu.

3.2. Gwarancje w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy

3.2.1. *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy*

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w związku z rodzicielstwem uregulowana jest w dwóch przepisach: w art. 177 k.p. oraz w art. 186⁸ k.p. Nowelizacja kodeksu pracy z dnia 9 marca 2023 r. pozostawiła bez zmian treść drugiego z wyżej wymienionych przepisów, dokonując jednocześnie istotnych modyfikacji w brzmieniu art. 177 k.p., służących wzmocnieniu ochrony pracowników objętych jego zakresem.

Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania uregulowany w art. 177 k.p. obecnie nie dotyczy już tylko umowy o pracę, lecz obejmuje także inne podstawy stosunku pracy, co wynika z nowego brzmienia § 1 tego artykułu, w którym sformułowanie „umowa o pracę” zastąpiono terminem „stosunek pracy” (Maniewska 2024). Modyfikacja brzmienia powyższego paragrafu polegała również na zmianie formuły określającej zakres podmiotowy. Obecnie przepis nie wymienia bezpośrednio pracowników podlegających ochronie, lecz zakres podmiotowy określony jest przez pryzmat okresu objętego ochroną. Zgodnie z aktualną treścią zakazy obowiązują w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego oraz „od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu”. Tym samym ustawodawca w odniesieniu do pracowników

natomiast warunki w zakresie wynagrodzenia za pracę były uregulowane korzystniej w przypadku pracowników powracających do pracy po urlopach płatnych.

korzystających z innych niż urlop macierzyński, płatnych urlopów związanych z rodzicielstwem zrezygnował z konstrukcji odesłania do odpowiedniego stosowania art. 177 k.p. na rzecz bezpośredniego objęcia ich ochroną wynikającą z tego przepisu. Ponadto zmienił się również temporalny zakres ochrony takich pracowników – został wydłużony o okres przypadający między dniem złożenia wniosku o dany urlop albo jego część a dniem rozpoczęcia urlopu. W związku z tym konieczne stało się doprecyzowanie momentu rozpoczęcia ochrony poprzez powiązanie go z ustawowym terminem złożenia wniosku o dany urlop albo jego część. I tak, w przypadku pracownika wnioskującego o część urlopu macierzyńskiego, okres ochronny rozpoczyna się 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, w przypadku urlopu rodzicielskiego – 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części, a w przypadku urlopu ojcowskiego – 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu albo jego części. W rezultacie, jak zwraca uwagę B. Godlewska-Bujok, w niektórych przypadkach może dojść do sytuacji, gdy okres ochrony po złożeniu wniosku o urlop będzie dłuższy niż okres ochronny w trakcie samego korzystania z urlopu (Godlewska-Bujok 2023, 16)⁴.

Ustawa nowelizacyjna uchyliła też § 2 art. 177, który wyłączał stosowanie zakazów wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na okres próbny nieprzekraczający miesiąca. W konsekwencji zakazy określone w § 1 dotyczą również wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na okres próbny bez względu na długość okresu próby.

Wdrażając dyrektywę 2019/1158, ustawodawca rozszerzył zakres przedmiotowy art. 177 k.p., obejmując zakazem także prowadzenie przez pracodawcę przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania niezwłocznego, jednak nie zdefiniował tego pojęcia, co powoduje, że można je interpretować w różny sposób – szerzej lub wężiej (Godlewska-Bujok 2023, 17). Z pewnością za działanie przygotowawcze pracodawcy można uznać podjęcie konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową. Odwołując się zaś do orzecznictwa, można wskazać na orzeczenie Sądu Najwyższego z 22 maja 2012 r. (II PK 254/11, OSNP 2013, nr 7–8, poz. 82), w którym sąd uznał możliwość żądania przywrócenia do pracy pracownicy, której „wypowiedziano umowę o pracę zawartą na czas określony, wprowadzie po zakończeniu okresu ochronnego, ale na skutek decyzji podjętej już w tym okresie i mającej za przyczynę macierzyństwo pracownicy”. Przykłady takich działań są również podane w wyroku ETS z dnia 11 października 2007 r. C-460/06 w sprawie *Nadine Paquay przeciwko Société d’architectes Hoet i Minne SPRL* (ZOTSiS 2007/10A/I-8511). Według Trybunału do działań przygotowawczych pracodawcy

