

## Możliwość podjęcia zatrudnienia w czasie trwania urlopu macierzyńskiego. Rozważania na gruncie prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych

Tradycja ochrony macierzyństwa i rodzicielstwa jest głęboko ugruntowana w przepisach wielu państw i organizacji międzynarodowych. W tym miejscu warto zwrócić uwagę na Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 3 dotyczącą zatrudnienia kobiet przed i po porodzie z 1919 roku<sup>3</sup>, Konwencję nr 103 dotyczącą ochrony macierzyństwa z 1952 roku<sup>4</sup> czy Konwencję nr 183 z 2000 roku<sup>5</sup> oraz wiele regulacji lub zaleceń innych organizacji międzynarodowych (jak np. Karta Praw Podstawowych UE)<sup>6</sup>. Państwo Polskie zobowiązane jest do ochrony macierzyństwa i rodzicielstwa, czego wyrazem jest artykuł 18 Konstytucji RP<sup>7</sup>. Stanowi on, iż „małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej”. Polskie prawo pracy od lat chroni pracownice w ciąży i rodziców nowonarodzonych dzieci. Historia ochrony macierzyństwa i rodzicielstwa w polskim prawie pracy sięga okresu międzywojennego<sup>8</sup>. Aktualnie ochrona macierzyństwa i rodzicielstwa wyrażona jest głównie w Kodeksie pracy<sup>9</sup> (dalej: k.p.). Cały dział VIII pt. „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” jest poświęcony właśnie temu zagadnieniu. Dodatkowe instytucje wspomagające ochronę tych wartości uregulowane są również w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa<sup>10</sup>.

<sup>1</sup>Doktorant, Uniwersytet Jagielloński, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego.

<sup>2</sup>Doktorantka, Uniwersytet Jagielloński, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Polityki Gospodarczej Uniwersytetu Jagiellońskiego.

<sup>3</sup>Nie ratyfikowana przez Polskę, zob. tekst aktu: Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy, lata 1919–1994, Warszawa 1996.

<sup>4</sup>Konwencja nr 103 dotycząca ochrony macierzyństwa (zrewidowana), z 1952 r., Dz.U. z 1976 r., Nr 16, poz. 99.

<sup>5</sup>Nie ratyfikowana przez Polskę, zob. tekst aktu: Międzynarodowa Organizacja Pracy, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183) (dostęp: 03.11.2016).

<sup>6</sup>Karta Praw Podstawowych z dnia 7.12.2000 r., Dz. Urz. UE C 83 z 30.03.2010.

<sup>7</sup>Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.

<sup>8</sup>W tym miejscu należałoby przytoczyć ustawę z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz.U. z 1924 r. Nr 65, poz. 636.

<sup>9</sup>Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141.

<sup>10</sup>Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. z 1999 r. Nr 60, poz. 636.

Jeden z ważniejszych przykładów takiej ochrony stanowią urlopy związane z macierzyństwem i rodzicielstwem. Urlopy te są traktowane w doktrynie prawa pracy jako „wyłączenie obowiązku świadczenia pracy przyznane pracownikom w celu realizacji obowiązków rodzicielskich i wychowawczych” i posiadają umocowanie w Kodeksie pracy<sup>11</sup>. Urlopy związane z macierzyństwem i rodzicielstwem spełniają niezwykle istotne zadania społeczne. Zgodnie z poglądem L. Mitrusa urlopy te umożliwiają skorzystanie z czasu wolnego przeznaczonego na sprawowanie opieki nad nowo narodzonym dzieckiem, gwarantują ochronę przed wypowiedzeniem w czasie ich trwania oraz możliwość powrotu do przedsiębiorstwa po zakończeniu urlopu, natomiast przepisy z zakresu ubezpieczeń społecznych zapewniają świadczenia rekompensujące utracony zarobek<sup>12</sup>.

