

Małgorzata Mędrala

Katedra Prawa Publicznego

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Szczególna ochrona stosunku pracy pracowników powracających z urlopów rodzicielskich

Streszczenie

W artykule podjęta została problematyka szczególnej ochrony pracowników powracających do pracy po urloпах macierzyńskim oraz wychowawczym. W kodeksie pracy przewidziano dwie grupy szczególnych regulacji ochronnych dla pracowników w chwili powrotu z tych urlopów. Są to gwarancje w zakresie zapewnienia pracy określonego rodzaju oraz gwarancje wynagrodzeniowe.

Pracodawca jest zobowiązany w pierwszej kolejności dopuścić pracownika powracającego po urlopie rodzicielskim do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jego kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym od tego, jakie otrzymałby, pracując w okresie nieobecności na swoim stanowisku. Regulacje te pozwalają jednocześnie na dokonanie przez pracodawcę jednostronnej zmiany stosunku pracy pracownika w zakresie rodzaju pracy.

Autorka ocenia zasadność i efektywność wskazanych regulacji z perspektywy realizacji polityki społecznej państwa za pośrednictwem podmiotu zatrudniającego.

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, urlop macierzyński, urlop wychowawczy.

1. Wprowadzenie

Cechą charakterystyczną regulacji prawa pracy jest ochrona pracownika jako słabszej strony stosunku pracy. Dla pewnych kategorii pracowników ochrona ta zostaje dodatkowo wzmocniona ze względu na szczególnie trudną sytuację na

rynku pracy, w jakiej się znajdują. Stanowi to zarazem przejaw realizacji przez państwo za pośrednictwem pracodawcy pewnych elementów polityki socjalnej.

Przepis art. 18 Konstytucji [Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. ...] statuuje zasadę, że rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod opieką Rzeczypospolitej Polskiej. Zakres tej opieki i pomocy został doprecyzowany w ramach ustawodawstwa szczegółowego, przede wszystkim poprzez przepisy kodeksu pracy. Istotną rolę odgrywają w tym zakresie zwłaszcza regulacje dotyczące szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracowników w ciąży oraz pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich i wychowawczych, jak również przepisy z zakresu ochrony życia i zdrowia tej grupy pracowników.

Obciążanie pracodawcy konsekwencjami zmian w organizacji procesu pracy – w pewnym zakresie również ryzykiem płacowym – stanowi przejaw cedowania przez państwo na podmiot zatrudniający istotnych działań z zakresu polityki społecznej. Są one związane z ochroną życia i zdrowia pracownika oraz szeroko pojętą ochroną rodziny i macierzyństwa, a ich osiągnięcie bez udziału pracodawców byłoby znacznie utrudnione. Powstaje zatem pytanie, w jakim stopniu pracodawcy powinni być obciążani realizacją celów państwowej polityki społecznej, a odpowiedzi na nie niezmiennie wywołują kontrowersje.

W niniejszym opracowaniu pragnę poświęcić uwagę zagadnieniu szczególnej ochrony przez ustawodawcę pracownika w chwili jego powrotu do pracy po okresie urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. W przypadku urlopów rodzicielskich pracodawcy nie są wprawdzie obciążeni bezpośrednio kosztami płacowymi związanymi z nieobecnością pracownika, albowiem w tym okresie uprawnionej osobie przysługują określone świadczenia z ubezpieczeń społecznych, jednak stosunek pracy takiej osoby podlega szczególnej ochronie, co ogranicza w znacznym stopniu decyzje kadrowe pracodawcy. Realizacja celów społecznych przy udziale podmiotu zatrudniającego dotyczy zatem przerwania procesu pracy przy jednoczesnym utrzymaniu więzi prawnej istniejącej pomiędzy stronami. Charakterystyczne jest również to, że pracownicy przebywający na urlopach rodzicielskich mają ustawowo zagwarantowane prawo powrotu do pracy po okresie nieobecności bez pogorszenia warunków płacowych. W dalszej części niniejszego opracowania chciałabym się skupić na specyfice tych ostatnich rozwiązań, podjęć próbę oceny ich efektywności w kontekście realizacji założonych celów polityki społecznej państwa, w tym polityki prorodzinnej, jak również zasadności obciążania nimi pracodawców. Przed przystąpieniem do bardziej szczegółowej analizy konieczne jest jednakże krótkie scharakteryzowanie urlopów, których przedmiotowe uprawnienie dotyczy.

2. Charakter urlopów rodzicielskich

Kodeks pracy wyróżnia dwie grupy urlopów rodzicielskich: urlop macierzyński i jego pochodne – tj. urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop macierzyński ojca, dodatkowy urlop macierzyński, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski (art. 180–183 kodeksu pracy [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. ...], dalej: k.p.) – oraz urlop wychowawczy.