⁴ Taka sytuacja może dotyczyć np. wnioskowania o część urlopu rodzicielskiego, ponieważ po nowelizacji ustawodawca zrezygnował z określenia minimalnej długości urlopu rodzicielskiego. Może zatem zdarzyć się, że pracownikawnioskuje o 2 tygodnie urlopu i w konsekwencji będzie chroniony przez 21 dni przed rozpoczęciem urlopu i przez 14 dni w trakcie korzystania z urlopu.

należy zaliczyć poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy, przed końcem okresu ochronnego. Mimo że oba przytaczane wyżej wyroki dotyczą pracownic ciężarnych, wskazane w nich działania pracodawcy zachowują aktualność także w odniesieniu do innych pracowników objętych zakresem podmiotowym art. 177 k.p.

Niezmienione natomiast pozostały przesłanki uchylające zakazy wypowiedzenia i rozwiązania. Wypowiedzenie umowy o pracę możliwe jest tylko w razie ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy, a rozwiązanie niezwłoczne może nastąpić tylko w razie zaistnienia przyczyn zawinionych przez pracownicę/pracownika, jeśli reprezentująca ją/jego zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. W tym miejscu warto przypomnieć uchwałę SN z dnia 18 marca 2008 r. (II PZP 2/08, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 211), zgodnie z którą w sytuacji, gdy pracownica nie jest reprezentowana przez funkcjonujący w zakładzie pracy związek zawodowy, albo gdy u pracodawcy brak jest związków zawodowych, dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Ustawodawca wzmocnił jednak sytuację procesową pracownika, który stracił pracę w wyniku czynności rozwiązujących pracodawcy, obciążając tego ostatniego ciężarem dowodu na okoliczność istnienia przyczyn stanowiących podstawę do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy.

Poza zakazami wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy przepisy kodeksu zawierają inną szczególną gwarancję związaną z zakończeniem terminowego stosunku pracy, dotyczącą wyłącznie pracownic ciężarnych, która polega na przedłużeniu umowy o pracę do dnia porodu. Ta gwarancja została zachowana w niezmienionej postaci, co oznacza, że do dnia porodu przedłuża się umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Nie dotyczy to jednak umowy na czas określony, która została zawarta w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności. Tym samym ustawodawca częściowo wypełnił zalecenia Komitetu Praw Społecznych dotyczące realizacji gwarancji ochronnych z art. 8 EKS w stosunku do pracownic ciężarnych. Brak ochrony pracownic zatrudnionych na podstawie umowy na okres próbny był bowiem dwukrotnie przedmiotem negatywnej oceny polskich regulacji przez Komitet Praw Społecznych w aspekcie ich zgodności z art. 8 § 2 EKS (Świątkowski 2006, s. 2).

Kończąc wątek ochrony szczególnej uregulowanej w art. 177 k.p., należy jeszcze dodać, że ustawodawca nie zrezygnował zupełnie z konstrukcji odesłania do odpowiedniego stosowania tego przepisu, bowiem rozwiązanie to zastosowano w odniesieniu do pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego. Zgodnie z art. 173³ k.p. odpowiednio stosuje się tu art. 177 §§ 1, 1¹, 4 i 4¹ k.p.

Przechodząc na grunt drugiej regulacji ustanawiającej ochronę szczególną, należy przypomnieć, że treść przepisu art. 186⁸ k.p. dotyczącego pracowników korzystających z urlopu wychowawczego lub z obniżonego wymiaru czasu pracy nie uległa zmianie po nowelizacji kodeksu pracy. Pracodawca zatem nie może

wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem korzystającym z urlopu wychowawczego w okresie od dnia złożenia wniosku o udzielenie takiego urlopu do dnia zakończenia korzystania z tego urlopu, przy czym w razie złożenia przez pracownika wniosku w terminie wcześniejszym niż ustawowy termin 21 dni przed wskazaną we wniosku datą rozpoczęcia urlopu, zakaz zaczyna obowiązywać od daty rozpoczęcia biegu terminu ustawowego. W przypadku pracownika wnioskującego o obniżenie wymiaru czasu pracy zakaz obowiązuje od dnia złożenia wniosku (nie wcześniej niż 21 dni przed datą planowanego rozpoczęcia pracy w obniżonym wymiarze) do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru, ale nie dłużej niż przez łączny okres 12 miesięcy. Ustawodawca dopuszcza możliwość rozwiązania umowy o pracę tylko w przypadku ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy, a także w razie zaistnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. W sytuacji, gdy pracownik złoży jeden z wyżej wskazanych wniosków już po dokonaniu przez pracodawcę czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, to umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności. W porównaniu z art. 177 k.p. ochrona ta ma zatem węższy zakres podmiotowy i przedmiotowy. Ustawodawca objął gwarancjami wynikającymi z tego przepisu tylko pracowników umownych. Zakres przedmiotowy natomiast nie obejmuje czynności przygotowawczych prowadzących do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy. Do treści art. 186⁸ k.p. nie wprowadzono również reguły obciążenia pracodawcy ciężarem dowodu na okoliczność istnienia przyczyn stanowiących podstawę do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę.

3.2.2. *Ochrona roszczenia o przywrócenie do pracy i prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy*

Ochrona roszczenia o przywrócenie do pracy przejawia się w związaniu sądu pracy żądaniem pracownika dochodzącego restytucji stosunku pracy. W świetle art. 45 § 3 k.p. sąd nie może zmienić takiego roszczenia na roszczenie o odszkodowanie w razie ustalenia, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Zastępcze orzeczenie odszkodowania na rzecz pracownika zamiast przywrócenia do pracy dopuszcza się jedynie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Powyższy przepis odnosi się do pracowników objętych ochroną szczególną na podstawie enumeratywnie w nim wymienionych artykułów kodeksu pracy. Wśród nich znajduje się tylko jeden artykuł normujący ochronę szczególną w związku z rodzicielstwem – art. 177 k.p. W konsekwencji ochrona roszczenia o przywrócenie do pracy ma zastosowanie do pracowników ciężarnych i w trakcie urlopu macierzyńskiego oraz pracowników wnioskujących i korzystających odpowiednio: z urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu ojcowskiego albo ich części. W przypadku pracowników korzystających z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego regulacja ta znajduje

zastosowanie na podstawie odesłania zawartego w art. 180² § 7 k.p. Nie zostali nią natomiast objęci pracownicy korzystający z urlopu wychowawczego bądź obniżonego wymiaru czasu pracy, w czym trudno znaleźć racjonalne uzasadnienie (Latos-Miłkowska 2024, 351). Ponadto, zważywszy że art. 45 § 3 k.p. zawiera sformułowanie „pracowników, o których mowa w (...) art. 177”, niejasna w tym kontekście wydaje się sytuacja pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego, który jest wprawdzie objęty działaniem art. 177 k.p., ale nie wprost, a na podstawie odesłania do odpowiedniego stosowania tego przepisu, zawartego w art. 173³ k.p. Brzmienie przepisu sugeruje, że sąd pracy nie będzie związany roszczeniem restytucyjnym takiego pracownika i będzie mógł orzec zastępczo o odszkodowaniu, jeśli ustali, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe bądź niecelowe.

Odnosząc się do zakresu przedmiotowego art. 45 § 3 k.p., należy też wskazać na wyrok SN z dnia 22 września 2020 r. (I PK 197/19, LEX nr 3106219), zgodnie z którym

omawiana norma (art. 45 § 3 k.p.) określa podmioty, do których nie ma zastosowania art. 45 § 2 k.p., natomiast nie zawęża jego działania przedmiotowo jedynie do sytuacji złamania zakazu płynącego ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Przepis kodeksu pracy ma zawsze zastosowanie do wymienionych w nim pracowników, a więc także wtedy, gdy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy dotyczy dopuszczalnej prawem jednostronnej czynności pracodawcy (której nie obejmuje szczególna ochrona stosunku pracy).

