

EWELINA KUMOR–JEZIERSKA

## URLOP MACIERZYŃSKI FUNKCJONARIUSZKI SŁŻBY WIĘZIENNEJ

### WSTĘP

W warunkach niżu demograficznego ochrona rodzicielstwa nabiera istotnego znaczenia. Ustawodawca dąży do stworzenia rozwiązań, które pozwolą rodzicom dziecka pogodzić obowiązki rodzicielskie z obowiązkami zawodowymi. Polski system urlopów związanych z urodzeniem i opieką nad dzieckiem tworzony był przez wiele lat. Duże zmiany Kodeksu pracy w tym zakresie wprowadzono stosunkowo niedawno, bo ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>1</sup> oraz ustawą z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>2</sup>.

Służba Więzienna [dalej cyt.: SW] jest umundurowaną i uzbrojoną formacją apolityczną podległą Ministrowi Sprawiedliwości, posiadającą własną strukturę organizacyjną. Zadania Służby Więziennej realizują głównie funkcjonariusze. Osoby cywilne, zatrudnione na podstawie przepisów prawa pracy, stanowią personel pomocniczy, wykorzystywany do prac o charakterze administracyjnym, biurowym lub technicznym<sup>3</sup>. Funkcjonariusz pełniący służbę w Służbie Więziennej nawiązuje z podmiotem zatrudniającym stosunek służbowy o charakterze ad-

---

Dr EWELINA KUMOR–JEZIERSKA – asystent w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego, ul. Grodzka 53, 31-001 Kraków; e-mail: ewelina.kumor-jezierska@uj.edu.pl

<sup>1</sup> Dz. U. poz. 1220.

<sup>2</sup> Dz. U. poz. 675.

<sup>3</sup> M. KOBAK, *Służba Więzienna*, [w:] *Stosunek służbowy w formacjach mundurowych*, red. W. Maciejko, P. Szustakiewicz, Legalis 2016/el., rozdz. IX., zob. rozporządzenie z dnia 12 stycznia 2011 r. w sprawie określenia stanowisk w Służbie Więziennej, na których służbę mogą pełnić wyłącznie funkcjonariusze, Dz. U. Nr 20, poz. 106.

ministracyjnoprawnym i nie jest pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy<sup>4</sup> [dalej także cyt.: k.p.]. Przepisy powszechnego prawa pracy znajdują zastosowanie w sytuacji wyraźnego odesłania zawartego w ustawie o służbie więziennej. Takie odesłanie występuje w art. 165 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej<sup>5</sup> w zakresie przysługujących uprawnień rodzicielskich. Zgodnie z tym przepisem, funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> k.p., jeżeli przepisy ustawy o SW nie stanowią inaczej. Istotnym zagadnieniem wydaje się przeanalizowanie regulacji w zakresie urlopu macierzyńskiego w sytuacji, kiedy oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są funkcjonariuszami SW, albo jedno z nich jest funkcjonariuszem SW, a drugie pracownikiem bądź objętym ubezpieczeniem w razie choroby i macierzyństwa z innego tytułu niż stosunek pracy, np. umowy zlecenia.

## 1. URLOP MACIERZYŃKI

Jedną z istotnych ostatnich zmian, która weszła w życie 2 stycznia 2016 r., była redukcja rodzajów urlopów do urlopu macierzyńskiego (podstawowego) oraz urlopu rodzicielskiego. Zrezygnowano z instytucji dodatkowego urlopu macierzyńskiego zwiększając jednocześnie wymiar urlopu rodzicielskiego do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka i do 34 tygodni w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie. Funkcjonariuszce SW, w związku z urodzeniem dziecka, przysługuje urlop macierzyński. Nabycie prawa do urlopu macierzyńskiego związane jest z urodzeniem dziecka w czasie pozostawania w stosunku służbowym i następuje niezależnie od stażu służby, wymiaru czasu służby, podstawy mianowania, tj. na okres służby przygotowawczej, która w SW wynosi 2 lata, oraz na stałe, czyli na czas nieokreślony. Urlop macierzyński jest uprawnieniem, z którego można korzystać wyłącznie w naturze i nie ma możliwości udzielenia za niego jakiegokolwiek ekwiwalentu. Należy też dodać, że jest to obligatoryjne zwolnienie od świadczenia pracy związane z urodzeniem dziecka, na określony w ustawie czas. W obecnej konstrukcji urlop macierzyński spełnia dwa zasadnicze cele, którymi są ochrona zdrowia kobiety i jej dziecka, gdyż ma służyć między innymi regeneracji sił kobiety w związku z ciążą i porodem; drugi cel to prawo dziecka do opieki ze strony co najmniej jednego rodzica lub

<sup>4</sup> Wyrok Sądu Administracyjnego z dnia 28 października 2008 r., sygn. akt. I OSK 1721/07, LEX nr 499777.

<sup>5</sup> Dz. U. z 2017 r., poz. 631 [dalej cyt.: ustawa o SW].

innego członka rodziny<sup>6</sup>. Wymiar tego urlopu uzależniony jest od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Zgodnie z art. 180 § 1 k.p. w zw. z art. 165 ustawy o SW, funkcjonariuszce przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym (art. 183<sup>1</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 165 ustawy o SW).

Funkcjonariuszka SW ma prawo do wykorzystania części urlopu macierzyńskiego, ale nie więcej jednak niż 6 tygodni, przed przewidywaną datą porodu. W takiej sytuacji, po porodzie uprawnionej przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania należnego jej całego okresu, o którym mowa w art. 180 § 1 k.p.. Ustawa o SW nie zawiera regulacji w zakresie warunków formalnych, jakim powinny odpowiadać wnioski o udzielenie poszczególnych urlopów związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka. Niemniej, takie wymogi formalne przewiduje rozporządzenie z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków<sup>7</sup>. Rozporządzenie to zostało wydane na podstawie art. 186<sup>8a</sup> k.p. Z uwagi na ogólne odesłanie, które zostało zadekretowane w art. 165 ustawy o SW do stosowania wprost przepisów dotyczących poszczególnych uprawnień związanych z rodzicielstwem określonych w Kodeksie pracy i barku szczególnych regulacji w tym zakresie w ustawie o SW, wymogi formalne dotyczące poszczególnych wniosków znajdują także zastosowanie do wniosków składanych przez funkcjonariuszy SW.

W związku z powyższym, wniosek funkcjonariuszki SW o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu powinien zawierać jej imię i nazwisko oraz datę, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego przed porodem. Ponadto, do wniosku uprawniona zobowiązana jest dołączyć kopię zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, określającego przewidywaną datę porodu<sup>8</sup>. Wniosek ten jest dla pracodawcy służbowego wiążą-

---

<sup>6</sup> Zob. A. SOBczyk, *Prawo dziecka do opieki rodziców jako uzasadnienie dla urlopu i zasiłku macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 9 (2015), s. 12.