Urlop macierzyński ma na celu stworzenie warunków do wyłączenia się pracownicy z obowiązku świadczenia pracy w okresie bezpośrednio poprzedzającym urodzenie dziecka, ma także zapewnić kobiecie możliwość zregenerowania sił po przebytych porodzie oraz umożliwić jej sprawowanie osobistej opieki nad noworodkiem¹. Urlop macierzyński ojca (zob. [Golińska 2009, s. 71–72]) jest to z kolei część urlopu macierzyńskiego wykorzystywana przez pracownika-ojca i na jego wniosek w przypadku rezygnacji przez matkę z dalszej części urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu jego obligatoryjnej części (tj. 14 tygodni), aż do osiągnięcia pełnego wymiaru tego urlopu ustalonego zgodnie z art. 180 § 1 k.p. Urlop macierzyński ojca może dotyczyć także sytuacji, gdy pracownica uprawniona do urlopu macierzyńskiego wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu obowiązkowej części urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni (art. 180 § 61 k.p.). Pracownik-ojciec może również wykorzystać pozostałą część urlopu macierzyńskiego w sytuacji, gdy pracownica zmarła w jego trakcie (art. 180 § 7 k.p.). Prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje natomiast pracownikowi (bez względu na płeć), który przyjął dziecko na wychowanie i równocześnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje także pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, niespokrewnionej z dzieckiem (zob. art. 183 k.p.). Ponadto od stycznia 2010 r. pracownicy mają możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego².

Urlop wychowawczy ma na celu umożliwienie opieki nad małym dzieckiem, jego wychowania oraz integracji rodziny. Urlop wychowawczy w wymiarze do 3 lat przysługuje pracownikowi w celu sprawowania osobistej opieki nad dziec-

¹ Podobne definicje urlopu macierzyńskiego można spotkać w literaturze prawniczej – zob. np. [Florek i Zieliński 2007, s. 237; Hintz 2009, s. 646].

² Prawo to zostało wprowadzone Ustawą z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych innych ustaw [Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. ...].

kiem, które nie ukończyło czwartego roku życia. Pracownik może skorzystać dodatkowo z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, jeżeli z powodu stanu zdrowia, potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności, dziecko wymaga osobistej opieki, jednak nie dłużej niż do momentu ukończenia przez dziecko 18. roku życia. Wymiar urlopu wychowawczego w konkretnym przypadku określa zainteresowany pracownik, mając możliwość skorzystania ze swojego uprawnienia jednorazowo lub dzieląc urlop maksymalnie na 4 części. Prawo do urlopu wychowawczego nie jest w zasadzie uzależnione od wkładu pracownika w rozwój zakładu pracy, gdyż do 6-miesięcznego stażu pracy, który jest warunkiem skorzystania z uprawnienia, wlicza się również poprzednie okresy zatrudnienia. Co więcej, wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego jest dla pracodawcy wiążący (por. art. 186 k.p.).

Każdy z wymienionych rodzajów urlopów rodzicielskich może być wykorzystany wyłącznie w naturze i nie może być zamieniony na ekwiwalent pieniężny (por. [Iwulski i Sanetra 2009, s. 914]). W przepisach prawa pracy nie przewidziano również możliwości odwołania z urlopu rodzicielskiego.

3. Ustawowe gwarancje związane z powrotem pracownika do pracy po urloпах rodzicielskich

Jedną z charakterystycznych gwarancji związanych z rodzicielstwem jest szczególna ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy. Regułą przy tym jest, że szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przysługująca pracownicy w ciąży oraz pracownikowi podczas urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu wychowawczego kończy się wraz z ich upływem. Od tego momentu pracodawca przy rozwiązaniu z takim pracownikiem umowy o pracę nie podlega już ograniczeniom wynikającym z art. 177 § 1 i 186¹ k.p.

W celu zapewnienia pracownikowi gwarancji realnego powrotu do pracy po okresie nieobecności spowodowanej urodzeniem dziecka lub sprawowaniem nad nim opieki, ustawodawca przewiduje dodatkowe regulacje, które modyfikują sytuację takiego pracownika w stosunku do reszty załogi. Wyrazem dodatkowej ochrony są przepisy art. 183² oraz art. 186⁴ k.p. Wśród gwarancji nimi statuowanych wyróżnić można dwie podstawowe grupy³:

³ Art. 183² został wprowadzony Ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych innych ustaw [Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. ...], które to zmiany zaczęły obowiązywać z dniem 18 stycznia 2009 r. Art. 186⁴ k.p. został wprowadzony Ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych innych ustaw [Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. ...]. Regulacja zawarta w art. 186⁴ k.p. stanowi