Najistotniejszą zdaniem autorów instytucją chroniącą macierzyństwo i rodzicielstwo osób pracujących w polskim prawie pracy jest urlop macierzyński. Celem tego urlopu jest ochrona zdrowia kobiety w ostatnim okresie ciąży i możliwość przygotowania się przez nią do porodu, a przede wszystkim możliwość regeneracji ciała kobiety po porodzie i zapewnienie opieki dziecku w pierwszym okresie jego życia<sup>13</sup>. Podobnie cel urlopu macierzyńskiego określa A.M. Świątkowski<sup>14</sup>:

*Urlop macierzyński jest przeznaczony na przygotowanie się do porodu, odnowienie organizmu pracownicy po porodzie oraz umożliwienie matce dziecka nawiązania więzi psychicznej z nowo narodzonym dzieckiem oraz roztoczenia nad nim opieki w pierwszych tygodniach po porodzie.*

Aby zaprezentować skalę zjawiska jakim jest przebywanie na urloпах związanych z macierzyństwem, warto w tym momencie przytoczyć kilka danych statystycznych z lat poprzednich. Najpełniejsze dane posiadane dotychczas przez autorów dotyczą roku 2014. Liczba urodzeń w roku 2014 wyniosła 376 tys.<sup>15</sup> Zgodnie z danymi Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuarnych

---

<sup>11</sup> A. Bigaj, *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa 2015, s. 33.

<sup>12</sup> Podobnie: L. Mitrus, *Wątpliwości wokół urlopu rodzicielskiego*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Pamiątkowa Prof. Jerzego Wratnego*, G. Uścińska (red.), Warszawa 2013, s. 357.

<sup>13</sup> L. Mitrus, *Ochrona rodzicielstwa w świetle zmian Kodeksu pracy*, [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga Pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, A. Patulski i K. Walczak (red.), Warszawa 2009, s. 189–200.

<sup>14</sup> Zgodnie z: A.M. Świątkowski, *Komentarz do art. 180 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, A.M. Świątkowski (red.), Legalis 2016; podobnie J. Wratny, *Komentarz do art. 180 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, J. Wratny (red.), Legalis 2016.

<sup>15</sup> Minister Pracy i Polityki Społecznej, Informacja Ministra Pracy i Polityki Społecznej o realizacji ustawy z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 675, <http://orka.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=3308> (dostęp: 27.10.2016)

Centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za rok 2014<sup>16</sup>: w tym roku podstawowy zasiłek macierzyński (z tytułu przebywania na urlopie macierzyńskim)<sup>17</sup> pobierało 427,3 tys. osób<sup>18</sup> w tym tylko 31,3 tys. mężczyzn. Dane te uwzględniają również matki, osoby pozostające na urlopie macierzyńskim w roku 2014, a których dzieci urodziły się jeszcze w 2013 roku.

Zgodnie z art. 180 § 1 k.p. urlop macierzyński wynosi od 20 do 37 tygodni, jego wymiar zależy od ilości urodzonych podczas porodu dzieci. Podstawa zatrudnienia, wymiar czasu pracy ani staż pracy nie mają wpływu na nabycie prawa do urlopu macierzyńskiego<sup>19</sup>. Pracownica może wykorzystać jego część (aż do sześciu tygodni) przed planowaną datą porodu. Możliwość ta ma na celu właściwe i bezpieczne przygotowanie się matki do porodu. Urlop ten ma charakter obligatoryjny, a pracownica – matka która urodziła dziecko, jest zobligowana do korzystania z tego urlopu przez minimalny okres 14 tygodni po porodzie. W pewnych szczególnych przypadkach<sup>20</sup>, takich jak urodzenie martwego dziecka czy zgon dziecka po porodzie, czas ten może zostać skrócony do 8 tygodni od dnia porodu. Należy się przychylić do poglądu J. Wratnego, iż okres 8 tygodni po porodzie stanowi w każdym przypadku minimalny przysługujący matce okres urlopu macierzyńskiego. Z przepisów tych można wyprowadzić wnioski, że urlop macierzyński składa się z dwóch części. W okresie 8 pierwszych tygodni pełni funkcję przerwy połogowej przeznaczonej na regenerację sił fizycznych i psychicznych kobiety po odbytych porodzie. Dalsza część urlopu macierzyńskiego przeznaczona jest natomiast wyłącznie na opiekę nad małym dzieckiem<sup>21</sup>.

Trudno negować niezwykle istotny cel tego urlopu – zarówno dla zdrowia matki, jak i dziecka. Mimo to niejednokrotnie dochodzi do sytuacji, w której kobiety są zmuszone lub chcą podjąć zatrudnienie w czasie jego trwania. W tym momencie nasuwają się więc liczne pytania o prawną możliwość zatrudnienia kobiety przebywającej na urlopie macierzyńskim, na które autorzy będą starać

<sup>16</sup> Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych, *Informacja o wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (podstawowego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego) w okresie styczeń – grudzień 2014 r.*, [http://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/sites/default/files/zasilki\\_macierz\\_w\\_okresie\\_i-xii\\_2014\\_r.pdf](http://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/sites/default/files/zasilki_macierz_w_okresie_i-xii_2014_r.pdf) (dostęp: 26.10.2016).

