

Anna Napiórkowska

Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń

napiork@umk.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2540-9112>

Urlop macierzyński a praca zarobkowa

<http://dx.doi.org/10.12775.SIT.2021.031>

Urlop macierzyński jest jednym z urlopów udzielanych pracownikom w związku z rodzicielstwem¹. Jest to instytucja z zakresu prawa pracy o bardzo bogatej tradycji i równocześnie – z uwagi na pełnione funkcje – ugruntowanej pozycji (nie przeczy temu fakt, że w coraz większym zakresie akcentuje się element rodzicielstwa, a nie tylko macierzyństwa²). W polskim porządku prawnym, w ramach urlopów związanych z rodzicielstwem, urlop macierzyński występuje obok urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu wychowawczego.

Niezależnie od dostrzeganych problemów, wśród których należy m.in. zwrócić uwagę na: konieczność zwiększania elastyczności przepisów prawa pracy w kierunku ochrony rodzicielstwa, dążenie do w miarę równego podziału obowiązków opiekuńczych między matkę i ojca, zwalczanie określonych stereotypów związanych

¹ Prawo do urlopu macierzyńskiego przysługuje także np. kobietom wykonującym pracę nakładczą (por. § 18 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.).

² Por. np. B. Godlewska-Bujok, *Urlop macierzyński*, w: *System prawa pracy*, t. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, Lex.

z płcią, wspieranie uczestnictwa kobiet na rynku pracy, a także poszukiwanie rozwiązań zapewniających równowagę między życiem rodzinnym/prywatnym a zawodowym³ – urlop macierzyński jest konstrukcją, która co do zasady, ze względów biologicznych, zawsze będzie usytuowana bliżej kobiety, przynajmniej w początkowym okresie związanym z położeniem.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że celem zwolnienia od pracy w postaci urlopu macierzyńskiego jest „przygotowanie do porodu (w razie wykorzystania części urlopu macierzyńskiego przed porodem), powrót kobiety do zdrowia i sił po przebytych porodzie (przerwa połogowa) oraz opieka nad nowo narodzonym dzieckiem”⁴. Podkreśla się, że urlop macierzyński i powiązany z nim ściśle zasiłek macierzyński umożliwiają rodzicom nawiązanie więzi emocjonalnej z dzieckiem, pozwalają też na efektywną opiekę nad dzieckiem⁵. W doktrynie jest także wyrażane stanowisko, że w początkowym okresie 8 tygodni po porodzie urlop macierzyński pełni dwie funkcje (chodzi o ochronę zdrowia matki oraz realizację prawa dziecka do opieki), dalszy natomiast okres jest już łączony z realizowaniem prawa dziecka do opieki⁶.

W konstrukcji urlopu macierzyńskiego uwagę zwraca jego co do zasady obowiązkowy charakter. Odnosi się to zarówno do pracownicy, która w określonych sytuacjach i w określonym przez ustawodawcę wymiarze musi z tego urlopu skorzystać, jak również

³ Por. np. Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L z 2019, Nr 188, s. 79) (dalej: dyrektywa 2019/1158).

⁴ Zob. M. Latos-Miłkowska, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, wyd. 7, Warszawa 2017, Lex, art. 180 k.p.

⁵ Por. M. Mędrala, *Funkcje urlopów i zasiłków związanych z rodzicielstwem*, w: *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. J. Czerniak-Swędzioł, Warszawa 2016, Lex.

⁶ Tak A. Sobczyk, *Prawo dziecka do opieki rodziców jako uzasadnienie dla urlopu i zasiłku macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 9, s. 11–13. Odmiennie R. Babińska-Górecka, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób wykonujących pracę zarobkową*, w: *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018, s. 147.

do pracodawcy, który jest zobowiązany do udzielenia tego urlopu w przewidzianych prawem sytuacjach⁷. Pracownica nie może zrzec się prawa do urlopu macierzyńskiego⁸, może jedynie pod pewnymi warunkami zrezygnować z pozostałej części tego urlopu (po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego lub – w szczególnych sytuacjach – po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu) bądź w określonych sytuacjach przerwać go (po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego). Konstrukcja ta doznaje pewnego osłabienia np. w razie śmierci pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego lub ubezpieczonej – matki dziecka w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający temu urlopowi. W literaturze przedmiotu słusznie się zauważa, że z obowiązujących przepisów wynika raczej uprawnienie pracownika – ojca wychowującego dziecko lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka (art. 180 § 12 k.p.⁹), a nie obowiązek korzystania z tego urlopu, co jest dyskusyjne w odniesieniu do ojca dziecka¹⁰. Mogłoby to przemawiać za tym, że *de lege lata* główną funkcją urlopu macierzyńskiego, zwłaszcza w początkowym jego okresie, jest ochrona zdrowia matki, umożliwienie jej dojścia do sił po porodzie. Potwierdzałaby to także np. regulacja odnosząca się do problemu porzucenia dziecka przez pracownicę w okresie urlopu macierzyńskiego (lub przez ubezpieczoną – matkę dziecka w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający temu urlopowi). Pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje wówczas prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej wprawdzie po dniu porzucenia tego dziecka, jednak nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez pracownicę co najmniej 8 tygodni

⁷ Por. M. Latos-Miłkowska, w: *Kodeks pracy. Komentarz*.