- gwarancje w zakresie zapewnienia przez pracodawcę określonego rodzaju pracy dla powracającego z urlopu rodzicielskiego pracownika,
- gwarancje w zakresie niepogarszania wynagrodzenia w okresie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Korzystanie przez pracownika z urlopu rodzicielskiego stanowi usprawiedliwioną przyczynę nieobecności w pracy. Zgodnie z ogólnymi zasadami wykonywania zobowiązań po ustaniu przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność w pracy pracownik jest zobowiązany wykonywać umówioną pracę, a pracodawca zatrudniać go i wypłacać mu umówione wynagrodzenie. Reguła ta została nieco zmodyfikowana w przypadku pracowników powracających do pracy po urlopach rodzicielskich. Na podstawie przepisu art. 183² k.p. pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym pracownika. Analogiczne uprawnienie przewiduje przepis art. 186⁴ k.p., dotyczący obowiązku pracodawcy dopuszczenia do pracy pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego.

Pozytywnie należy ocenić fakt, że ochrona przewidziana w powyższych przepisach dotyczy zarówno matek, jak i ojców korzystających z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Pewne wątpliwości w moim przekonaniu może jednak budzić nieobjęcie zakresem ochrony urlopu ojcowskiego⁴. Brak analogicznej ochrony w zakresie powrotu do pracy pracownika po urlopie ojcowskim można uzasadnić krótkim okresem jego trwania i niewielkim prawdopodobieństwem takich zmian organizacyjnych, które mogłyby pracownikowi uniemożliwić powrót na zajmowane przed urlopem stanowisko. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że w niektórych przypadkach brak ochrony może zostać wykorzystany przeciwko ojcom korzystającym z urlopów ojcowskich i dlatego ze względów celowościowych (zwłaszcza podobieństwa wszystkich omawianych rodzajów urlopów rodzicielskich) za zasadne uważam *de lege ferenda* włączenie urlopu ojcowskiego w zakres ochrony omawianych przepisów.

jednak powtórzenie regulacji, która była poprzednio zamieszczona w § 14 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych [Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. ...].

⁴ Zgodnie z art. 14 ustawy [Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. ...], począwszy od dnia 1 stycznia 2010 r., pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego. Wymiar urlopu ojcowskiego, o którym mowa w art. 182³ § 1 k.p., w 2010 r. i 2011 r. wynosił 1 tydzień, zaś obecnie wynosi 2 tygodnie.

W doktrynie słusznie zauważono, że rozpatrywane tu przepisy wbrew ich dosłownemu brzmieniu nie ustanawiają nowego obowiązku pracodawcy w celu wzmocnienia ochrony stosunku pracy pracownika, lecz zmieniają istniejący przed ustanowieniem tego przepisu obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu rodzicielskiego do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku (por. [Hintz 2009]). Ich specyfika polega na tym, że obowiązek ten został wprost wyartykułowany przez ustawodawcę. Ponadto w przypadku, gdy wykonanie go nie jest możliwe, obowiązują dodatkowe gwarancje mające na celu ochronę stosunku pracy pracownika. Należy przy tym podkreślić, że regulacje te umożliwiają pracodawcy dokonanie jednostronnej, trwałej zmiany treści stosunku pracy w postaci ustalenia innego rodzaju pracy od rodzaju pracy umówionego przez strony.

W świetle omawianych przepisów w pierwszej kolejności powinna mieć zastosowanie reguła ogólna, obowiązująca w przypadku powrotu pracownika po każdej usprawiedliwionej nieobecności w pracy: pracodawca ma obowiązek dopuścić takiego pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. Dopiero gdy zatrudnianie pracownika na dotychczasowym stanowisku nie jest możliwe, pracodawca powinien rozważyć dopuszczenie go do pracy na innym stanowisku równorzędnym lub nawet na stanowisku niższym, ale odpowiadającym jego kwalifikacjom. Omawiany obowiązek zatrudnienia nie oznacza przy tym obowiązku dokonania czynności powodującej nawiązanie stosunku pracy, udzielenie urlopu nie powoduje bowiem jego ustania, lecz zawieszenie. Ideą analizowanych regulacji jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie formalne dopełnienie tego obowiązku. Tym samym szczególnie wzmocnienie funkcji ochronnej w kontekście analizowanych przepisów przejawia się w tym, że pracodawca nie może ograniczyć się do wypełniania obowiązku w zakresie dopuszczenia pracownika do pracy w ramach ustalonego w umowie stanowiska pracy, ale powinien dodatkowo przy braku takiej możliwości zweryfikować możliwość zatrudnienia pracownika na innych wskazanych stanowiskach, co w praktyce, zwłaszcza przy większej liczbie pracowników i różnorodności ich zakresów obowiązków, może być niejednokrotnie trudne do poddania obiektywnej ocenie.