<sup>17</sup> Należy zaznaczyć, iż urlopy związane z macierzyństwem i rodzicielstwem wyglądały inaczej niż aktualnie.

<sup>18</sup> Oczywiście liczba urodzeń w danym roku a liczba osób korzystających z urlopów macierzyńskich w tym samym czasie nie muszą być tożsame.

<sup>19</sup> Zgodnie z: A.M. Świątkowski, *Komentarz do art. 180 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, A.M. Świątkowski (red.), Legalis 2016; podobnie: M. Nałęcz, *Komentarz do art. 180 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. Walczak (red.), Legalis 2016.

<sup>20</sup> Oczywiście sytuacje te są uregulowane w bardziej szczegółowy sposób w k.p., zob. m.in. art. 180<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.

<sup>21</sup> J. Wratny, *Komentarz do art. 180 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, J. Wratny (red.), Legalis 2016.

się udzielić odpowiedzi w dalszej części artykułu. Czy podjęcie zatrudnienia przez osobę korzystającą z urlopu macierzyńskiego jest w ogóle dopuszczalne? Na jakich warunkach może zostać dopuszczone takie zatrudnienie? Czy ewentualny zakaz zatrudnienia osoby przebywającej na urlopie macierzyńskim może zostać uznany za zbyt daleko idącą ingerencję ustawodawcy w prawa pracownika i pracodawcy? Rozważaniom poddana zostanie również relacja pomiędzy regulacjami dotyczącymi możliwości omawianego zatrudnienia a celem urlopu macierzyńskiego. Wszelkie rozważania w niniejszym artykule uwzględniają zmiany wprowadzone 2 stycznia 2016 roku ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>22</sup>.

Zwróćmy uwagę, iż brak jest zarówno w Kodeksie pracy, jak i w pozostałych przepisach wyraźnego ograniczenia lub zakazu podejmowania zatrudnienia przez osobę korzystającą z urlopu macierzyńskiego. Bez znaczenia w tym miejscu jest forma prawna tego zatrudnienia i to, czy zatrudnienie miało być podjęte u pracodawcy udzielającego tego urlopu czy też u innego pracodawcy. Mając na uwadze brak wyraźnego unormowania tej kwestii, a także uwzględniając zasadę swobody zawierania umów (wynikającą z podstawowych zasad prawa pracy zawartych w k.p.), można by stwierdzić, iż podjęcie takiego zatrudnienia w przypadku zgodnej woli osoby przebywającej na urlopie macierzyńskim i pracodawcy jest dopuszczalne.

Kolejny argument przemawiający za takim rozwiązaniem wynikać mógłby również z braku uregulowania tej kwestii w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Na mocy tej ustawy, osobie przebywającej na urlopie macierzyńskim przysługuje zasiłek macierzyński - świadczenie pieniężne mające na celu rekompensatę czasowo utraconych dochodów<sup>23</sup>. W wymienionej wyżej ustawie nie zostały jednak wymienione żadne sankcje za podjęcie zatrudnienia w czasie trwania tego urlopu. Co ciekawe, art. 31 ust. 4a ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przewiduje sankcję za podjęcie zatrudnienia w czasie trwania urlopu rodzicielskiego – „wysokość zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu”. Na marginesie należy zauważyć, iż regulacja ta jest niepełna, przykładowo nie traktuje o możliwości zatrudnienia u innego pracodawcy. W przypadku urlopu macierzyńskiego ustawodawca

---

<sup>22</sup> Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 r., poz. 1268.

<sup>23</sup> Szerzej o zasiłku m.in.: E. Mazurczak-Jasińska, K. Stopka, *O charakterze i funkcjach zasiłku macierzyńskiego dla ubezpieczonego ojca dziecka*, [w:] *Księga dla naszych kolegów: prace prawnicze poświęcone pamięci doktora Andrzeja Ciska, doktora Zygmunta Masternaka i doktora Marka Zagrosika*, J. Mazurkiewicz (red.), Wrocław 2013, s. 319–330; Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2012, s. 328–330.