⁸ Por. E. Maniewska, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Lex 2021, art. 180 k.p.

⁹ Por. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm. (dalej: k.p.).

¹⁰ Por. E. Maniewska, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*.

urlopu macierzyńskiego po porodzie (ewentualnie nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez ubezpieczoną – matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego przez okres co najmniej 8 tygodni po porodzie). Pracownica matka zachowuje więc minimalny okres prawa do urlopu macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie (art. 180 § 13 k.p.) niezależnie od tego, czy opieka nad dzieckiem jest w tym czasie realizowana. Występuje tu brak spójności z innymi przepisami zawartymi w Kodeksie pracy, z których wynika, że ustawodawca przywiązuje dużą wagę do zapewnienia ciągłości opieki nad dzieckiem, chroniąc tym samym jego interes.

Zgodnie z art. 180 § 4 k.p. każda pracownica – po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego – może (ma to więc charakter fakultatywny) zrezygnować z pozostałej części urlopu macierzyńskiego i powrócić do pracy pod warunkiem jednak, że pozostałą część tego urlopu wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko lub przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca tego urlopu, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania tej opieki. Rezygnacja z pozostałej części urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, jest więc ściśle powiązana z przejęciem obowiązków opiekuńczych przez pracownika – ojca wychowującego dziecko bądź ubezpieczonego – ojca dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerywa działalność zarobkową. Podobna uwaga odnosiłaby się do szczególnych sytuacji regulowanych w art. 180 § 6 i 10 k.p., kiedy pracownica może zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego lub przerwać go już po upływie 8 tygodni po porodzie, co dotyczy odpowiednio pracownicy legitymującej się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji oraz pracownicy przebywającej w szpitalu bądź innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne z uwagi na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie nad dzieckiem osobistej opieki oraz – co istotne – za okres pobytu w tej placówce. Również w tych przypadkach ma to charakter warunkowy. Istotne jest bowiem zapewnienie ciągłości opieki nad dzieckiem przez pracownika – ojca wychowującego dziecko lub

pracownika – innego członka najbliższej rodziny bądź ewentualnie ubezpieczonego – ojca dziecka albo ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny, który w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przerwie działalność zarobkową. W literaturze przedmiotu jest wyrażana wątpliwość, czy uzależnianie możliwości rezygnacji przez pracownicę z części urlopu macierzyńskiego od zachowania ojca jest zgodne z konstytucyjną zasadą równych praw kobiet i mężczyzn¹¹. Podnosi się nawet, że w tym zakresie dochodzi do dyskryminacji kobiet z uwagi na istniejący zakaz podejmowania pracy przez kobietę (wyłącznie z powodu płci), co nie ma obiektywnego uzasadnienia¹². Z drugiej jednak strony można to przecież postrzegać również w ten sposób, że ustawodawca, przywiązując tak dużą wagę do zapewnienia ciągłości opieki nad dzieckiem przez najbliższe dziecku osoby, stara się zagwarantować, by prawo dziecka do opieki było efektywne. Niezależnie bowiem od konieczności wspierania zatrudnienia kobiet, godzenia pracy zawodowej (matki i ojca) z wychowywaniem dzieci oraz wspierania instytucjonalnych form opieki nad dziećmi¹³, w pierwszych latach życia dziecka istotne jest przede wszystkim stwarzanie mechanizmów zapewniających bliskość dziecka i rodzica. W zakresie wskazanych wyżej regulacji wątpliwość dotyczy chyba raczej tego, czy konstruowane przez ustawodawcę zasady korzystania z urlopu macierzyńskiego w dostatecznym stopniu odpowiadają wymogowi zapewnienia pracownikom elastycznego systemu ochrony¹⁴. Wydaje się, że w tym zakresie należy poszukiwać rozwiązań w większej mierze spełniających ten warunek.

Jeśli chodzi o przejęcie urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka, w literaturze przedmiotu słusznie się podnosi, że praco-

¹¹ Por. K. Rączka, w: M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2014, Lex, art. 180 k.p.

¹² Tak A. Sobczyk, *Prawo dziecka do opieki*, s. 15–16.

¹³ Por. R. Babińska-Górecka, *Praca zarobkowa jako przesłanka ochrony i świadczenia w ramach zabezpieczenia społecznego – kierunki zmian*, w: *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017, s. 645.

¹⁴ Por. np. art. 5 ust. 6 i 7 dyrektywy 2019/1158.

dawca, który udzielił pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko urlopu macierzyńskiego, nie może go w tym czasie dopuścić do pracy. Dopuszczenie do pracy pracownika w takich warunkach skutkowałoby dla pracodawcy odpowiedzialnością wykroczeniową (art. 281 § 1 pkt 5 k.p.)¹⁵. Jeśli natomiast ojciec dziecka pozostaje równocześnie w kilku stosunkach pracy, jak się wydaje, reguły wykładni systemowej przemawiałyby za tym, że powinien on korzystać z urlopu macierzyńskiego (przerwy w wykonywaniu pracy) w każdym zatrudnieniu¹⁶. Przeciwna interpretacja osłabiałaby w istocie ochronną funkcję prawa pracy¹⁷. Wymóg przerwania działalności zarobkowej przez ubezpieczonego – ojca dziecka (innego niż pracownik) jest oceniany jako faworyzujący pracowników, od których, jak się zauważa, „nie wymaga się zakazu wykonywania dodatkowej działalności w okresie urlopu macierzyńskiego, jak również w przypadku matki nie akcentuje się obowiązku sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem”¹⁸. Jak się wydaje, na wskazanej płaszczyźnie (pracownik ojciec – inny ubezpieczony ojciec) występuje pewna nierówność, można więc postawić zarzut naruszenia przez ustawodawcę ustrojowej zasady wyrażonej w art. 32 ust. 1 Konstytucji RP¹⁹.