Dokonując analizy wybranych regulacji k.p., pozytywnie należy ocenić ich zamierzony walor ochronny w stosunku do regulacji ogólnej. Z drugiej strony nie sposób nie zwrócić uwagi na ich niefortunną redakcję. Ustawodawca, używając w cytowanych przepisach zwrotu „dopuszcza”, przesądza o tym, że pracodawca może dokonać w takim przypadku zmiany jednego z istotnych warunków pracy pracownika bez jego zgody, tj. rodzaju pracy. Stanowisko takie zostało potwierdzone w orzecznictwie sądowym. W wyroku z dnia 1 października 1984 r. Sąd Najwyższy orzekł, że zatrudnienie pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego na innym stanowisku niż zajmowane przed urlopem, jednakże

równorzędnym lub odpowiadającym jego kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed tym urlopem, nie wymaga wypowiedzenia pracownikowi przez pracodawcę dotychczasowych warunków pracy [Wyrok SN z dnia 1 października 1984 r. ...]⁵. Ustawodawca zezwala więc w tym wypadku na trwałą zmianę istotnych warunków pracy w sposób jednostronny przez pracodawcę. Przepisy te stanowią swego rodzaju wyjątki od ogólnych kodeksowych regulacji w zakresie zmiany warunków pracy i płacy pracownika, w świetle których każda zmiana warunków pracy i płacy co do zasady wymaga zachowania trybu porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego (zob. art. 42 § 1–3 k.p.). W tym kontekście powyższe rozwiązanie nie wydaje się zbyt daleko idącym. Jest ono zarazem bardziej restrykcyjne niż rozwiązanie występujące w regulacjach unijnych. Warto w tym miejscu odwołać się do brzmienia art. 15 Dyrektywy nr 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, zgodnie z którym kobieta po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (wychowawczego) jest uprawniona do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z każdej poprawy warunków pracy, do której byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności. Biorąc powyższe pod uwagę, uważam, że wystarczającym i mniej kontrowersyjnym rozwiązaniem ze strony ustawodawcy krajowego byłoby wprowadzenie obowiązku zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę stanowiska równorzędnego lub odpowiadającego jego kwalifikacjom. Ze względu na zasadę swobody nawiązania stosunku pracy (zob. art. 11 k.p.) pracownik powinien mieć możliwość wyrażenia zgody na zmianę stanowiska pracy jako istotnego elementu stosunku pracy wiążącego go z pracodawcą, tym bardziej, że zmiana ta może dotyczyć np. stanowiska wymagającego niższych kwalifikacji. W myśl ogólnej reguły zmiana rodzaju pracy jako istotnego składnika treści umowy o pracę powinna odbywać się za zgodą obu stron stosunku pracy, nawet jeśli nie powoduje ona pogorszenia warunków płacy pracownika. Trudno znaleźć uzasadnienie aksjologiczne, które tłumaczyłoby odstępianie od tej reguły.

4. Dodatkowe gwarancje w zakresie zapewnienia stanowiska pracy

W przypadku, gdy pracodawca nie ma możliwości zapewnienia pracownikowi powracającemu z urlopu rodzicielskiego dotychczasowego stanowiska, powinien

⁵ Choć rozstrzygnięcie to zapadło na podstawie analogicznej regulacji odnoszącej się do urlopu wychowawczego, to ze względu na brzmienie przepisów zachowuje ono swoją aktualność w odniesieniu do nowej regulacji związanej z powrotem z urlopu macierzyńskiego.

dopuszczyć go do pracy na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jego kwalifikacjom. Ustawodawca nie zdefiniował przy tym pojęć: stanowisko równorzędne i stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika. Zrezygnowano także z określenia kryteriów kwalifikacji pracownika. Wykładnia celowościowa i literalna omawianych przepisów nie pozostawia jednak wątpliwości, że równorzędność powinna być odnoszona do porównywalnych elementów zatrudnienia sprzed urlopu wychowawczego. Za trafny uważam pogląd, że równorzędność zatrudnienia odnosi się do wszystkich koniecznych elementów umowy o pracę (art. 29 § 1 k.p.) [Świątkowski 1981, s. 155]. Według Sądu Najwyższego za równorzędne można uznać stanowisko, które zapewnia nie tylko wynagrodzenie na poziomie nie niższym niż zastrzeżone w umowie w okresie poprzedzającym udzielenie urlopu, ale także dotychczasową pozycję zawodową oraz możliwości awansowe nie mniejsze od posiadanych uprzednio [Uchwała SN z dnia 27 września 1979 r. ...]. W ocenie równorzędności poszczególnych stanowisk może okazać się pomocny schemat lub regulamin organizacyjny danego zakładu pracy [Jackowiak 1994].