<sup>7</sup> Dz.U. poz. 2243.

<sup>8</sup> § 5 rozporządzenia z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków.

cy. Jeżeli funkcjonariuszka SW nie korzystała przed porodem z urlopu macierzyńskiego, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu. W tym wypadku urlop macierzyński rozpoczyna się z mocy prawa i uprawniona nie musi składać formalnego wniosku<sup>9</sup>.

Regulacje Kodeksu pracy dotyczące urlopu macierzyńskiego nie zawierają żadnej wzmianki na temat możliwości podjęcia pracy w czasie korzystania z niego przez uprawnionego. W literaturze prawa pracy słusznie podnosi się, że zatrudnienie w czasie trwania urlopu macierzyńskiego stoi w sprzeczności z celem tego urlopu i jest tym samym niedopuszczalne<sup>10</sup>. Ponadto należy też dodać, że funkcjonariusz SW nie może bez zezwolenia przełożonego podejmować zajęcia zarobkowego poza służbą (art. 160 § 1 ustawy o SW).

## 2. REZYGNACJA Z URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Urlop macierzyński przysługuje funkcjonariuszce SW w okresie zatrudnienia w służbie więziennej. Jego wykorzystanie przez matkę dziecka jest jej obowiązkiem, z którego nie może zrezygnować. Jednak nie ma ona obowiązku wykorzystania całego urlopu macierzyńskiego. Obowiązujące regulacje Kodeksu pracy przewidują możliwość dzielenia się uprawnieniami rodzicielskimi między rodzicami dziecka, którzy posiadają status pracownika albo ubezpieczonego z innego tytułu niż stosunek pracy. W oparciu o przepis art. 165 ustawy o SW, funkcjonariuszowi (a więc zarówno kobiecie i mężczyźnie) przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy (z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> k.p. oraz sytuacji, kiedy przepisy ustawy o SW stanowią inaczej). Zatem uprawnionym do skorzystania z pozostałej części urlopu macierzyńskiego niewykorzystanej przez matkę dziecka mającą status funkcjonariuszki SW jest nie tylko pracownik – ojciec wychowujący dziecko, ale także funkcjonariusz SW – ojciec wychowujący dziecko<sup>11</sup>. Zatem na podstawie k.p. i ustawy o SW, funkcjonariusz-

---

<sup>9</sup> Funkcjonariuszka SW w terminie nie później niż 21 dni po porodzie może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182<sup>1a</sup> § 1 k.p. bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (art. 179<sup>1</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 165 ustawy o SW).

<sup>10</sup> P. SEKULSKI, *Dopuszczalność zatrudnienia w okresie wykorzystania urlopów związanych z rodzicielstwem*, [w:] *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. J. Czerniak-Swędzioł, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska 2016, s. 140.

<sup>11</sup> Inaczej jest np. w przypadku funkcjonariuszy policji, gdyż art. 79 ust. 1 ustawy o Policji (Dz. U. z 2017 r., poz. 2067) wyraźnie stanowi, że Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stano-

ka SW po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego może z pozostałej części tego urlopu zrezygnować i powrócić do służby, jeżeli:

- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo
- 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 albo
- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta ojciec wychowujący dziecko, który pozostaje w stosunku służbowym w SW.

Nie ma znaczenia zatrudnienie ojca w momencie porodu, ale w chwili przejmowania opieki nad dzieckiem<sup>12</sup>. Należy zwrócić uwagę, że uprawnionym jest tylko ojciec dziecka, który wychowuje dziecko, a więc sprawuje faktyczną opiekę nad dzieckiem i jest ojcem w świetle przepisów k.r.o.<sup>13</sup> Na wychowanie dziecka składa się troska o fizyczny i duchowy rozwój dziecka oraz przygotowywanie je do pracy dla dobra społeczeństwa, odpowiednio do jego możliwości i uzdolnień<sup>14</sup>.

Funkcjonariuszka SW, jeśli chce skorzystać z tego uprawnienia, zobowiązana jest do złożenia pisemnego wniosku w sprawie rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do służby (art. 180 § 8 k.p. w zw. z art. 165 ustawy o SW). Wniosek powinien zawierać w swej treści jej imię i nazwisko oraz określać termin powrotu do służby. W zależności od tego czy ojciec wychowujący dziecko, który „przejmie” pozostałą część urlopu macierzyńskiego posiada status pracownika czy funkcjonariusza SW lub ubezpieczonego z innego tytułu niż zatrudnienie pracownicze, wnioskodawczyni dołącza do wniosku stosowne dokumenty. W pierwszym przypadku, dołącza kopię wniosku o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego złożonego przez pracownika lub funkcjonariusza-ojca wychowującego dziecko. Natomiast w drugim przypadku, do wniosku dołącza kopię oświadczenia ubezpieczonego-ojca dziecka o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do

---

wią inaczej. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są funkcjonariuszami, z uprawnień może korzystać tylko jedno z nich.

<sup>12</sup> Por. A. SOBZYK, *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis 2017/el., kom. do art. 180, teza nr 8.

<sup>13</sup> Ojcem dziecka jest mężczyzna, wobec którego zastosowanie znajdzie domniemanie ojcostwa (art. 62 k.r.o.) lub którego ojcostwo zostało ustalone w drodze uznania bądź na mocy orzeczenia sądu (art. 72 § 1 k.r.o.).

<sup>14</sup> Zob. B. BURY, *Prawo ojca dziecka niebędącego pracownikiem do realizacji uprawnień rodzicielskich związanych z urlopem macierzyńskim*, „Monitor Prawa Pracy” 5 (2016), s. 246.

końca urlopu macierzyńskiego. Pracodawca służbowy jest obowiązany uwzględnić terminowo złożony wniosek funkcjonariuszki SW w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego na rzecz uprawnionego ojca dziecka. Odmowa byłaby uzasadniona tylko wówczas, gdyby matka dziecka nie wykorzystwała obowiązkowej części tego urlopu. Należy zwrócić uwagę, że wcześniejszy powrót funkcjonariuszki SW z urlopu macierzyńskiego do służby może powodować trudności w organizacji pracy. W czasie urlopu macierzyńskiego stanowisko zajmowane przez urlopowaną może być obsadzone przez innego pracownika, gdyż zgodnie z art. 60b ustawy o SW, kierownik jednostki organizacyjnej może zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony obejmujący czas tej nieobecności.