W kontekście poczynionych wyżej ustaleń, odnoszących się do obowiązkowego co do zasady charakteru urlopu macierzyńskiego,

¹⁵ Por. E. Maniewska, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*.

¹⁶ Odmiennie M. Latos-Miłkowska, w: *Kodeks pracy. Komentarz*.

¹⁷ Podobnie D. Dzieńsiuk, *Wpływ ubezpieczonych na prawo do świadczeń z tytułu rodzicielstwa*, „Państwo i Prawo” 2013, z. 8, Lex. Autorka wskazuje, że w czasie urlopu macierzyńskiego pracownica czy pracownik nie mogą wykonywać pracy w ramach stosunku pracy, niezależnie od tego, w ilu stosunkach dana osoba pozostaje, jak również – czy nawiązano je przed, czy po porodzie. Jest to powiązane z osobistym i niezbywalnym charakterem prawa do urlopu macierzyńskiego, wynika też z funkcji ochronnej prawa pracy.

¹⁸ Tak A. Sobczyk, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, wyd. 5, Warszawa 2020, Legalis, art. 180 k.p. Podobnie T. Duraj, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób samozatrudnionych – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 4, s. 357–359, <https://doi.org/10.4467/25444654spp.19.023.10913>.

¹⁹ Por. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2020 r., wydany w następującym stanie faktycznym. Matka w 13. tygodniu po urodzeniu dziecka podjęła pracę zarobkową w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu (w przedsiębiorstwie ojca, gdzie pracowała już kilka lat). Mąż powódki kontynuował własne zatrudnienie i nie przejął opieki nad dzieckiem. Jak wskazywała powódka, przyczyną podjęcia pracy była trudna sytuacja materialna w związku z postępowaniem sądowym w sprawie o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (organ rentowy decyzją wydaną jeszcze przed urodzeniem dziecka uznał, że powódka nie podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu pracowniczego zatrudnienia, co okazało się następnie niezasadne). Dopiero po niemal 2,5 roku organ rentowy przyznał skarżącej świadczenia, jednak tylko do określonej daty, przyjmując, że w związku z podjęciem zatrudnienia w trakcie urlopu macierzyńskiego utraciła ona od daty podjęcia pracy prawo do tego urlopu i kolejnych urlopów związanych z rodzicielstwem, a wobec tego także prawo do zasiłku macierzyńskiego²⁰.

Sąd Najwyższy we wskazanym wyżej orzeczeniu słusznie uznał, że podjęcie przez ubezpieczoną pracy w czasie podstawowego urlopu macierzyńskiego nie jest równoznaczne z rezygnacją z pozostałej części urlopu macierzyńskiego. Na uwagę zasługuje także to, że dostrzeżono istotny problem konieczności utrzymania rodziny w sytuacji, gdy pozwany zakwestionował wcześniej pracowniczemu tytuł ubezpieczenia społecznego. Pominięcie tego ważnego elementu na wcześniejszym etapie przez sądy powszechne wydaje się co najmniej dyskusyjne. Jest to istotne o tyle, że tak jak przepisy dotyczące urlopów związanych z rodzicielstwem ulegają przeobrażeniu, podobnie wielu przeobrażeniom ulega konstrukcja, ale też funkcje zasiłku macierzyńskiego²¹. Urlop macierzyński jest wprawdzie konstrukcją z zakresu prawa pracy, ale łączy się przecież z prawem do

²⁰ Por. wyrok SN z dnia 21 października 2020 r., I UK 120/19, Lex nr 3093765.

²¹ Szerzej R. Babińska-Górecka, *Ewolucja funkcji zasiłku macierzyńskiego (uwagi na tle ostatnich zmian przesłanek nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego dla ubezpieczonego ojca dziecka)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 11, s. 9 i n.