W kontekście „stanowiska odpowiadającego kwalifikacjom pracownika” należy zwrócić uwagę, że w przepisach mowa jest o kwalifikacjach bez jakiegokolwiek przymiotnika. W doktrynie słusznie zwrócono uwagę, że nie wiadomo, o jakie kwalifikacje w tym wypadku chodzi: zawodowe, osobiste czy moralne [Jackowiak 1994]. W centrum uwagi pozostają kwalifikacje zawodowe, choć należy zgodzić się z poglądem, że w stosunku do osób, którym stawia się wymagania także w zakresie innych rodzajowo kwalifikacji, wymóg ten winno się rozumieć szerzej. Jeśli więc od pracownika na danym stanowisku wymaga się kwalifikacji osobistych (np. obywatelstwa), a dana osoba przed powrotem z urlopu utraciła takie kwalifikacje, można ją zatrudnić jedynie na stanowisku, dla którego przepisy nie precyzują tego rodzaju wymogu. Będzie to zatem zatrudnienie zgodne z kwalifikacjami posiadanymi w momencie powrotu do pracy, a nie zatrudnienie na stanowisku równorzędnym [Jackowiak 1994].

Warto zwrócić uwagę na fakt, że w uzasadnieniu uchwały z dnia 10 grudnia 1979 r., Sąd Najwyższy wyjaśnił pojęcie kwalifikacji, stwierdzając, że przez kwalifikacje zawodowe pracownika należy rozumieć zarówno umiejętności posiadane przez niego przed udzieleniem mu bezpłatnego urlopu, jak i takie, które uzupełnił on w następstwie przyuczenia przez pracodawcę do zawodu na stanowisku zaproponowanym mu po powrocie z urlopu. Ocena tych okoliczności powinna uwzględniać zasadę ochrony wynagrodzenia pracownika korzystającego z bezpłatnego urlopu z tytułu opieki nad małym dzieckiem, jak i możliwości oraz potrzeby pracodawcy związane z postępem technicznym, warunkowanym podnoszeniem kwalifikacji przez pracowników.

W literaturze słusznie zwrócono w tym kontekście uwagę na pojęcie rzeczywistych kwalifikacji zawodowych pracownika⁶. Ocena poziomu i rodzaju rzeczywistych kwalifikacji zawodowych jest zawsze zabiegiem trudnym z uwagi na znaczne zindywidualizowanie poziomu wiedzy i umiejętności, przy równoczesnym braku precyzyjnych kryteriów oceny. W związku z tym powstaje istotne z praktycznego punktu widzenia pytanie, czy w momencie powrotu pracownika do pracy kryterium oceny prawidłowości doboru stanowiska powinny stanowić jego kwalifikacje zawodowe odzwierciedlone za pomocą mierników formalnych, czy też kwalifikacje rzeczywiście posiadane.

Zgodnie z art. 102 k.p. kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach prawa pracy przewidzianych w układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania oraz rozporządzeniach określających zasady wynagradzania pracowników państwowej i samorządowej sfery budżetowej. Podstawowymi miernikami kwalifikacji zawodowych pracowników są wykształcenie i staż pracy. W ramach wykształcenia określa się niekiedy szczegółowo kierunek ukończonych studiów lub szkoły. Od pracowników wymaga się często posiadania pewnego stażu zatrudnienia odpowiadającego charakterowi pracy na powierzonym stanowisku.

Analizując zagadnienie stanowiska odpowiadającego kwalifikacjom zawodowym pracownika w perspektywie rzeczywistych kwalifikacji zawodowych posiadanych przez niego w momencie powrotu do pracy, można naszkicować trzy podstawowe możliwości⁷. Osoba korzystająca z urlopu rodzicielskiego może cały czas poświęcać opiece nad dzieckiem i pozostawać w bezczynności zawodowej. Jej rzeczywiste kwalifikacje zawodowe ulegają wówczas obniżeniu. Zatrudnienie na stanowisku równorzędnym nie wydawałoby się w pełni uzasadnione, natomiast zatrudnienie na stanowisku odpowiadającym rzeczywistym kwalifikacjom oznaczałoby przesunięcie do pracy niżej kwalifikowanej, jednak z obowiązkiem zachowania wynagrodzenia na poziomie sprzed urlopu. Kwalifikacje zawodowe osoby korzystającej z urlopu rodzicielskiego mogą też ulec podwyższeniu, gdy osoba ta w czasie urlopu kształci się lub pracuje w dopuszczalnym wymiarze. Może więc zachodzić potrzeba przesunięcia jej na inne, zgodne z nowymi kwalifikacjami

⁶ Ograniczając rozważania jedynie do kwalifikacji zawodowych, należy podkreślić, że każdy człowiek dysponuje pewnym zasobem wiedzy i umiejętności czerpanych z różnych źródeł, gromadzonych w ciągu całego życia, wykraczających poza zakres wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkoły i zdobytych w związku z wieloletnią pracą zawodową. W jego ramach mieści się wycinek wiedzy i umiejętności, które są niezbędne i wystarczające do wykonywania pracy na określonym stanowisku (czy w danym zawodzie). Ten wycinek nazywany jest rzeczywistymi kwalifikacjami zawodowymi [Jackowiak 1994].