### 3. FUNKCJONARIUSZKA LEGITYMUJĄCA SIĘ ORZECZENIEM O NIEZDOLNOŚCI DO SAMODZIELNEJ EGZYSTENCJI

Ustawodawca w Kodeksie pracy uregulował także szczególne sytuacje, w których matka dziecka ma prawo do rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego. Na mocy art. 180 § 6 k.p. w zw. z art. 165 ustawy o SW, funkcjonariuszce SW posiadającej orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, przysługuje prawo do rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego, jeżeli zostanie ona wykorzystana przez inną uprawnioną osobę. Należy wskazać, że ostatnia nowelizacja z dnia 24 lipca 2015 r. znacznie poszerzyła krąg osób, które mogą przejąć opiekę nad dzieckiem. Kobieta mająca status funkcjonariusza SW, w oparciu o k.p. i ustawę o SW, może dzielić się opieką nad dzieckiem zarówno z ojcem wychowującym dziecko, który pozostaje w stosunku pracy, jak również z ojcem wychowującym dziecko, który jest funkcjonariuszem SW, a więc mającym nawiązany stosunek służbowy. Ponadto, niewykorzystaną część urlopu macierzyńskiego może „przejąć” inny członek najbliższej rodziny, który posiada status pracownika albo funkcjonariusza SW. Przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem mogą sprawować także ubezpieczony – ojciec dziecka albo ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową. Ustawodawca nie przewidział normy kolizyjnej wskazującej, który z uprawnionych ma pierwszeństwo w nabyciu uprawnień – ojciec czy członek najbliższej rodziny. Naturalnie należy przyjąć, że członek najbliższej rodziny powinien uzyskać uprawnienie dopiero wówczas, gdy zrezygnuje z niego ojciec wychowujący

dziecko<sup>15</sup>. W związku z rozszerzeniem kręgu osób uprawnionych do świadczeń związanych z rodzicielstwem w art. 175<sup>1</sup> k.p. zostały wprowadzone nowe definicje ubezpieczonej – matki dziecka, ubezpieczonego – ojca, pracownika – innego członka najbliższej rodziny, ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny. Ustawodawca nie określił precyzyjnie osób zaliczonych do grona członków najbliższej rodziny uprawnionych do korzystania z uprawnień rodzicielskich, tylko odsyła do art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa<sup>16</sup>. Jednakże wskazany przepis nie wymienia kręgu osób zaliczanych do członków najbliższej rodziny. W literaturze prawa pracy słusznie podnosi się, że art. 175<sup>1</sup> pkt 4 k.p., w części, w jakiej nie precyzuje katalogu osób uprawnionych, jest niezgodny z konstytucyjną zasadą państwa prawnego<sup>17</sup>. Z przepisu nie wynika też jasno, czy uprawnionym jest członek najbliższej rodziny ze strony matki dziecka czy ojca dziecka czy może dziecka. Można przyjąć, że przez najbliższego członka rodziny należałoby rozumieć osobę, która pozostaje z rodzicem dziecka w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa, małżeństwa. Niemniej wydaje się, że stopień pokrewieństwa nie powinien być wyłącznym kryterium zaliczenia danej osoby do najbliższych członków rodziny<sup>18</sup>.

Funkcjonariuszka SW nie ma obowiązku rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego. Jest to jej uprawnienie z którego może skorzystać, ale nie musi. W przypadku, kiedy jednak zdecyduje się na rezygnację z części urlopu macierzyńskiego i deklaruje powrót do pracy, zobligowana jest złożyć pisemny wniosek i dołączyć do niego kopię prawomocnego orzeczenia o swojej niezdolności do samodzielnej egzystencji oraz wskazać termin powrotu do służby. Ponadto, w przypadku kiedy pozostała część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik lub funkcjonariusz SW – ojciec wychowujący dziecko, to do wniosku dołącza kopię jego wniosku. Jeżeli pozostała część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik lub funkcjonariusz SW – inny członek najbliższej rodziny, to do wniosku dołącza kopię wniosku o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego tego pracownika lub funkcjonariusza. Natomiast jeśli osobistą opiekę nad dziec-

<sup>15</sup> Por E. MANIEWSKA, K. JAŚKOWSKI, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX 2017/el., kom. do art. 180, teza nr 11; BURY, *Prawo ojca dziecka*, s. 247.

<sup>16</sup> Dz. U. z 2017 r., poz. 1368.

<sup>17</sup> K. KULIG, *Członek najbliższej rodziny jako osoba nabywająca uprawnienia związane z rodzicielstwem*, „Monitor Prawa Pracy” 3 (2016), s. 135.

<sup>18</sup> Zob. szerzej: E. KUMOR-JEZIERSKA, *Komentarz do rozporządzenia z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków*, [w:] *Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska 2016, s. 204-205.

kiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka albo ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny, to w pierwszym przypadku do wniosku dołącza kopię oświadczenia ubezpieczonego – ojca dziecka, a w drugim – oświadczenie ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego. Przedmiotowy wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego uprawniona zobligowana jest złożyć w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do służby. Nasuwa się pytanie, czy osoba, wobec której została orzeczona niezdolność do samodzielnej egzystencji będzie w stanie dalej pełnić służbę na dotąd zajmowanym stanowisku pracy po rezygnacji z urlopu macierzyńskiego? W pierwszej kolejności należy wyjaśnić, kiedy orzekana jest niezdolność do samodzielnej egzystencji. Pojęcie to nie zostało zdefiniowane w ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin<sup>19</sup>. Natomiast pojawia się ono w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych<sup>20</sup>. Zgodnie z jej art. 13 ust. 5, niezdolność do samodzielnej egzystencji orzeka się w przypadku stwierdzenia naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych. W orzecznictwie wskazuje się, że niezdolna do samodzielnej egzystencji jest zarówno osoba, która ze względu na naruszenie sprawności organizmu wymaga stałej lub długotrwałej opieki innej osoby, jak i osoba, która ze względu na naruszenie sprawności organizmu wymaga stałej lub długotrwałej pomocy innej osoby. W ramach zakresu pojęcia „niezdolności do samodzielnej egzystencji” należy odróżnić więc opiekę oznaczającą pielęgnację (czyli zapewnienie możliwości poruszania się, odżywiania, zaspokajania potrzeb fizjologicznych, utrzymywania higieny osobistej, itp.) od pomocy w załatwianiu elementarnych spraw życia codziennego, takich jak robienie zakupów, uiszczanie opłat, składanie wizyt u lekarza. Wszystkie powyższe czynniki łącznie wyczerpują treść terminu „niezdolność do samodzielnej egzystencji”<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> Dz. U. z 2016 r., poz. 708.

<sup>20</sup> Dz. U. z 2017 r., poz. 1383.

<sup>21</sup> Zob. wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 23 stycznia 2017 r., sygn. akt VII U 598/16, LEX nr 2206792; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 19 marca



Należy wskazać, że jednym z podstawowych wymogów koniecznych do pracy w służbie więziennej jest zdolność fizyczna i psychiczna funkcjonariusza (art. 38 pkt 8 ustawy o SW). W przypadku funkcjonariuszy SW, o ich niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji, na zasadach określonych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS, orzekają komisje lekarskie podległe ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych<sup>22</sup>. Zatem w analizowanej sytuacji, mimo chęci powrotu do służby na dotychczas zajmowane stanowisko, funkcjonariuszka SW nie będzie jej w stanie pełnić z uwagi na swój stan zdrowia. Pracodawca służbowy nie może dopuścić do służby funkcjonariusza SW bez aktualnego orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Niemniej, posiadanie orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji i rezygnacja z pozostałej części urlopu macierzyńskiego przez matkę dziecka są koniecznymi przesłankami, aby inna uprawniona osoba mogła wykorzystać pozostałą część urlopu macierzyńskiego.