zasiłku macierzyńskiego. Prawo pracy i prawo ubezpieczeń społecznych wzajemnie się tu przenikają, choć w literaturze przedmiotu zwraca się uwagę na nie do końca harmonijne połączenie w jeden system ochrony między tymi regulacjami²². Pracownicy nadal, oczywiście, stanowią główną grupę ubezpieczonych, prawo ubezpieczeń społecznych wykracza jednak od dawna poza pracowników. Przepisy dotyczące zasiłku macierzyńskiego odnoszą się więc w istocie do różnych grup ubezpieczonych – i tych, którzy korzystają np. z urlopu macierzyńskiego (mającego w przepisach prawa pracy określony charakter), i tych, którzy prawa do tego urlopu nie mają, ale podlegają ubezpieczeniu chorobowemu i mają w związku z tym prawo do zasiłku macierzyńskiego za czas odpowiadający długości urlopu macierzyńskiego (czy następnie urlopu rodzicielskiego). W prawie ubezpieczeń społecznych w coraz większym zakresie zwraca się uwagę na problem tzw. nowych ryzyk socjalnych, w tym m.in. na trudność łączenia pracy zarobkowej z życiem rodzinnym/prywatnym i związaną z tym konieczność zapewnienia równowagi między pracą zarobkową a opieką nad dziećmi²³. Wskazuje się, że aktualnie „zasiłek macierzyński chroni: 1) ryzyko ubezpieczeniowe związane z wystąpieniem zdarzenia losowego (ciąża, poród, połów, śmierć lub niesamodzielność matki dziecka) lub 2) nowe ryzyko socjalne, czyli niebezpieczeństwo niepogodzenia pracy zarobkowej z obowiązkiem opieki i pielęgnacji nad niemowlęciem, albo 3) wspiera wypełnianie przez rodzinę funkcji wychowawczych i socjalizujących”²⁴.

Pomimo akceptacji zasadniczego poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 2020 r. co do niemożliwości przyjęcia, że podjęcie przez ubezpieczoną pracy w czasie podstawowego urlopu macierzyńskiego jest równoznaczne z rezygnacją z pozostałej części urlopu macierzyńskiego, należy jednak zwrócić uwagę na pewne kwestie problematyczne.

²² Szerzej por. D. Dzienisiuk, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, s. 158, 326–337.

²³ Por. Z. Czepulis-Rutkowska, *Nowe ryzyka socjalne*, „Polityka Społeczna” 2013, nr 11–12, s. 11, 14.

²⁴ Zob. R. Babińska-Górecka, *Ewolucja funkcji zasiłku macierzyńskiego*, s. 9.

Po pierwsze, Sąd Najwyższy podniósł, że w regulacji zawartej w art. 180 k.p. ustawodawca nie przyjmuje, że ubezpieczona po urodzeniu dziecka jest niezdolna do pracy. Zdaniem Sądu nie jest to więc taka sytuacja jak niezdolność do pracy z powodu choroby, która łączy się z prawem do zasiłku chorobowego. Zgodnie natomiast z art. 17 ust. 1 Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa²⁵ ubezpieczony, który wykonuje w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową bądź wykorzystuje zwolnienie lekarskie w sposób niezgodny z jego celem, traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia.

Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego wymagałoby pewnego doprecyzowania. Z całą pewnością czasową niezdolność do pracy z powodu choroby czy zrównaną z nią niemożność wykonywania pracy, o której mowa w art. 6 ust. 2 ustawy zasiłkowej, należy odróżnić od sytuacji chronionej prawem do zasiłku macierzyńskiego w tym okresie, w którym pracownik zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego. W konstrukcji urlopu macierzyńskiego należy jednak zwrócić uwagę na okres połogu, który niewątpliwie zbliża się do pojęcia niezdolności do pracy²⁶, choć oczywiście występuje tu zupełnie inny tryb, w każdym razie ta zdolność do pracy ulega pewnemu obniżeniu czy ograniczeniu. W literaturze przedmiotu zwraca się nawet uwagę, że ustawodawca wprowadza „domniemanie prawne niezdolności do pracy, która wynosi 8 tygodni”²⁷.

Po drugie, Sąd Najwyższy wskazał, że z art. 180 § 5 k.p. (aktualnie art. 180 § 4 k.p.) nie wynika zakaz podjęcia przez matkę pracy w 13. tygodniu urlopu macierzyńskiego. Przepis ten nie odnosi się bowiem do sytuacji, w której matka przed upływem 14 tygodni urlopu macierzyńskiego podejmuje pracę zarobkową.

W tym kontekście należy zwrócić uwagę, że urlop macierzyński ma co do zasady obowiązkowy charakter, pracownica może jedynie

²⁵ Tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 1133 (dalej: ustawa zasiłkowa).

²⁶ Por. np. D. Dzienisiuk, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, s. 327.

²⁷ Tak T. Lasocki, *Zasada równości płci w dostępie do zasiłku macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 6, s. 9.

pod pewnymi warunkami zrezygnować z pozostałej części tego urlopu lub w określonych sytuacjach przerwać go – podjęcie pracy w ramach danego stosunku pracy jest więc w istocie dopuszczalne na warunkach przewidzianych w ustawie. Wprawdzie *expressis verbis* w Kodeksie pracy nie jest wyrażony zakaz wykonywania pracy w czasie urlopu macierzyńskiego, lecz regulację tę należy ujmować w sposób całościowy – w czasie urlopu macierzyńskiego pracownica nie może podejmować pracy zarobkowej w ramach danego stosunku pracy. Niezależnie jednak od tego należałoby uznać, że jeśli w czasie urlopu macierzyńskiego dojdzie do wykonania pracy zarobkowej w ramach danego stosunku pracy, pracownica będzie miała prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę (art. 80 k.p.), choć będzie tu występowała wadliwość zatrudnienia. W takiej sytuacji pracodawca, w związku z dopuszczeniem pracownicy do pracy w czasie urlopu macierzyńskiego, ponosi odpowiedzialność wykroczeniową (art. 281 § 1 pkt 5 k.p.).