⁷ W doktrynie rozróżnienie tych rodzajów kwalifikacji wprowadza U. Jackowiak [1994].

stanowisko, gdyż zakład pracy musi rozważyć, czy zatrudnienie na stanowisku równorzędnym nie godziłoby w zasadę racjonalnego wykorzystania kwalifikacji. Zatrudnienie zgodne z nowymi kwalifikacjami leży także w interesie pracownika, sprzyjać bowiem będzie doskonaleniu nowo nabytych kwalifikacji. Trzecia możliwość to utrzymanie przez pracownika rzeczywistych kwalifikacji zawodowych na poziomie osiągniętym w okresie poprzedzającym przejście na urlop wychowawczy. Jedynie w trzecim wypadku zatrudnienie na stanowisku równorzędnym może okazać się rozwiązaniem nieproblematycznym.

Moim zdaniem, dokonując oceny możliwości zatrudniania pracownika na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, pracodawca powinien uwzględnić nie tylko formalne, ale przede wszystkim rzeczywiste, weryfikowalne kwalifikacje pracownika w momencie powrotu do pracy. Przemawia za tym wykładnia celowościowa, w szczególności funkcja ochronna, jaką omawiane przepisy mają spełniać. Wymóg zgodności z kwalifikacjami zawodowymi stanowi przejaw dbałości o interes pracownika i sprzyja racjonalnemu wykorzystaniu jego aktualnych kwalifikacji. Takie rozumienie omawianych przepisów ma duże znaczenie także w sytuacji, gdy zakład pracy ze względów organizacyjnych nie ma warunków do zatrudnienia osoby powracającej z urlopu na stanowisku dotychczasowym czy równorzędnym.

5. Gwarancje wynagrodzeniowe

W ścisłym związku z gwarancjami w zakresie zapewnienia określonego rodzaju stanowiska pracy pracownikowi powracającemu do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pozostają gwarancje w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę, które pracownik powinien otrzymywać na tym stanowisku po swoim powrocie. W tym zakresie przepisy art. 186⁴ oraz art. 183² k.p. jedynie pozornie się różnią.

Przepis art. 186⁴ k.p. odnoszący się do wynagrodzenia za pracę pracownika powracającego do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego stanowi, że niezależnie od tego, jakie ostatecznie stanowisko będzie zajmował pracownik po swoim powrocie, przysługuje mu wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia przysługującego w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. W orzecznictwie wskazuje się, że ochrona wynagrodzenia pracownika zatrudnionego przed udzieleniem urlopu wychowawczego, jak i po powrocie z niego w akordowym systemie wynagrodzenia, polega na zapewnieniu pracownikowi po powrocie z urlopu na stanowisku pracy odpowiadającego prawnym wymaganiom takiej samej stawki osobistego zaszeregowania, jaka była poprzednio określona w umowie o pracę (por. [Uchwała SN z dnia 10 grudnia 1979 r. ...]).

Podkreśla się, że pracodawca nie czyni zadość przepisom prawa, jeżeli po urlopie wychowawczym zatrudnia pracownicę na stanowisku, dla którego górna granica wynagrodzenia jest niższa niż dla stanowiska poprzednio przez nią zajmowanego (zob. [Uchwała SN z dnia 27 września 1979 r. ...]).

Zakład pracy zobowiązany jest zapewnić pracownicy nie tylko wynagrodzenie na poziomie nie niższym niż zastrzeżone umownie w okresie poprzedzającym udzielenie urlopu, ale również zapewnić jej dotychczasową pozycję zawodową oraz możliwości awansowe nie mniejsze od posiadanych uprzednio. Jest to zgodne z szeroko pojmowaną ochroną uprawnień kobiet, które korzystają z urlopu w celu opieki nad małym dzieckiem. Nie można uznać stanowiska za równorzędne pod względem wynagrodzenia, jeżeli pozbawia ono pracownicę awansu płacowego, który uprzednio posiadała.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r. podstawą określenia wysokości wynagrodzenia pracownika powracającego do pracy po urlopie wychowawczym nie jest wynagrodzenie pobierane przez niego przed urlopem, lecz wynagrodzenie przysługujące mu w dniu podjęcia pracy na stanowisku, które zajmował przed urlopem⁸. Jeżeli zatem w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu doszło do zmian płacowych dotyczących tego stanowiska, to zmiany te dotyczą także jego wynagrodzenia. Innymi słowy, podstawą określenia wysokości wynagrodzenia nie jest wynagrodzenie pobierane przez pracownika przed urlopem, lecz wynagrodzenie przysługujące aktualnie na stanowisku, z którego pracownik odszedł na urlop [Wyrok SN z dnia 29 stycznia 2008 r. ...].