w ogóle nie reguluje tej kwestii. Jest to rażąca niekonsekwencją ustawodawcy: nie dość, że nie traktuje o innych urloпах, a nawet nie odnosi się do wszystkich sytuacji w przypadku urlopu rodzicielskiego (np. kiedy pracownik korzystający z tego urlopu podejmuje zatrudnienie u innego pracodawcy). W świetle tej ustawy teoretycznie dopuszczalna byłaby więc sytuacja, w której pracownica przebywająca na urlopie macierzyńskim mogłaby podjąć zatrudnienie i pobierać zasiłek macierzyński. Oczywiście w takim wypadku powstałyby pytania o podmiot zobligowany do opłacania składek emerytalnych i rentowych za takiego pracownika na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>24</sup>, jest to jednak kwestia poboczna w naszych rozważaniach.

Czy w przypadku braku omawianych regulacji należy dopuścić możliwość podjęcia takiego zatrudnienia, czy też należy uznać brak stosownego zakazu w k.p. oraz brak sankcji w postaci utraty prawa do zasiłku macierzyńskiego za rażąca niekonsekwencją ustawodawcy? Udzielając odpowiedzi na te pytania należy posiłkować się wykładnią celowościową i spróbować odtworzyć cel wprowadzenia regulacji urlopu macierzyńskiego do Kodeksu pracy.

Jak już wcześniej zostało wspomniane, zgodnie z poglądem przedstawicieli nauki prawa pracy, celem urlopu macierzyńskiego jest ochrona zdrowia kobiety w ostatnim etapie ciąży oraz właściwe przygotowanie jej do porodu, a także, co niezwykle istotne, regeneracja organizmu kobiety w pierwszym okresie po porodzie i zapewnienie dziecku należytej opieki w pierwszych tygodniach jego życia. Jest on, co należy z całą stanowczością podkreślić, jedną z najważniejszych regulacji prawnych chroniących macierzyństwo i rodzicielstwo znajdujących się w Kodeksie pracy. Cel ten jest niezwykle istotny z punktu widzenia ochrony zdrowia matki i nowonarodzonego dziecka. Nietrudno wyobrazić sobie sytuację, w której bez tak mocnej regulacji, kobieta byłaby zmuszona wrócić do pracy w krótkim czasie po porodzie.

Zwróćmy uwagę na fakt, iż urlop macierzyński ma charakter obligatoryjny i jest uprawnieniem, ale zarazem też obowiązkiem pracownicy w ciąży (przynajmniej we wspomnianym już powyżej wymiarze)<sup>25</sup>. Kobieta co do zasady nie może zakończyć go wcześniej, ani zrzec się go całkowicie. Jako uprawnienie jest ono niezbywalne<sup>26</sup>, musi zostać wykorzystane przez kobietę-pracownicę nieprzerwanie w naturze<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. z 1998 r. Nr 137, poz. 887 ze zm.

<sup>25</sup> Szerzej także: A. Malinowski, *Komentarz do art. 180 k.p.*, [w:] *Urlopy pracownicze. Komentarz*, A. Malinowski (red.), Warszawa 2010.

<sup>26</sup> Przynajmniej w odniesieniu do pierwszych 8 lub 14 tygodni po porodzie.

<sup>27</sup> K. Rączka, *Komentarz do art. 180 Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, M. Rączkowski i K. Rączka (red.), Lex 2014.

Jedyna możliwość rezygnacji z części tego urlopu została uregulowana w art. 180 § 4 k.p., zgodnie z którym: pracownica, która wykorzystała po porodzie minimum 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, może zrezygnować z jego pozostałej części, jeżeli „pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko” lub „przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową”. Tak jak już zostało wcześniej wskazane, po wykorzystaniu 14 tygodni (licząc od dnia porodu) urlopu macierzyńskiego kobieta może zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, niejako przekazując ją ojcu dziecka. W związku z tym mogą pojawić się wątpliwości, czy możliwość ta nie niweczy celu tego urlopu. Zdaniem autorów nie sprzeciwia się to w żadnym stopniu celowi urlopu macierzyńskiego<sup>28</sup>. Pierwsza część (tzw. połogowa) zostaje wówczas wykorzystana przez matkę dziecka, a jej cel nadrzędny, jakim jest regeneracja ciała matki nowonarodzonego dziecka po porodzie, zostaje spełniony. Jeżeli matka dziecka tak zadecyduje, to może ona wrócić do pracy, jednakże tylko pod warunkiem, że ojciec wykorzysta pozostałą część urlopu zapewniając dziecku należytą opiekę w pierwszych dniach jego życia. Sprawowanie opieki nad dzieckiem przez ojca jest w zupełności wystarczające, by spełnić cel drugiej części urlopu – należą opiekę nad dzieckiem w pierwszych tygodniach jego życia. Zgodnie z przytoczonymi we wstępie danymi statystycznymi, z możliwości wykorzystania części urlopu macierzyńskiego w roku 2014 skorzystało jedynie ok. 30 tys. mężczyzn. Stanowi to ok. 13% ogólnej liczby osób przebywających na urlopie macierzyńskim. Choć brak jest dokładnych danych statystycznych, można uznać, iż większość z tych przypadków stanowią sytuacje, w których ojciec wykorzystuje pozostałą część urlopu macierzyńskiego, podczas gdy matka wraca do pracy.