Co do zakazu wykonywania pracy zarobkowej w czasie urlopu macierzyńskiego należy jeszcze podnieść, że w literaturze przedmiotu zwraca się uwagę, że pracownica może w tym czasie podjąć pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (przy założeniu, że nie chodzi o tzw. pozorne umowy cywilnoprawne mające w istocie „ukryć” stosunek pracy)²⁸. Zauważa się także, że gdyby chodziło o nawiązanie kolejnego stosunku pracy w czasie trwającego urlopu macierzyńskiego – brak zakazu w tej materii, osoba taka do końca urlopu macierzyńskiego nie może jednak danej pracy świadczyć i „nabywa prawo do urlopu macierzyńskiego w tym dodatkowym zatrudnieniu”²⁹. Ten ostatni pogląd nie wydaje się przekonujący. Ze względów systemowych wydaje się, że w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego nie powinno się w ogóle nawiązywać kolejnego stosunku pracy³⁰. Gdyby jednak do nawiązania stosunku pracy doszło, należałoby wówczas wypłacić wynagrodzenie za pracę wy-

²⁸ Por. E. Szemplińska, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem. Konsultacje i wyjaśnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 9, s. 38.

²⁹ Ibidem.

³⁰ Por. D. Dzienisiuk, *Wpływ ubezpieczonych na prawo do świadczeń z tytułu rodzicielstwa*.

konaną (art. 80 k.p.) w tym drugim stosunku pracy. Zastanawiać może również to, czy w czasie urlopu macierzyńskiego pracownica może wykonywać pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z własnym pracodawcą, dotyczącej jednak pracy innego rodzaju³¹. *De lege lata*, jeśli chodzi o pracę innego rodzaju, wydaje się to dopuszczalne, nie jest to jednak rozwiązanie przekonujące. W istocie osłabia to bowiem funkcję ochronną przepisów prawa pracy, stwarza też ryzyko „manipulowania” przy rodzaju pracy.

Trzeba również zauważyć, że w zakresie analizowanej problematyki w literaturze przedmiotu jest prezentowany zupełnie inny pogląd. Podnosi się bowiem, że w czasie urlopu macierzyńskiego istnieje zakaz podejmowania jakiegokolwiek pracy czy działalności zarobkowej³².

W doktrynie w zakresie relacji między prawem pracy a prawem ubezpieczeń społecznych słusznie zwraca się uwagę, że w przypadku urlopu macierzyńskiego mamy do czynienia z jego co do zasady obowiązkowym charakterem – w czasie urlopu macierzyńskiego pracownik nie świadczy pracy, zamiast wynagrodzenia za pracę otrzymuje świadczenie ubezpieczeniowe³³. Łączenie pracy z urlo-

³¹ Na potrzeby prawa ubezpieczeń społecznych za pracownika uważa się również osobę, która wykonuje pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia bądź innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, lub umowy o dzieło – jeśli taka umowa cywilnoprawna została zawarta z pracodawcą, z którym ten pracownik pozostaje w stosunku pracy, bądź jeśli w ramach takiej umowy pracownik wykonuje pracę na rzecz „własnego” pracodawcy (art. 8 ust 2a Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r. poz. 423 ze zm.; dalej: ustawa systemowa). Zgodnie z art. 18 ust. 1a ustawy systemowej w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uwzględnia się wówczas również przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej.

³² Por. P. Sekulski, *Dopuszczalność zatrudnienia w okresie wykorzystywania urlopów związanych z rodzicielstwem*, w: *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. J. Czerniak-Swędzioł, Warszawa 2016, Lex.

³³ Por. D. Dzienisiuk, *Prawo do zasiłku macierzyńskiego w przypadku zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych*, w: *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski, Warszawa 2015, s. 82; eadem, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, s. 331.

pami związanymi z rodzicielstwem jest *de lege lata* uregulowane dopiero w przypadku urlopu rodzicielskiego (i urlopu wychowawczego), a więc na późniejszym etapie.

Z kolei prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje co do zasady niezależnie od tego, czy dana osoba zarobkuje, czy nie. Artykuł 17 ustawy zasiłkowej nie znajduje odpowiedniego zastosowania przy zasiłku macierzyńskim. O przerwaniu działalności zarobkowej (w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem) *expressis verbis* mowa w przypadku ubezpieczonego – ojca dziecka (art. 29 ust. 3 i 10 ustawy zasiłkowej) lub, poza ubezpieczonym – ojcem dziecka, również w przypadku ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny (art. 29 ust. 5–7, ust. 9 ustawy zasiłkowej).