Drugą gwarancję związaną z przywróceniem do pracy zawiera przepis art. 47 k.p. przewidujący prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zasadą wynikającą z tej regulacji jest limitowanie okresu, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje prawo do wynagrodzenia. Niektórym kategoriom pracowników podlegających ochronie szczególnej ustawodawca przyznał prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, przy czym nowelizacja kodeksu pracy nieco zmieniła w tym zakresie brzmienie powyższego przepisu. Przed nowelizacją prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy ustawodawca przyznawał (oprócz pracownika, o którym mowa w art. 39) pracownicy, z którą rozwiązano umowę w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego oraz pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi innemu członkowi najbliższej rodziny w okresie korzystania przez niego z urlopu macierzyńskiego. Obecnie poza pracownicą w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy przyznano pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę od dnia złożenia przez niego wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego lub jego części do dnia zakończenia tego urlopu. Ustawodawca zatem dostosował treść przepisu do okresu ochronnego wynikającego z art. 177 k.p. Prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy zostało również zagwarantowane na podstawie odesłania do odpowiedniego stosowania art. 47 k.p. w odniesieniu do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego (art. 180² § 7 k.p.), urlopu na warunkach

urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 2 k.p.), urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3 k.p.) i urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1g} k.p.). Nie ma natomiast odesłania do odpowiedniego stosowania art. 47 k.p. w przypadku przywrócenia do pracy pracownika korzystającego z urlopu opiekuńczego, co wskazuje, że ustawodawca nie traktuje takiego pracownika na równi z innymi pracownikami korzystającymi z urlopów związanych ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

3.2.3. Ochrona powszechna przed wypowiedzeniem

Rozpatrując kwestię powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, w pierwszej kolejności należy zauważyć, że nowelizacja kodeksu pracy objęła zakresem tej ochrony także pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Obowiązek pracodawcy wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz wymóg konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy dotyczy zatem także wypowiedzania tego rodzaju umowy o pracę. W konsekwencji pracownikom zatrudnionym na jej podstawie przyznano również co do zasady roszczenie o przywrócenie do pracy. W obecnym stanie prawnym roszczenie to nie przysługuje pracownikowi tylko wtedy, gdy upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Z takiej ochrony będą mogli skorzystać pracownicy wychowujący dziecko do lat 8 objęci zakazem pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz w systemie przerywanego czasu pracy czy też zakazem delegowania poza stałe miejsce pracy. Będzie ona również przysługiwała pracownikom wnioskującym o indywidualny rozkład czasu pracy, ruchomy czas pracy lub przerywany czas pracy w trybie art. 142¹ k.p. i pracownikom wnioskującym o pracę zdalną na podstawie art. 67¹⁹ § 6 k.p.

Odnosząc się do obowiązku wskazywania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, trzeba zwrócić uwagę na nowe rozwiązanie wprowadzone w tym zakresie w odniesieniu do pracowników korzystających z niektórych uprawnień związanych z rodzicielstwem. Chodzi tu o pracowników korzystających z elastycznej organizacji pracy i z urlopu opiekuńczego. W przypadku tych pracowników ustawodawca wskazał bowiem na okoliczności, które nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej zarówno czynności rozwiązyjących po stronie pracodawcy, jak i działań przygotowawczych w tym zakresie. Zgodnie z art. 188¹ § 7 k.p. złożenie przez pracownika wniosku o zastosowanie wobec niego elastycznej organizacji pracy nie może stanowić „przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia”.

Dodatkowo ustawodawca obciążył pracodawcę ciężarem dowodu na okoliczność, że przy rozwiązaniu kierował się innym powodem niż złożenie wyżej wskazanego wniosku przez pracownika. Co ciekawe, w świetle brzmienia art. 188¹ § 7 k.p. powodem podjęcia decyzji w sprawie rozwiązania umowy o pracę

teoretycznie mogłoby być złożenie przez pracownika wniosku o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu określonego we wniosku o zastosowanie elastycznej organizacji pracy, bowiem ta okoliczność nie została objęta zakazem (Rączka, Zwolińska 2024).

Instrumenty ochronne przewidziane w art. 188¹ k.p. nie mają natomiast zastosowania do pracowników, którzy składają wnioski na podstawie art. 142¹ i art. 67¹⁹ § 6 k.p. o wybrane elastyczne formy organizacji czasu pracy wskazane w tych przepisach.

4. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że po nowelizacji kodeksu pracy wdrażającej unijne dyrektywy 2019/1152 i 2019/1158 gwarancje dotyczące stabilizacji zatrudnienia pracowników korzystających z szeroko rozumianych uprawnień związanych z rodzicielstwem są zróżnicowane w zależności od tego, z jakich uprawnień korzysta dany pracownik. Ustawodawca wprowadził dodatkowe środki ochronne, ale tylko w odniesieniu do pracowników korzystających z tych uprawnień rodzicielskich bądź związanych ze sprawowaniem opieki nad innymi członkami rodziny, o których stanowi dyrektywa 2019/1158, pomijając tych pracowników, którzy korzystają z podobnych uprawnień, które funkcjonowały jeszcze przed implementacją. Tytułem przykładu można wskazać pracowników składających o niektóre formy elastycznej organizacji pracy na innej podstawie niż art. 188¹ k.p., czyli tych składających o indywidualny rozkład czasu pracy na podstawie art. 142¹ k.p. czy o pracę zdalną na podstawie art. 67¹⁹ § 6 k.p. Wniosek składany przez pracowników na podstawie dwóch ostatnich przepisów mają charakter względnie wiążący, bowiem przesłanką odmowy realizacji wniosku jest niemożność jego uwzględnienia wynikająca z organizacji lub rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika. Charakter wniosku może zatem wpływać na zwiększenie po stronie pracodawcy „chęci pozbycia się” pracownika. Tymczasem w świetle obecnych przepisów pracownik składający taki wniosek nie podlega ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę ani też złożenie przez niego wniosku w trybie powyższego przepisu nie stanowi zakazanej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Wydaje się, że przynajmniej drugie ze wskazanych rozwiązań mogłoby mieć zastosowanie w tym wypadku. Dyrektywa nie stoi na przeszkodzie wprowadzeniu uregulowań korzystniejszych od tych wynikających z jej treści, więc możliwe byłoby objęcie podobną ochroną pracowników korzystających z podobnych uprawnień. Tymczasem w obecnym stanie prawnym jedyne co pozostaje pracownikowi w takiej sytuacji, to powołanie się na przepisy ustanawiające zakaz dyskryminacji, w których pojawia się otwarty katalog kryteriów dyskryminacyjnych. Przy okazji godzi się w tym miejscu zauważyć, że choć dyrektywa implementowana

omawianą nowelizacją mocno akcentuje ochronę pracowników przed dyskryminacją, to kształt prawny rozwiązań przyjętych przez ustawodawcę jest uznawany za niewystarczające jej wdrożenie w tym zakresie, jednak szersze przedstawienie tej materii wykracza poza ramy niniejszego opracowania.

BIBLIOGRAFIA

- Czerniak-Swędzioł, Justyna. 2023. „*Vis maior* jako powód zwolnienia od pracy”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 30(4): 351–362. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.23.028.18500>
- Godlewska-Bujok, Barbara. 2023. „Work-life balance po polsku – najważniejsze refleksje po nowelizacji z 2023 r.” *Radca Prawny. Zeszyty Naukowe* 2(35): 11–26. <https://doi.org/10.4467/23921943RP.23.011.18360>
- Latos-Miłkowska, Monika. 2024. „Zróżnicowanie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy – wybrane zagadnienia”. W *Prawo pracy. Między teorią a praktyką. Księga jubileuszowa Profesora Jana Piątkowskiego*. 343–355. Red. Jagoda Jaskulska, Anna Napiórkowska, Beata Rutkowska. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. Dom Organizatora.
- Maniewska, Eliza. 2024. „Komentarz do art. 177 k.p.” W Eliza Maniewska, Kazimierz Jaśkowski. *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*. LEX.
- Rączka, Krzysztof. Agnieszka Zwolińska. 2024. „Komentarz do art. 177 i 188¹ k.p.” W Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka, Michał Raczkowski, Wojciech Ostaszewski, Agnieszka Zwolińska. *Kodeks pracy. Komentarz*. LEX.
- Świątkowski, Andrzej. 2006. „Zrewidowana Europejska Karta Społeczna – perspektywy ratyfikacji”. *Dodatek do Monitora Prawa Pracy* 2: 1–11.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).
- Ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2024 r. poz. 1871).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 2019.186.105).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 2019.188.79).

Orzecznictwo

- Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 października 2007 r. C-460/06 w sprawie *Nadine Paquay przeciwko Société d'architectes Hoet i Minne SPRL*, ZOTSiS 2007/10A/I-8511.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2020 r., I PK 197/19, LEX nr 3106219.