W pewnych szczególnych przypadkach urlop ten może być skrócony również do 8 tygodni po porodzie (jest to minimalny czas trwania urlopu macierzyńskiego). Taki wymiar urlopu przysługuje kobiecie w przypadku urodzenia dziecka martwego, śmierci nowonarodzonego dziecka, w przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę czy też umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej (na podstawie m.in. art. 180<sup>1</sup> k.p. oraz art. 182 k.p.). Osiem lub czternaście tygodni od daty porodu nazywane są częścią połogową tego urlopu, która musi zostać wykorzystana w celu zregenerowania zdrowia fizycznego i psychicznego kobiety po porodzie. A.M. Świątkowski nazywa ten obowiązkowy okres urlopu

---

<sup>28</sup> Podobnie A. Patulski, A. Kamińska-Pietnoczko, *Komentarz do art. 180 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszalski (red.), Legalis 2007.

macierzyńskiego okresem postnatalnym<sup>29</sup>. Część ta musi zostać wykorzystana przez kobietę. Ten obligatoryjny charakter wynika w tym przypadku z konieczności regeneracji organizmu kobiety po samym porodzie. Ze względu na nadrzędną wartość jaką jest ochrona i regeneracja zdrowia kobiety w takiej sytuacji (co stanowi realizację celu tego urlopu), autorzy niniejszego artykułu nie wyobrażają sobie dopuszczenia kobiety do pracy w tym czasie.

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż urlop ten jest również obligatoryjny dla pracodawcy, który jest prawnie zobligowany do jego udzielenia. Nie trudno zatem zauważyć, że stanowi to dużą ingerencję ustawodawcy w swobodę umów oraz prawa i wolności zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Dlatego również warto jest zwrócić uwagę na cel jaki przyświecał tak istotnym ingerencjom pracodawcy w prawa stron stosunku pracy.

Rozważania na temat celu urlopu macierzyńskiego znaleźć można w orzecznictwie sądów. Istotny w tym miejscu jest wyrok NSA z 10.10.1991 roku (sygn. akt II SA 768/91)<sup>30</sup>, zgodnie z którym: „[...] Urlop macierzyński, mający na celu ochronę zdrowia kobiety i jej potomka, stanowi ustawową obowiązkową przerwę w pracy. Urlop taki ma służyć regeneracji sił kobiety w związku z ciążą i porodem. [...]”. Jest to najpełniejsza definicja celu urlopu macierzyńskiego, którym jest ochrona zdrowia nowonarodzonego dziecka oraz zdrowia kobiety w związku z ciążą i porodem. Dlatego też został on wprost uznany za „ustawową obowiązkową przerwę w pracy”. W świetle tego orzeczenia nie może być zatem mowy o podjęciu zatrudnienia w czasie jego trwania – niezależnie od tego, czy miałyby być to zatrudnienie u pracodawcy udzielającego urlopu czy też u innego pracodawcy. Również i autorzy stoją na stanowisku, iż zakaz ten (mając na uwadze cel urlopu) dotyczy podejmowania zatrudnienia w jakiegokolwiek formie, również na podstawie umów cywilnoprawnych.

Trudno doszukiwać się wśród przedstawicieli nauki poglądów uznających swobodną możliwość dopuszczenia pracownicy w czasie trwania urlopu macierzyńskiego do pracy przez pracodawcę. Również i autorzy artykułu prezentują stanowisko, iż pracodawca nie może w żadnym wypadku dopuścić do pracy pracownicy w trakcie jej urlopu macierzyńskiego, nawet gdyby zażądała ona dopuszczenia jej w tym czasie do pracy<sup>31</sup>. Umożliwienie pracy kobiecie w czasie trwania urlopu macierzyńskiego będzie uznane za wykroczenie przeciwko prawom pracownika wynikające z art. 281 pkt. 5 k.p. Mając to na uwadze należy uznać za sprzeczne z celem urlopu i niezgodne z prawem podjęcie zatrudnienia przez kobietę, przebywającą na urlopie macierzyńskim, u pracodawcy udzielającego tego urlopu.