Regulacji zawartej w ustawie zasiłkowej w zakresie rozważanej problematyki brakuje pewnej spójności co do uregulowania kwestii łączenia świadczenia ubezpieczeniowego z pracą zarobkową (brak spójnych rozwiązań, jak wskazywano wcześniej, występuje też w przepisach prawa pracy). Od jednych wymaga się więcej, od innych mniej. Z pola widzenia nie można stracić także tego, że zasadniczym celem ubezpieczenia społecznego jest łagodzenie skutków zdarzeń losowych, wpływających negatywnie na zdolność do zarobkowania³⁴, co w przypadku zasiłku macierzyńskiego nie zawsze ma miejsce³⁵. W literaturze przedmiotu słusznie się zauważa, że osoby wykonujące pracę w ramach umowy cywilnoprawnej czy też prowadzące pozarolniczą działalność mogą dokonać wyboru,

³⁴ Por. np. art. 47 Konwencji nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, przyjętej w Genewie dnia 28 czerwca 1952 r. (Dz.U. z 2005 r. Nr 93, poz. 775), który stanowi, że w przypadku świadczeń macierzyńskich przedmiot ochrony powinien obejmować ciężę, poród oraz ich skutki, jak również będącą ich następstwem utratę zarobku (tak jak to określa ustawodawstwo krajowe). O „utracie zarobku” (na skutek ciąży, porodu, jak również ich skutków) mowa także w art. 50 niniejszej Konwencji. W wersji angielskiej pojawia się termin *suspension of earnings*, co sprowadzałoby się do zawieszenia zarobkowania. Por. https://www.ilo.org/dyn/normLex/en/f?p=NORMLexPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102 (dostęp: 20.07.2021 r.).

³⁵ Szerzej D. Dziennisuk, *Prawo do zasiłku macierzyńskiego*, s. 82 i n.; M. Latos-Miłkowska, *Ochrona rodzicielstwa osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, s. 75, <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.1.9> (dostęp: 20.07.2021 r.).

czy np. w związku z urodzeniem dziecka będą korzystały z przerwy w wykonywaniu pracy, czy też nadal będą aktywne zarobkowo. Prowadzi to do konstatacji, że skoro prawo do zasiłku macierzyńskiego można nabyć niezależnie od utraty czy ograniczenia zarobku, to chodzi w tych przypadkach raczej o realizowanie funkcji leżących poza obszarem ubezpieczenia społecznego. Zbliża się to bardziej do „zapłaty” za dane zdarzenie, „odrywa” natomiast od szkody³⁶.

Warto także zauważyć, że również w zakresie tzw. dodatkowego zasiłku opiekuńczego dostrzegalny jest brak pewnej spójnej koncepcji co do analizowanego problemu. Pozornie kwestia ta wykracza poza ramy opracowania, nie dotyczy bowiem ani urlopu macierzyńskiego, ani zasiłku macierzyńskiego z tym urlopem się wiążącego. W rzeczywistości jednak prawo do tzw. dodatkowego zasiłku opiekuńczego to nic innego jak konstruowanie przez ustawodawcę w ramach prawa ubezpieczeń społecznych świadczenia, którego istotą jest osobista opieka nad dzieckiem do 56. dnia jego życia, a więc w tym czasie, kiedy prawo pracy bardziej chroni okres połogu w przypadku pracownicy matki, zapewniając jej prawo do urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze co najmniej 8 tygodni po porodzie. Nawet wówczas, kiedy pracownica matka porzuci dziecko, zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego (a więc i prawo do zasiłku macierzyńskiego) za minimalny okres 8 tygodni po porodzie. Oczywiście prawo do zasiłku macierzyńskiego za ten minimalny okres dotyczyłoby także innej ubezpieczonej niż pracownica (art. 180 § 13 k.p., art. 29 ust. 7 ustawy zasiłkowej). W tym czasie, aż do 56. dnia życia dziecka, interes dziecka jest zabezpieczany przez przepisy prawa ubezpieczeń społecznych. W sytuacji bowiem, gdy ubezpieczona matka przebywa w szpitalu lub w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne z uwagi na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie nad dzieckiem osobistej opieki lub posiada orzeczenie

³⁶ Zob. R. Babińska-Górecka, *Przesłanki udzielenia ochrony w postaci zasiłku macierzyńskiego oraz funkcje zasiłku macierzyńskiego*, w: *System prawa pracy*, t. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, Lex.

o niezdolności do samodzielnej egzystencji bądź porzuciła dziecko, wówczas ubezpieczonemu – ojcu dziecka przysługuje dodatkowo, niezależnie od zasiłku opiekuńczego w podstawowym wymiarze, tzw. dodatkowy zasiłek opiekuńczy w wymiarze do 8 tygodni (czyli do 56. dnia życia dziecka), jeśli przerwie zatrudnienie bądź inną działalność zarobkową w celu sprawowania nad dzieckiem osobistej opieki. Stosuje się to odpowiednio do innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny (art. 32a ustawy zasiłkowej).

W okresie pierwszych 8 tygodni po porodzie ubezpieczony – ojciec dziecka, korzystając z tzw. dodatkowego zasiłku opiekuńczego, nie może wykonywać pracy zarobkowej. Świadczenie to przysługuje bowiem takiemu ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który przerywa zatrudnienie bądź inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do zasiłku opiekuńczego znajduje odpowiednie zastosowanie art. 17 ustawy zasiłkowej – oznacza to generalny zakaz łączenia tzw. dodatkowego zasiłku opiekuńczego z pracą zarobkową. Gdyby pracownik w tym czasie pracował, miałby prawo do wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), zostałby natomiast pozbawiony prawa do świadczenia ubezpieczeniowego (element sankcji). W analogicznym okresie pierwszych 8 tygodni po porodzie pracownica matka korzystająca z urlopu macierzyńskiego nie może wprawdzie wykonywać pracy w ramach stosunku pracy, ale gdyby doszło do wykonywania pracy w tym czasie, należałoby uznać, że ma ona prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę (art. 80 k.p.), jak również do zasiłku macierzyńskiego; nie można tej pracownicy pozbawić prawa do zasiłku macierzyńskiego, gdyż art. 17 ustawy zasiłkowej nie ma odpowiedniego zastosowania do tego świadczenia. Pracownica matka może w czasie urlopu macierzyńskiego podjąć pracę w ramach umowy cywilnoprawnej – będzie miała wówczas prawo zarówno do zasiłku macierzyńskiego, jak i do świadczenia związanego z daną umową cywilnoprawną.