#### 4. PORZUCENIE DZIECKA

Kodeks pracy reguluje sytuację, kiedy matka dziecka – pracownica porzuca dziecko w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego. W takiej sytuacji pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny ma prawo do wykorzystania pozostałej części urlopu macierzyńskiego. Zatem w przypadku, kiedy dziecko porzuci funkcjonariuszka SW w czasie korzystania przez nią z urlopu macierzyńskiego, to prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka przysługuje pracownikowi lub funkcjonariuszowi SW – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi lub funkcjonariuszowi SW – innemu członkowi najbliższej rodziny. Jednakże upraw-

---

2013 r., sygn. akt III AUa 1577/12, LEX nr 1298892; wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 6 marca 2013 r., sygn. akt III AUa 1235/12, LEX nr 1292818. W literaturze wskazuje się, że z formalnego punktu widzenia nie ma przeszkód, żeby stwierdzić niezdolność do samodzielnej egzystencji u osoby zdolnej lub tylko częściowo niezdolnej do pracy, jednakże osoba ta nie nabędzie prawa do dodatku pielęgnacyjnego. Z tego względu, w praktyce niezdolności do samodzielnej egzystencji, choć stanowi ona odrębną kategorię orzeczniczą, nigdy nie orzeka się w oderwaniu od całkowitej niezdolności do pracy, ponieważ ze względu na normatywne związanie obu tych pojęć byłoby to niecelowe, J. CEGLAŃSKA–JÓŹWIAK, *Niezdolność do samodzielnej egzystencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 11 (2011), s. 16.

<sup>22</sup> Art. 21 ust. 2 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin.

niony nie może z niego korzystać wcześniej niż po wykorzystaniu przez matkę dziecka po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego. Ponadto, łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu macierzyńskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu nie może przekroczyć wymiaru urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w art. 180 § 1 k.p. Ustawodawca w przepisach prawa pracy nie definiuje pojęcia porzucenia dziecka. Jednak termin „porzucenia” pojawia się jako czynność sprawcza przestępstwa z art. 210 k.k.. W literaturze prawa karnego porzucenie najczęściej rozumie się jako formę opuszczenia, tj. pozostawienia dziecka własnemu losowi i oddalenia się od niego, nawet wtedy, gdy w konsekwencji okaże się, że dziecko nie zostało narażone na żadne niebezpieczeństwo, np. zostało szybko znalezione i osoba trzecia udzieliła mu pomocy<sup>23</sup>. Zatem porzuceniu towarzyszy intencja pozostawienia dziecka własnemu losowi bez zapewnienia mu opieki ze strony innych osób. Jednakże z powodu trudności dowodowych z wykazaniem intencji zachowania się matki, w wielu konkretnych sytuacjach, czas pozostawienia dziecka bez opieki może rozstrzygać o tym, czy miało miejsce porzucenie czy nie.

Wobec funkcjonariuszy SW zadekretowano ogólny obowiązek przestrzegania przepisów prawa, gdyż są oni obowiązani postępować zgodnie ze złożonym ślubowaniem oraz przestrzegać przepisów prawa, w szczególności ustawy o SW i przepisów wydanych na jej podstawie (art. 157 ust. 1 ustawy o SW). Stosunek służbowy z mianowania zwiera wiele cech, które wyróżniają go spośród innych stosunków pracy. Konieczne jest posiadanie szczególnych wymagań (np. posiadanie obywatelstwa polskiego, korzystanie z pełni praw publicznych, posiadanie zdolności fizycznej i psychicznej do pełnienia służby); występuje specyficzny proces rekrutacji kandydatów; funkcjonariusze posiadają szerszy zakres obowiązków niż charakteryzujące umowny stosunek pracy, który odnosi się również do zachowań poza służbą; występuje wzmocniony system odpowiedzialności, w tym odpowiedzialność dyscyplinarna, dyspozycyjność oraz prawo właściwego przełożonego do dokonywania jednostronnych zmian w treści stosunku nominacyjnego<sup>24</sup>. Ponadto, funkcjonariusze SW i pracownicy powinni wykazywać się odpo-

---

<sup>23</sup> R.A. STEFAŃSKI, *Przestępstwo porzucenia*, „Prokuratura i Prawo” 5 (1997), s. 47-48; A. RATAJCZAK, *Przestępstwa przeciwko rodzinie, opiece i młodzieży w systemie polskiego prawa karnego (zagadnienia wybrane)*, Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze 1980, s. 212-213; zob. także: S. HYPŚ, *Komentarz do art. 210*, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, red. A. GRZEŚKOWIAK, K. WIAK, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck 2014, s. 833; A. KILIŃSKA-PĘKACZ, *Przestępstwo porzucenia dziecka*, „Prokuratura i Prawo” 4 (2016), s. 22-34.

<sup>24</sup> Zob. E. KUMOR-JEZIERSKA, *Dokumentacja w stosunkach zatrudnienia nawiązanych na podstawie ustawy o służbie więziennej*, [w:] *Dokumenty w zatrudnieniu na podstawie pragmatyk służbo-*

wiednim przygotowaniem ogólnym i zawodowym oraz wysokim poziomem moralnym, systematycznie doksztalać się i podnosić kwalifikacje zawodowe<sup>25</sup>. Zatem, porzucenie dziecka przez funkcjonariuszkę SW na pewno godzi w wykonywaną przez nią służbę. Natomiast na gruncie prawa pracy, takie zachowanie jest przesłanką konieczną do nabycia prawa do części niewykorzystanego urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka czy innego uprawnionego członka rodziny. Należy też wskazać, że „porzucenie”, o którym stanowi Kodeks pracy, nie jest pojęciem tożsamym z „porzuceniem” na gruncie ustawy karnej i nie jest też konieczne, aby matka została skazana lub chociażby oskarżona z art. 210 k.k. Wydaje się, że „porzucenie” na gruncie Kodeksu pracy jest pojęciem szerszym i obejmuje także zachowania niespełniające znamion czynu zabronionego z art. 210 k.k.<sup>26</sup>

## 5. HOSPITALIZACJA FUNKCJONARIUSZKI

Na mocy art. 180 § 10 k.p. w zw. z art. 165 ustawy o SW, funkcjonariuszka SW, która przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo zakładzie leczniczym. Powyższe uprawnienie jest uzależnione od spełnienia następujących warunków:

– część urlopu macierzyńskiego za ten okres musi wykorzystać pracownik lub funkcjonariusz SW – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik lub funkcjonariusz SW – inny członek najbliższej rodziny albo;

– osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka albo ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

Należy wyjaśnić, że przez stacjonarne i całodobowe świadczenie zdrowotne inne niż świadczenie szpitalne rozumie się świadczenia opiekuńcze, pielęgnacyjne, paliatywne, hospicyjne, świadczenia z zakresu opieki długoterminowej, rehabilitacji leczniczej, leczenia uzależnień, psychiatrycznej opieki zdrowotnej oraz

---

wych. *Wzory i komentarze*, red. K.W. Baran, M. Wujczyk, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska 2015, s. 544.