---

<sup>29</sup> A.M. Świątkowski, *Komentarz do art. 180 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, A.M. Świątkowski (red.), Legalis 2016.

<sup>30</sup> Wyrok NSA z dnia 10 października 1991 r., II SA 768/91, Lex nr 10246.

<sup>31</sup> M. Nałęcz, *Komentarz do art. 180 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. Walczak (red.), Legalis 2016.

Zwróćmy uwagę na to, iż sam urlop macierzyński ma charakter obligatoryjny zarówno dla pracownicy (która musi go wykorzystać), jak i dla pracodawcy (naruszenie tych przepisów jest traktowane jako wykroczenie). Pracodawca ponosi niejako negatywne konsekwencje przejścia pracownika na urlop macierzyński – traci on na dłuższy czas pracownika i musi szukać terminowego zastępstwa. Niemniej jednak ochrona macierzyństwa i rodzicielstwa jest wartością nadrzędną i dlatego też ustawodawca zobowiązał pracodawcę do bezwzględnego przestrzegania przepisów dotyczących tych urlopów. Jedynie w wyjątkowych sytuacjach ustawodawca może uregulować możliwość podjęcia zatrudnienia przez osoby korzystające z tego rodzaju urlopów. Zdaniem autorów możliwość ta musi zostać wyraźnie wskazana w ustawie. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na art. 186<sup>2</sup> §1 k.p., zgodnie z którym w czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Ustawodawca wyraźnie dopuszcza w nim podjęcie zatrudnienia<sup>32</sup> przez pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym. W odniesieniu do urlopu macierzyńskiego taka regulacja nie została zamieszczona w Kodeksie, co świadczy wyraźnie o braku takiej możliwości. Niemniej świadczy to również o dużej niekonsekwencji ze strony ustawodawcy.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, autorzy stoją na stanowisku, że podjęcie przez pracownice zatrudnienia w trakcie urlopu macierzyńskiego u innego pracodawcy, będzie znacznym naruszeniem praw pracodawcy udzielającego urlopu. Dotyczy to również niepracowniczego zatrudnienia u innego pracodawcy. Pracodawca jest zobligowany prawnie do udzielenia tego urlopu i znoszenia wszelkich konsekwencji z tym związanych. Podjęcie pracy przez pracownicę przebywającą na urlopie macierzyńskim jest nie tylko sprzeczne z celem tego urlopu, ale również powinno być zakwalifikowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych (w szczególności obowiązku lojalności i dbania o dobro zakładu pracy). Konsekwencją takiego zachowania pracownicy może nawet być, zdaniem autorów, rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę udzielającego urlopu z winy pracownicy.

Ciekawą jest również sytuacja, w której pracownica jest zatrudniona równolegle na dwóch etatach. W doktrynie ugruntowany jest pogląd, iż w takim przypadku pracownica nabywa prawo do urlopu macierzyńskiego osobno z każdego stosunku pracy, a wymiar czasu pracy w obu stosunkach pracy nie ma wpływu na nabycie uprawnień do urlopu macierzyńskiego. Choć teoretycznie w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa nie ma przeciwwskazań, aby w takiej sytuacji osoba korzystająca z urlopu macierzyńskiego na dwóch etatach zrezygnowała z części

---

<sup>32</sup> Szeroko rozumianego.



urlopu (ustawowo dozwolonej) na jednym z etatów, a na drugim etacie przebywała na urlopie. Jednakże autorzy uważają, iż takie rozwiązanie jest sprzeczne z celem tego urlopu i mogłoby ograniczać prawa pracodawcy nieprzerwanie udzielającego urlopu.