Na marginesie tych rozważań warto zauważyć, że w ustawie systemowej są zawarte regulacje odnoszące się do kwestii zbiegu tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego w sytuacji, gdy dana osoba łączy korzystanie z zasiłku macierzyńskiego z szeroko pojętym zatrudnieniem zarówno w ramach stosunku pracy (obowiązek podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym

z obu tytułów, art. 9 ust. 1d ustawy systemowej), jak i w ramach np. umowy cywilnoprawnej czy prowadzenia pozarolniczej działalności (obowiązek podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego; możliwość dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również dodatkowo z pozostałych, wszystkich bądź wybranych tytułów, o których mowa w art. 9 ust. 1c ustawy systemowej). Także pracownik, który zgodnie z art. 182^{1e} k.p. łączy urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który tego urlopu udziela na zasadach określonych w Kodeksie pracy, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z obydwu tytułów (art. 9 ust. 6b ustawy systemowej).

Z punktu widzenia analizowanego zagadnienia, jak również w kontekście przywołanego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2020 r. istotne jest także to, czy w razie wykonywania pracy przez pracownicę w czasie podstawowego urlopu macierzyńskiego wysokość zasiłku macierzyńskiego ulega obniżeniu. Sąd Najwyższy zasygnalizował ten problem w końcowych rozważaniach, podnosząc równocześnie, że: „Stanowisko Sądu Najwyższego nie powinno tu wyprzedzać potencjalnego sporu i rozstrzygnięcia sądu powszechnego, gdyż to sąd powszechny w pierwszej kolejności rozpoznaje sprawę”³⁷. Słusznie jednak zwrócono zarazem uwagę, że w ustawie zasiłkowej znajduje się regulacja, w myśl której wysokość zasiłku macierzyńskiego należy zmniejszyć proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udziela takiego urlopu (aktualnie chodziłoby w tym zakresie o art. 31 ust. 4a ustawy zasiłkowej, wcześniej natomiast podobna regulacja znajdowała się w art. 29 ust. 7 ustawy zasiłkowej).

Jak można sądzić, konstrukcja przyjęta w art. 31 ust. 4a ustawy zasiłkowej mogłaby sugerować, że skoro na późniejszym etapie opieki nad dzieckiem ustawodawca wybiera rozwiązanie oparte na dążeniu do pewnego równoważenia świadczeń, będzie to tym bardziej właściwe w przypadku wcześniejszego okresu opieki nad dzieckiem. Z drugiej natomiast strony, przepisy dotyczące ubez-

³⁷ Por. wyrok SN z dnia 21 października 2020 r., I UK 120/19.

pieczeń społecznych należy interpretować ściśle – ustawodawca nie odnosi się do sytuacji, w której doszło do wykonywania pracy u pracodawcy udzielającego urlopu macierzyńskiego. W analizowanej przez Sąd Najwyższy sprawie nie bez znaczenia był także problem konieczności utrzymania rodziny w sytuacji, gdy pozwany (niezasadnie, jak się później okazało) zakwestionował pracowniczy tytuł ubezpieczenia społecznego. Uwzględniając wszystkie okoliczności sprawy, należy więc podnieść, że pracownica powinna mieć prawo zarówno do wynagrodzenia za wykonaną pracę (art. 80 k.p.), jak i do zasiłku macierzyńskiego; nie ma podstaw do tego, by ten zasiłek macierzyński obniżyć.

Wpisuje się to w szersze zagadnienie, wykraczające znacznie poza ramy niniejszego opracowania. Chodzi mianowicie o pytanie: jak powinna być uregulowana problematyka ewentualnego łączenia pracy zarobkowej z korzystaniem z prawa do zasiłku macierzyńskiego? W literaturze przedmiotu, odnosząc się do problemu podjęcia pracy zarobkowej w czasie pobierania przez pracowników zasiłku macierzyńskiego, podnosi się, że „kwestię realizacji funkcji zasiłku macierzyńskiego należy postrzegać przez pryzmat zaprzestania wykonywania pracy stanowiącej tytuł ubezpieczenia chorobowego. Wtedy uzyskiwany zasiłek macierzyński spełnia swoją ubezpieczeniową, kompensacyjną funkcję, zaś prawo gwarantuje płatną przerwę na odzyskanie zdolności do pracy oraz opiekę nad dzieckiem. Jednocześnie – osobie uprawnionej – pozostawia się wybór co do zakresu i sposobu wykorzystania tej prawnie zagwarantowanej płatnej przerwy od pracy”³⁸. Zauważa się, że dowartościowuje to dobrowolny charakter ochrony, jest też właściwe dla charakterystycznego dla społeczeństwa postindustrialnego modelu aktywności, gdzie obok zasadniczego źródła dochodu mogą również występować dodatkowe formy zarobkowania³⁹. W rozważanej materii należy niewątpliwie uwzględnić to, że zasiłek macierzyński

³⁸ Tak R. Babińska-Górecka, *Warunki nabycia i realizacji prawa do zasiłku macierzyńskiego*, w: *System prawa pracy*, t. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, Lex.