<sup>25</sup> <http://www.sw.gov.pl/strona/Charakterystyka-sluzby-pracy-w-Sluzbie-Wieziennej> [dostęp: 9.08.2017].

<sup>26</sup> KULIG, *Członek najbliższej rodziny*, s. 137.

lecznictwa uzdrowiskowego, udzielane pacjentom, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych w odpowiednio urządzonych, stałych pomieszczeniach<sup>27</sup>. Funkcjonariuszka SW, po zakończeniu pobytu w wyżej wymienionej placówce leczniczej, powinna powrócić do korzystania z urlopu macierzyńskiego. Z kolei osoba uprawniona, która korzystała w tym czasie z urlopu macierzyńskiego, zobowiązana jest przerwać korzystanie z tego urlopu.

## 6. ŚMIERĆ FUNKCJONARIUSZKI

W przypadku zgonu funkcjonariuszki SW w czasie urlopu macierzyńskiego pracownikowi lub funkcjonariuszowi SW – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi, funkcjonariuszowi SW – innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu jej zgonu (art. 180 § 12 k.p. w zw. z art. 165 ustawy o SW). Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu w przypadku zgonu matki dziecka, nie może przekroczyć pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego stosownie do liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Części urlopu macierzyńskiego w tym przypadku, udziela się na pisemny wniosek pracownika lub funkcjonariusza SW – ojca wychowującego dziecko albo pracownika lub funkcjonariusza SW – innego członka najbliższej rodziny (art. 180 § 16 k.p. w zw. z art. 165 ustawy o SW). W przepisach Kodeksu pracy nie została doprecyzowana kwestia, czy uprawniony nabywa prawo do wymiaru niewykorzystanego urlopu macierzyńskiego przez matkę dziecka w dowolnym terminie, czy może tylko do upływu maksymalnego wymiaru urlopu macierzyńskiego od dnia porodu. Wydaje się, że uprawniony może skorzystać z części urlopu macierzyńskiego po dniu zgonu matki dziecka, ale nie dłużej niż do upływu maksymalnego wymiaru urlopu macierzyńskiego (uzależnionego od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie) liczonego od dnia porodu (jeżeli matka dziecka nie korzystała z części urlopu macierzyńskiego przed porodem)<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Art. 2 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, Dz. U. z 2016 r., poz. 1638.

<sup>28</sup> KUMOR-JEZIERSKA, *Komentarz do rozporządzenia*, s. 247.

## 7. WCZEŚNIEJSZE ZAKOŃCZENIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Ustawodawca w Kodeksie pracy określa także sytuacje, kiedy część urlopu macierzyńskiego przypadająca po porodzie ulega skróceniu. Taka sytuacja występuje w przypadku:

– urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, funkcjonariuszce SW przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Funkcjonariuszce SW, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu;

– zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, funkcjonariuszka SW zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Funkcjonariuszce SW, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka (art. 180<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 165 ustawy o SW);

– porzucenia dziecka przez funkcjonariuszkę SW lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, funkcjonariuszce nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka albo umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni (art. 182 k.p. w zw. z art. 165 ustawy o SW).

## 8. PRZERWANIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Zasadą jest nieprzerwane korzystanie z urlopu macierzyńskiego przez funkcjonariuszkę SW – matkę dziecka. Na mocy przepisu art. 181 k.p. w zw. z art. 165 ustawy o SW, ustawodawca wprowadził wyjątek od tej zasady. Przerwanie urlopu macierzyńskiego jest możliwe, jeżeli zachodzą dwie następujące przesłanki: hospitalizowanie dziecka oraz wykorzystanie przez uprawnioną po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego. Funkcjonariuszka SW nie ma obowiązku przerwania urlopu macierzyńskiego, jest to tylko jej uprawnienie, z którego może skorzystać, ale nie musi. W przypadku skorzystania przez nią z tego up-

rawnienia, pracodawca służbowy ma obowiązek umożliwić funkcjonariuszce SW przystąpienie do służby w okresie przerwy w korzystaniu z urlopu macierzyńskiego oraz udzielić jej ponownie urlopu macierzyńskiego w terminie przez nią wskazanym w związku z zakończeniem pobytu dziecka w szpitalu. Zatem długość przerwy w urlopie macierzyńskim zależy od długości pobytu dziecka w szpitalu.

## 9. OCHRONA STOSUNKU SŁUŻBOWEGO

W okresie urlopu macierzyńskiego stosunek służbowy funkcjonariusza SW podlega ochronie trwałości, ale nie na podstawie art. 177 § 1 k.p. tylko art. 108 ustawy o SW. Zatem w tym wypadku, przepisy ustawy o SW wyłączają stosowanie przepisów Kodeksu pracy.

Należy wskazać, że ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 177 k.p. dotyczy tylko osób pozostających w stosunku pracy i odnosi się do pracownicy – matki dziecka w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego oraz pracownika – ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania przez niego z urlopu macierzyńskiego<sup>29</sup>. Zatem w przypadku uprawnionych do urlopów związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka pozostających w stosunku pracy ochrona nie obejmuje pracowników, którzy zaliczani są do kręgu członków najbliższej rodziny i „przejęli” część urlopu macierzyńskiego w sytuacjach określonych w Kodeksie pracy. Zakres podmiotowy ochrony związanej z rodzicielstwem na gruncie ustawy o SW jest szerszy, gdyż obejmuje on kobiety mające status funkcjonariusza SW w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, jak również mężczyzn – ojców wychowujących dziecko mających status funkcjonariusza SW w okresie korzystania przez nich z niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego oraz funkcjonariuszy SW (bez względu na płeć), którzy zaliczani są do kręgu członków najbliższej rodziny i korzystają z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego czy urlopu rodzicielskiego w przypadkach wskazanych w art. 180 § 6-16, art. 182<sup>1g</sup>, art. 183 § 2 k.p.

---

<sup>29</sup> Ochrona trwałości stosunku pracy pracownicy – matki dziecka ma miejsce także w okresie urlopu rodzicielskiego (art. 182<sup>1g</sup> k.p.) oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 2 k.p.). W przypadku pracownika – ojca wychowującego dziecko, ochrona stosunku pracy ma miejsce także w okresie urlopu rodzicielskiego (art. 182<sup>1g</sup> k.p.), urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 2 k.p.) oraz urlopu ojcowskiego (art. 183<sup>2</sup> § 3 k.p.).