Z kolei przepis art. 183² k.p. stanowi, że wynagrodzenie pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego powinno odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, które otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu. Przepis ten sprowadza się zatem również do obowiązku uwzględnienia przez pracodawcę wszelkich zmian płacowych na zajmowanym stanowisku na korzyść pracownika w trakcie korzystania z urlopu.

Reasumując, w przypadku obu przepisów pracownikowi przysługiwać powinno wynagrodzenie takie, jakie obowiązuje na zajmowanym przez niego stanowisku w chwili jego powrotu z danego rodzaju urlopu rodzicielskiego, z uwzględnieniem wszelkich zmian płacowych na korzyść pracownika. Dopuszczalne jest obniżenie grupy zaszerzegowania pod warunkiem zachowania kwoty wynagrodzenia nie niższej niż pobierana przed urlopem [Uchwała SN z dnia 12 marca 1981 r. ...].

⁸ Orzeczenie wydane z uwzględnieniem uprzednio obowiązującego § 14 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych, w stanie prawnym sprzed 1 stycznia 2004 r. i art. 186⁴ k.p. w aktualnym stanie prawnym.

W tym wypadku względy socjalne przeważają więc nad zasadą kształtowania wysokości wynagrodzenia według ilości i jakości świadczonej pracy.

6. Możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem powracającym z urlopu rodzicielskiego

Kolejną ważną kwestią w ramach omawianego zagadnienia jest często pojawiający się w praktyce problem dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego lub definitywnego w stosunku do osoby podejmującej pracę po zakończeniu urlopu rodzicielskiego. Z brzmienia omawianych przepisów jednoznacznie wynika, że dopuszczenie pracownika do pracy po powrocie z urlopu rodzicielskiego na jedno ze wskazanych stanowisk jest bezwzględny obowiązkiem pracodawcy. W przypadku niewykonania tego obowiązku przez pracodawcę pracownik może dochodzić swoich uprawnień na drodze sądowej.

W dotychczasowym orzecznictwie dominuje jednak pogląd, że przepisy dotyczące obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy po zakończonym urlopie rodzicielskim nie stanowią przeszkody do dokonania następnie przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 1994 r. dopuścił tę możliwość, jeżeli pracodawca nie może zatrudnić pracownika na jakimkolwiek z opisanych stanowisk (tj. stanowisku dotychczasowym, równorzędnym lub innym odpowiadającym kwalifikacjom)⁹. W moim przekonaniu pogląd ten co do zasady zasługuje na aprobatę, choć w pewnym zakresie może budzić zastrzeżenia i wymaga dokonania uściśleń. Obwarowany omawianymi przepisami obowiązek zatrudnienia stanowi istotny element ochrony trwałości stosunku pracy. W tym ujęciu można podać w wątpliwość słuszność stanowiska Sądu Najwyższego, że zakaz wypowiedzania stosunku pracy obejmuje jedynie okres urlopu rodzicielskiego i kończy się wraz z upływem tego okresu. Automatyczne stosowanie się do orzeczenia SN negowałoby cel postanowień omawianych przepisów, sprowadzałoby się bowiem do zezwolenia na rozwiązanie stosunku pracy niezwłocznie po formalnym jego reaktywowaniu, tj. po zakończeniu urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Tymczasem wykładnia celowościowa przemawia za tym, że obowiązek zatrudnienia pracowników powracających po usprawiedliwionej nieobecności (w tym po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym) musi być rozumiany nie tylko jako obowiązek formalnego dopuszczenia pracownika do pracy po zakończeniu urlopu, ale także jako obowiązek rzeczywistego zatrudnienia w dalszym okresie. Jedynie takie rozumienie tego obowiązku

⁹ Wyrok ten zapadł w odniesieniu do pracownika powracającego z urlopu wychowawczego, lecz ze względu na analogiczne brzmienie przepisu należy uznać, że zachowuje on swoją aktualność.

służy faktycznej ochronie trwałości stosunku pracy tej kategorii pracowników. Podstawą dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy nie może być każda uzasadniona przyczyna – leżąca na ogół po stronie pracodawcy – przewidziana dla normalnych sytuacji pracowniczych.