³⁹ *Ibidem*.

dotyczy różnych grup ubezpieczonych, trzeba więc widzieć nie tylko pracowników, ale także np. osoby prowadzące pozarolniczą działalność czy wykonujące umowy cywilnoprawne. Jak się wydaje, należy też dokonać pewnego zróżnicowania między okresem połogu a pozostałym okresem sprawowania opieki. Nie można również stracić z pola uwagi, że zasadniczym celem ubezpieczenia społecznego jest łagodzenie skutków określonych zdarzeń w zakresie zdolności czy możliwości zarobkowania.

STRESZCZENIE

Urlop macierzyński a praca zarobkowa

Urlop macierzyński ma w prawie pracy co do zasady obowiązkowy charakter. W tym czasie pracownicy nie mogą wykonywać pracy zarobkowej w ramach stosunku pracy, mają wówczas prawo do zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego. W artykule, odnosząc się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2020 r., zwrócono uwagę na problem podjęcia pracy zarobkowej w ramach stosunku pracy przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego. Podkreślono, że w takiej sytuacji pracownica ma prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę. Pracownica ma także wówczas prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Słowa kluczowe: urlop macierzyński; zasiłek macierzyński; praca zarobkowa; rodzicielstwo

SUMMARY

Maternity leave and gainful employment

Maternity leave is, as a rule, compulsory in labour law. During this time, employees cannot perform gainful employment within the framework of the employment relationship; they are then entitled to maternity benefit from sickness insurance. The article, referring to the judgment of the Supreme Court of 21 October 2020, draws attention to the problem of undertaking gainful employment within the employment relationship by an employee during maternity leave. It was emphasised that in such a situation the

employee is entitled to remuneration for the work performed. The employee is also then entitled to maternity benefit.

Keywords: maternity leave; maternity benefit; gainful employment; parenthood

BIBLIOGRAFIA

- Babińska-Górecka R., *Ewolucja funkcji zasiłku macierzyńskiego (uwagi na tle ostatnich zmian przesłanek nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego dla ubezpieczonego ojca dziecka)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 11.
- Babińska-Górecka R., *Praca zarobkowa jako przesłanka ochrony i świadczenia w ramach zabezpieczenia społecznego – kierunki zmian, w: Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, red. M. Szabłowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017.
- Babińska-Górecka R., *Przesłanki udzielenia ochrony w postaci zasiłku macierzyńskiego oraz funkcje zasiłku macierzyńskiego*, w: *System prawa pracy*, t. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, Lex.
- Babińska-Górecka R., *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób wykonujących pracę zarobkową*, w: *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018.
- Babińska-Górecka R., *Warunki nabycia i realizacji prawa do zasiłku macierzyńskiego*, w: *System prawa pracy*, t. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, Lex.
- Czepulis-Rutkowska Z., *Nowe ryzyka socjalne*, „Polityka Społeczna” 2013, nr 11–12.
- Duraj T., *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób samozatrudnionych – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, nr 4, <https://doi.org/10.4467/25444654spp.19.023.10913>.
- Dzienisiuk D., *Prawo do zasiłku macierzyńskiego w przypadku zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych*, w: *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, red. M. Szabłowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski, Warszawa 2015.

- Dzienisiuk D., *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016.
- Dzienisiuk D., *Wpływ ubezpieczonych na prawo do świadczeń z tytułu rodzicielstwa*, „Państwo i Prawo” 2013, z. 8, Lex.
- Godlewska-Bujok B., *Urlop macierzyński*, w: *System prawa pracy*, t. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, Lex.
- Lasocki T., *Zasada równości płci w dostępie do zasiłku macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 6.
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona rodzicielstwa osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 1, <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.1.9>.
- Latos-Miłkowska M., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, wyd. 7, Warszawa 2017, Lex.
- Maniewska E., w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Lex 2021.
- Mędrała M., *Funkcje urlopów i zasiłków związanych z rodzicielstwem*, w: *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. J. Czerniak-Swędzioł, Warszawa 2016, Lex.
- Rączka K., w: M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2014, Lex.
- Sekulski P., *Dopuszczalność zatrudnienia w okresie wykorzystywania urlopów związanych z rodzicielstwem*, w: *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. J. Czerniak-Swędzioł, Warszawa 2016, Lex.
- Sobczyk A., *Prawo dziecka do opieki rodziców jako uzasadnienie dla urlopu i zasiłku macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 9.
- Sobczyk A., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, wyd. 5, Warszawa 2020, Legalis.
- Szemplińska E., *Uprawnienia związane z rodzicielstwem. Konsultacje i wyjaśnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 9.