W przepisie art. 108 ustawy o SW ustawodawca wskazuje także przypadki uchylenia szczególnej ochrony trwałości stosunku służbowego w czasie ciąży i korzystania z wyżej wskazanych urlopów. Pierwszym z nich jest sytuacja, kiedy funkcjonariusz SW pisemnie zgłosi wystąpienie ze służby (art. 96 ust. 1 pkt 2 ustawy o SW); drugim jest przypadek, kiedy funkcjonariusz zostanie powołany do innej służby państwowej (art. 96 ust. 2 pkt 2 ustawy o SW); kolejne dotyczą likwidacji jednostki organizacyjnej lub jej reorganizacji połączonej ze zmniejszeniem obsady etatowej, jeżeli przeniesienie funkcjonariusza SW do innej jednostki organizacyjnej lub na niższe stanowisko służbowe nie jest możliwe (art. 96 ust. 2 pkt 4 ustawy o SW); prawomocnego orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby; skazania prawomocnym wyrokiem sądu na karę pozbawienia wolności, jeżeli wykonanie tej kary nie zostało warunkowo zawieszono; skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe z oskarżenia publicznego lub umyślnie popełnione przestępstwo skarbowe; orzeczenia prawomocnym wyrokiem sądu środka karnego pozbawienia praw publicznych lub środka karnego zakazu wykonywania zawodu funkcjonariusza SW; nieobecności w służbie przez okres powyżej 3 miesięcy z powodu tymczasowego aresztowania; zrzeczenia się obywatelstwa polskiego; porzucenia służby przez funkcjonariusza; śmierci funkcjonariusza; stwierdzenia zaginięcia funkcjonariusza (art. 97 ust. 1 pkt 2-10 ustawy o SW).

## 10. URLOP NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Funkcjonariuszka SW, która nie jest rodzicem biologicznym dziecka, ale przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej) w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Należy zaznaczyć, że prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje funkcjonariuszowi SW bez względu na płeć, ponieważ Kodeks pracy przyznaje to uprawnienie pracownikowi, a odesłanie zawarte w art. 165 ustawy o SW także odnosi się ogólnie do funkcjonariuszy SW. Ustawodawca nie wyróżnia więc matki przysposabiającej ani matki zastępczej, przyznając równe prawo do pierwszeństwa skorzystania z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

ojcom – przysposabiającemu i zastępczemu<sup>30</sup>. Wymiar urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego uzależniony jest od liczby i wieku jednocześnie przyjętych na wychowanie dzieci i wynosi:

- 20 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 31 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 33 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 35 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 37 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci,

nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Natomiast, jeżeli pracownik przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego do 10 roku życia, ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Zatem chodzi o taką sytuację, kiedy dziecko w chwili przyjęcia na wychowanie ma już prawie 7 lub 10 lat (i w związku z tym nie będzie możliwe wykorzystanie pełnego wymiaru urlopu do ukończenia przez nie 7 lub 10 roku życia) ustawodawca gwarantuje pracownikowi urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 9 tygodni, choćby w jego trakcie dziecko osiągnęło wiek 7 (lub 10) lat.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek funkcjonariusza SW<sup>31</sup>. Jest to urlop fakultatywny i uprawniony funkcjonariusz SW nie ma obowiązku z niego korzystać<sup>32</sup>. Przepisy prawa pracy nie określają terminu, w jakim uprawniony powinien złożyć wniosek o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Co oznacza, że pracodawca będzie zobowiązany udzielić omawianego urlopu nawet z dnia na dzień, jeżeli taki termin będzie wynikał z wniosku. Wniosek o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w swej treści powinien zawierać:

- imię i nazwisko funkcjonariusza SW;

---

<sup>30</sup> Por. W. WŁODARCZYK, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, LEX 2016/el., kom. do art. 183, teza nr 3.

<sup>31</sup> Nowelizacją z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zniesiono instytucję dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, wydłużając jednocześnie okres urlopu rodzicielskiego.

<sup>32</sup> Inaczej M. ZIELENIECKI, *Prawo pracy*, red. J. Stalina, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck 2016, s. 486. Autor podnosi, że cechą urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jest jego obligatoryjność oznaczająca obowiązek rozpoczęcia tego urlopu w dniu przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o jego przysposobienie oraz wykorzystanie w całości przysługującego pracownikowi wymiaru tego urlopu.



- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci) przyjętego na wychowanie albo przyjętego na wychowanie jako rodzina zastępcza, na które ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się: oświadczenie funkcjonariusza SW o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą; kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję (art. 183 § 6 k.p., art. 186<sup>8a</sup> k.p., § 22 rozporządzenia w zw. z art. 165 ustawy o SW).

Rodzice adopcyjni/zastępczy nie mogą korzystać z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego równocześnie, ponieważ mają odpowiednie zastosowanie przepisy regulujące możliwość podziału urlopu macierzyńskiego określone w art. 180 § 4-17 k.p. w zw. z art. 165 ustawy o SW. W związku z tym, że ustawodawca zastosował technikę odesłań, występują trudności we właściwej interpretacji omawianych regulacji. W przypadku rodziców biologicznych, podział uprawnień jest zdeterminowany porodem i położeniem matki, która ma obowiązek wykorzystania z góry ustaloną część urlopu macierzyńskiego głównie w celu regeneracji jej organizmu w okresie połogu. Natomiast w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, głównym celem udzielenia urlopu jest opieka nad dzieckiem. Prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje każdemu rodzicowi adopcyjnemu/zastępczemu, bez względu na płeć. Wobec tego, w przypadku urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, inaczej niż w przypadku urlopu macierzyńskiego, nie ma ustawowego obowiązku wykorzystania jego pierwszych 14 tygodni przez funkcjonariuszkę SW – matkę adopcyjną/zastępczą dziecka. Rodzice adopcyjni/zastępczy mający status pracownika lub funkcjonariusza SW mogą podzielić się korzystaniem z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w dowolnej konfiguracji. Zatem korzystanie z tego urlopu może rozpocząć także pracownik lub funkcjonariusz SW (ojciec adopcyjny/zastępczy), który po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, może z niego zrezygnować i powrócić do pracy/służby, a pozostałą część urlopu na

warunkach urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownica lub funkcjonariuszka SW – matka adopcyjna/zastępcza wychowująca dziecko albo przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawowała ubezpieczona – matka adopcyjna/zastępcza, która w celu sprawowania tej opieki przerwie działalność zarobkową.