Jeżeli przyjmiemy, iż podjęcie zatrudnienia przez kobietę korzystającą z urlopu macierzyńskiego u pracodawcy udzielającego tego urlopu czy u innego pracodawcy za nielegalne, to należy zadać pytanie czy istnieje możliwość kontroli przestrzegania tych przepisów. Niestety ani Kodeks pracy, ani ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa nie przewidują prawnej możliwości skontrolowania, czy osoby korzystające z urlopu macierzyńskiego nie podjęły w tym czasie dodatkowego zatrudnienia. Brak takiego wyraźnego mechanizmu kontroli, czy to ze strony pracodawcy czy ze strony ZUS lub KRUS, należy uznać za kolejne rażące niedopatrzenie ze strony ustawodawcy.

Niewątpliwie w regulacjach dotyczących urlopów związanych z macierzyństwem i rodzicielstwem można dopatrzeć się wielu przeoczeń i niekonsekwencji ustawodawcy, w szczególności w zakresie możliwości podejmowania zatrudnienia przez osoby przebywające na tych urloпах. Przepisy te w ostatnich latach przeszły bardzo dużą ilość nowelizacji, w związku z tym regulacje każdego z urlopów związanych z rodzicielstwem różnią się od siebie w znaczący sposób. Rażącym tego przykładem jest sankcja w postaci utraty całości lub części zasiłku macierzyńskiego w przypadku podjęcia pracy przez osobę korzystającą z urlopu rodzicielskiego i brak wzmianki o takiej możliwości w przypadku innych urlopów. Podobnie uregulowano również możliwość podjęcia zatrudnienia w przypadku poszczególnych urlopów.

Niemniej jednak należy z całą stanowczością stwierdzić, iż cel instytucji urlopu macierzyńskiego, jego niepodzielność, nieprzerywalność i obligatoryjność (dla pracodawcy i pracownicy) przemawiają jednoznacznie za zakazem podjęcia zatrudnienia w jakiegokolwiek formie u pracodawcy udzielającego tego urlopu czy u innego pracodawcy. Również brak wyraźnej regulacji dopuszczającej podjęcie takiego zatrudnienia w połączeniu z jego nadrzędnym celem, jakim jest regeneracja zdrowia matki po porodzie i zapewnienie opieki dziecku w pierwszym okresie jego życia, przemawiają za brakiem takiej możliwości. Należy jednak postulować ujednoczenie regulacji dotyczącej wszystkich urlopów, zarówno tych z zakresu prawa pracy, jak i świadczeń socjalnych, tak żeby w przyszłości nie pozostawiać miejsca na jakiegokolwiek wątpliwości.

## Bibliografia

### Literatura

- Bigaj A., *Prawo do urlopu wypoczynkowego*, Warszawa 2015.
- Gersdorf M., Raczkowski M., Rączka K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex 2014.
- Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2012.
- Malinowski A. (red.), *Urlopy pracownicze. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Mazurkiewicz J. (red.), *Księga dla naszych kolegów: prace prawnicze poświęcone pamięci doktora Andrzeja Ciska, doktora Zygmunta Masternaka i doktora Marka Zagrosika*, Wrocław 2013.
- Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis 2007.
- Patulski A., Walczak K. (red.), *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga Pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis 2016.
- Uścińska G. (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Pamiątkowa prof. Jerzego Wrątnego*, Warszawa 2013.
- Walczak K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis 2016.
- Wrątny J. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis 2016.

### Akty prawne

- Konwencja nr 103 dotycząca ochrony macierzyństwa (zrewidowana) z 1952 r., Dz.U. z 1976 r., Nr 16, poz. 99.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997, Nr 78, poz. 483.
- Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz.U. z 1924 r., Nr 65, poz. 636.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 ze zm.
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. z 1998 r., Nr 137, poz. 887 ze zm.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. z 1999 r., Nr 60, poz. 636 ze zm.
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2015 r., poz. 1268.
- Karta Praw Podstawowych z dnia 7 grudnia 2000 r., Dz.Urz. UE z 30.03.2010, C 83.

### Wyroki sądów

- Wyrok NSA z dnia 10 października 1991 r., II SA 768/91, Lex nr 10246.

### Źródła internetowe

- Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych, *Informacja o wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (podstawowego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego) w okresie styczeń - grudzień 2014 r.*, [http://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/sites/default/files/zasilki\\_macierz\\_w\\_okresie\\_ixii\\_2014\\_r.pdf](http://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/sites/default/files/zasilki_macierz_w_okresie_ixii_2014_r.pdf) (dostęp: 27.10.2016).

Minister Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja Ministra Pracy i Polityki Społecznej o realizacji ustawy z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, Dz.U. poz. 675, <http://orka.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=3308> (dostęp: 27.10.2016).