Funkcjonariusz SW (a więc kobieta albo mężczyzna) korzystający z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, który legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, może zrezygnować z pozostałej części tego urlopu wcześniej niż dopiero po wykorzystaniu co najmniej 8 tygodni urlopu, gdyż priorytetem powinno być zapewnienie dziecku opieki ze strony przynajmniej jednego rodzica lub innego najbliższego członka rodziny. W takim wypadku, pozostałą niewykorzystaną część urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego powinien wykorzystać pracownik lub funkcjonariusz SW – drugi rodzic adopcyjny/zastępczy wychowujący dziecko (bez względu na płeć) albo pracownik lub funkcjonariusz SW – inny członek najbliższej rodziny, albo przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – drugi rodzic adopcyjny dziecka (bez względu na płeć) albo ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową<sup>33</sup>.

Ponadto funkcjonariusz SW (a więc kobieta albo mężczyzna) korzystający z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, który przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, może przerwać urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego na okres pobytu w tym szpitalu albo przedsiębiorstwie ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający mu sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Uprawnionym do wykorzystania pozostałej części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jest zatem pracownik lub funkcjonariusz SW (drugi rodzic adopcyjny/zastępczy) wychowujący dziecko albo inny członek najbliższej rodziny bądź osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony – drugi rodzic adopcyjny/zastępczy dziecka albo ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwie działalność zarobkową.

W przypadku porzucenia dziecka przez funkcjonariusza SW – rodzica adopcyjnego/zastępczego w czasie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, pracownikowi lub funkcjonariuszowi SW – drugiemu rodzicowi adopcyjnemu/zastępczemu (bez względu na płeć) wychowującemu dziecko albo pracownikowi

---

<sup>33</sup> Zob. KUMOR-JEZIERSKA, *Komentarz do rozporządzenia*, s. 233-234.

lub funkcjonariuszowi SW – innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka.

Z kolei w sytuacji zgonu funkcjonariusza SW, w czasie korzystania przez niego z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, prawo do części tego urlopu przypadającej po dniu jego zgonu przysługuje pracownikowi lub funkcjonariuszowi SW – drugiemu rodzicowi adopcyjnemu/zastępczemu (bez względu na płeć) wychowującemu dziecko albo pracownikowi lub funkcjonariuszowi SW – innemu członkowi najbliższej rodziny.

## 11. UPOSAŻENIE W OKRESIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Miesięczne uposażenie funkcjonariusza SW za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego czy urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia. Funkcjonariusz SW otrzymuje uposażenie zasadnicze oraz dodatki o charakterze stałym i inne należności pieniężne należne na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian mających wpływ na prawo do uposażenia i innych należności pieniężnych lub na ich wysokość. Rezygnacja z pojęcia wynagrodzenia stanowi podkreślenie odmienności służby od pracowniczego stosunku zatrudnienia, choć w swej istocie pełni ono analogiczną funkcję jak uposażenie<sup>34</sup>. Miesięczne uposażenie funkcjonariuszki SW, która we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów. Analogiczną podstawę procentową stosuje się do funkcjonariusza SW, który we wniosku, złożonym nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. W przypadku, gdy wysokość uposażenia funkcjonariusza pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych<sup>35</sup>, kwotę uposa-

<sup>34</sup> KOBĄK, *Służba Więzienna*, rozdz. IX.

<sup>35</sup> Dz. U. z 2016 r., poz. 1518 i 1579 oraz z 2017 r., poz. 60.

żenia funkcjonariusza SW, pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego (art. 60a ust.1, ust. 3-4 ustawy o SW).

## PODSUMOWANIE

Urlop macierzyński jest pierwszym obligatoryjnym dłuższym, płatnym zwolnieniem od pracy związanym z urodzeniem i wychowaniem dziecka. Rezygnacja z części urlopu macierzyńskiego przez matkę dziecka mającą status funkcjonariusza SW jest możliwa tylko w sytuacji, kiedy opieka nad dzieckiem będzie kontynuowana przez innego uprawnionego. Z uwagi na to, że ustawa o SW odsyła wprost do stosowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich, funkcjonariusze SW (kobiety i mężczyźni) mogą korzystać z uprawnień rodzicielskich na takich samych zasadach, jakie zostały przyznane pracownikom w k.p. (z wyjątkiem art. 186<sup>7</sup> k.p. oraz sytuacji, kiedy przepisy ustawy o SW stanowią inaczej). Dynamiczne zmiany w zakresie urlopów związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka w zadawalającym stopniu nie uprościły i nie ujednoliciły przepisów dotyczących tych zagadnień. W dalszym ciągu ustawodawca posługuje się dużą ilością odesłań do innych regulacji, a niektóre przepisy Kodeksu pracy składają się z dużej ilości jednostek redakcyjnych, np. art. 180 k.p., występuje również skomplikowana numeracja niektórych przepisów k.p., niekiedy regulacje są wręcz nielogiczne, co z pewnością utrudnia ich interpretację pracodawcom, jak również samym zainteresowanym korzystaniem z tych urlopów. Niemniej, ustawodawca dąży do rozszerzenia uprawnień rodzicielskich i ich uelastycznienia i ten kierunek zmian należy ocenić jako właściwy. Jedną z kluczowych zmian wprowadzonych ostatnią nowelizacją k.p. i ustawy o SW jest umożliwienie rodzicom dziecka dzielenia się uprawnieniami rodzicielskimi, w przypadku, gdy mają oni status pracownika lub funkcjonariusza SW albo gdy jedno z nich objęte jest ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa z innego tytułu, np. umowy zlecenia. Ponadto, w określonych sytuacjach rozszerzono krąg osób uprawnionych do „przejęcia” części urlopu macierzyńskiego przez innego członka najbliższej rodziny. Niemniej, brak konkretnego wskazania w art. 175<sup>1</sup> k.p., kogo ustawodawca zalicza do tego grona, budzi poważne wątpliwości i jest niezgodny z konstytucyjną zasadą państwa prawnego. Ponadto w przypadku zgłoszenia się kilku osób uprawnionych, które chcą wykorzystać część urlopu macierzyńskiego w sytuacjach określonych w k.p. problematyczna jest także kwestia ustalenia kolejności uprawnionych. Należy zaznaczyć, że właściwe okre-

ślenie osób uprawnionych jest bardzo istotne, gdyż pociąga za sobą wypłatę świadczeń finansowanych ze środków publicznych, a ponadto na gruncie ustawy o SW funkcjonariuszom (bez względu na płeć i stopień pokrewieństwa uprawnionych) korzystającym z urlopu macierzyńskiego ustawodawca gwarantuje ochronę stosunku służbowego na mocy art. 108.

#### BIBLIGRAFIA

##### AKTY NORMATYWNE

- Ustawa z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, Dz.U. z 2016 r., poz. 708.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. z 2017 r., poz. 1383.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. z 2017 r., poz. 1368.
- Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, Dz. U. z 2017 r., poz. 631.
- Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, Dz. U. z 2016 r., poz. 1638.
- Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. poz. 675.
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. poz. 1220.
- Rozporządzenie z dnia 12 stycznia 2011 r. w sprawie określenia stanowisk w Służbie Więziennej, na których służbę mogą pełnić wyłącznie funkcjonariusze, Dz. U. Nr 20, poz. 106.
- Rozporządzenie z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków, Dz. U. poz. 2243.

##### ORZECZNICTWO

- Wyrok Sądu Administracyjnego z dnia 28 października 2008 r., sygn. akt. I OSK 1721/07, LEX nr 499777.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 6 marca 2013 r., sygn. akt III AUa 1235/12, LEX nr 1292818.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 19 marca 2013 r., sygn. akt III AUa 1577/12, LEX nr 1298892.
- Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 23 stycznia 2017 r. sygn. akt VII U 598/16, LEX nr 2206792.

##### LITERATURA

- BURY Beata: Prawo ojca dziecka niebędącego pracownikiem do realizacji uprawnień rodzicielskich związanych z urlopem macierzyńskim, *Monitor Prawa Pracy* 5 (2016), s. 244-249.

- CEGLARSKA–JÓŹWIAK Joanna: Niezdolność do samodzielnej egzystencji, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 11 (2011), s. 10-20.
- HYPŚ Sławomir: Komentarz do art. 210, [w:] Kodeks karny. Komentarz, red. A. Grzeško-wiak, K. Wiak, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck 2014, s. 832-836.
- KILIŃSKA-PEKACZ Agnieszka: Przepięstwo porzucenia dziecka, *Prokuratura i Prawo* 4 (2016), s. 22-34.
- KOBAK Maciej: Służba Więzienna, [w:] Stosunek służbowy w formacjach mundurowych, red. W. Maciejko, P. Szustakiewicz, Legalis 2016/el.
- KULIG Karol: Członek najbliższej rodziny jako osoba nabywająca uprawnienia związane z rodzicielstwem, *Monitor Prawa Pracy* 3 (2016), s. 135-139.
- KUMOR–JEZIERSKA Ewelina: Komentarz do rozporządzenia z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków, [w:] Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa: Wolters Kluwer Polska 2016, s. 203-283.
- KUMOR–JEZIERSKA Ewelina: Dokumentacja w stosunkach zatrudnienia nawiązanych na podstawie ustawy o służbie więziennej, [w:] Dokumenty w zatrudnieniu na podstawie pragmatyk służbowych. Wzory i komentarze, red. K.W. Baran, Warszawa: Wolters Kluwer Polska 2015, s. 533-772.
- MANIEWSKA Eliza, JAŚKOWSKI Kazimierz: Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX 2017/el.
- SEKULSKI Piotr: Dopuszczalność zatrudnienia w okresie wykorzystania urlopów związanych z rodzicielstwem, [w:] Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. J. Czerniak–Swędzioł, Warszawa: Wolters Kluwer Polska 2016, s. 134-156.
- SOBCZYK Arkadiusz: Prawo dziecka do opieki rodziców jako uzasadnienie dla urlopu i zasiłku macierzyńskiego, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 9 (2015), s. 11-16.
- SOBCZYK Arkadiusz: Kodeks pracy. Komentarz, Legalis 2017/el.
- STEFAŃSKI Ryszard A.: Przepięstwo porzucenia, *Prokuratura i Prawo* 5 (1997), s. 47-48.
- RATAJCZAK Aleksander: Przepięstwa przeciwko rodzinie, opiece i młodzieży w systemie polskiego prawa karnego (zagadnienia wybrane), Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze 1980.
- WŁODARCZYK Mirosław: Kodeks pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa: Wolters Kluwer Polska, LEX 2016/el.
- ZIELEŃECKI Maciej: Prawo pracy, red. J. Stelina, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck 2016.

#### URLOP MACIERZYŃSKI FUNKCJONARIUSZKI SŁŻBY WIĘZINNEJ

##### Streszczenie

Przedmiotem opracowania jest analiza regulacji w zakresie urlopu macierzyńskiego w sytuacji, kiedy oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są funkcjonariuszami Służby Więziennej, albo jedno z nich jest funkcjonariuszem SW, a drugie pracownikiem bądź ubezpieczonym na innej podstawie niż stosunek pracy, np. umowy zlecenia. Ostatnia nowelizacja z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw rozszerzyła katalog przypadków, w których możliwe jest wykorzystanie części urlopu macierzyńskiego przez inne uprawnione osoby. Nowym

rozwiązaniem jest przyznanie uprawnień do wykorzystania części urlopu macierzyńskiego nie tylko rodzicom dziecka, ale także innym członkom najbliższej rodziny. Złożoność i skomplikowanie przepisów dotyczących uprawnień rodzicielskich powodują trudności w ich interpretacji. Ponadto ustawa o Służbie Więziennej ani przepis art. 29 ust. 5 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, do którego odsyła Kodeks pracy, nie precyzuje, jakich konkretnie członków ustawodawca zalicza do najbliższej rodziny. Właściwe określenie osób uprawnionych jest bardzo istotne, gdyż pociąga za sobą wypłatę świadczeń finansowanych ze środków publicznych, a ponadto na gruncie ustawy o Służbie Więziennej funkcjonariuszom (bez względu na płeć i stopień pokrewieństwa uprawnionego) korzystającym z urlopu macierzyńskiego czy urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego ustawodawca gwarantuje ochronę stosunku służbowego na mocy art. 108.

**Słowa kluczowe:** uprawnienia rodzicielskie; członek najbliższej rodziny; ojciec wychowujący dziecko; ochrona stosunku służbowego; opieka nad dzieckiem

#### MATERNITY LEAVE OF A PRISON SERVICE OFFICER

##### S u m m a r y

The subject of this article is the analysis of regulations in the scope of maternity leave in the case when both parents or guardians of a child are Prison Service (PS) officers or one of them is a PS officer and another one is an employee or insured based on something different than an employment relationship e.g. a commission contract. The last amendment of July 24th, 2015 on the change of act – the Labor Code and some other acts extended the scope of cases when it is possible to take a part of maternity leave by other entitled persons. What is a new solution is to grant the rights to use a part of maternity leave not only to the child's parents but also to the other members of the closest family. The intricacy and complexity of the regulations pertaining to parental rights pose difficulties in their interpretation. Moreover, neither Prison Service Act nor regulation, article 29, item 5 of the act on social security pecuniary contribution to which the Labor Code relates, make it precise which members of the family the legislator considers to be the closes ones. The right specification of the people entitled is essential as it entails the payment of pecuniary contribution from the public money. Furthermore, based on prison service act, the legislator, by virtue of article 108, guarantees service relationship protection to officers (regardless of gender and degree of consanguinity) who make use of maternity leave or leave with the conditions of maternity leave.

**Key words:** parental rights; member of the closest family; father bringing up a child; service relationship protection; childcare