W kontekście powyższego powstaje zasadnicze pytanie, kiedy dopuszczenie pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku nie będzie możliwe. Uważam, że okoliczności te mogą uzasadniać względy organizacyjne, jak likwidacja stanowiska pracy czy całkowita likwidacja komórki organizacyjnej, w której zatrudniony był pracownik. Uzasadnianie zwolnienia powracającego pracownika likwidacją stanowiska pracy będzie niezasadne w sytuacji, gdy pracodawca zatrudni w międzyczasie inną osobę na jego miejsce. Należy wziąć pod uwagę także regulacje prawa unijnego oraz stanowisko Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Kluczowym aktem prawnym jest tu Dyrektywa nr 85 z dnia 19 października 1992 r. (92/85/EWG) w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią¹⁰. *Ratio legis* dyrektywy to ochrona pracy kobiet w ciąży i w okresie poporodowym, sięgająca nie dalej niż do końca urlopu macierzyńskiego. Rozwiązanie takie wynika ze szczególnej więzi, jaka łączy matkę z potomstwem niedługo po porodzie, oraz niedogodności wynikających z kondycji fizycznej i psychicznej kobiety na samym początku macierzyństwa, związanych również z jej powrotem do pracy. Ochrona macierzyństwa, jaką statuuje dyrektywa, nie ogranicza się jedynie do ochrony życia i zdrowia kobiet przed zagrożeniami, jakie niesie za sobą środowisko pracy, ale także do gwarancji stabilizacji zatrudnienia i możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z opieką nad potomstwem. Zgodnie z orzeczeniem ETS z dnia 11 października 2007 r. wykładni art. 10 Dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. należy dokonywać w ten sposób, że zakazuje on nie tylko doręczenia w okresie ochronnym, o którym mowa w ust. 1 tego artykułu, decyzji o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka, lecz także rozpoczęcia działań przygotowawczych do takiej decyzji przed końcem tego okresu. Uważam, że za tego rodzaju działania przygotowawcze można by uznać zatrudnienie w miejsce nieobecnego pracownika innej osoby na podstawie umowy stałej zamiast np. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo.

Ostrożne stanowisko należałoby zająć także w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z powodu redukcji etatów. Przy tego rodzaju przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca powinien bowiem zastosować uzasadnione kryteria doboru w celu wytypowania do zwolnienia konkretnego pracownika spośród wszystkich zatrudnionych w ramach danej kategorii stanowisk. Nie

¹⁰ Dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG.

oznacza to automatycznie, że niedopuszczenie do pracy pracownika powracającego z urlopu rodzicielskiego nie jest obiektywnie możliwe. Tego rodzaju przyczyna wypowiedzenia byłaby zasadna jedynie pod warunkiem, że pracodawca jednocześnie zakłada, że stosując obiektywne kryteria doboru, do zwolnienia wybrany zostanie pracownik powracający po urlopie. Na gruncie orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca przy doborze pracowników do zwolnienia może brać pod uwagę umiejętności, kwalifikacje zawodowe, przebieg pracy i dyspozycyjność, jak również wyniki pracy i zaangażowanie (zob. np. [Wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r. ...]). Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi powracającemu z urlopu rodzicielskiego będzie zatem uzasadnione, jeżeli pracodawca jest w stanie wykazać wybranie jego osoby do zwolnienia obiektywnymi okolicznościami, np. najniższymi kwalifikacjami zawodowymi czy najgorszymi wynikami pracy.

Istotne jest także to, że w przypadku, gdy pracodawca nie dysponuje już stanowiskiem, na którym zatrudniony jest powracający z urlopu rodzicielskiego pracownik, zgodnie z przepisami art. 183² i art. 186³ k.p. pracodawca powinien w dalszej kolejności rozważyć zaoferowanie stanowiska równorzędnego lub innego odpowiadającego kwalifikacjom zawodowym pracownika. W tym kontekście powstaje pytanie, kiedy obowiązek pracodawcy w tym zakresie zostanie wypełniony. Można wyrazić pogląd, że wystarczające będzie zweryfikowanie, czy w danym momencie pracodawca dysponuje wolnym stanowiskiem wskazanym rodzajowo przez ustawodawcę. Wydaje się jednak, że biorąc pod uwagę względy celowościowe, zwłaszcza założony cel ochronny analizowanych regulacji, nie jest wykluczony inny pogląd, a mianowicie, że pracodawca powinien w tym celu dokonać wyboru pomiędzy powracającym pracownikiem a pracownikami zatrudnionymi także na stanowiskach równorzędnych lub odpowiadających kwalifikacjom pracownika, jeżeli tylko faktycznie istnieje stanowisko tego rodzaju. Choć pogląd ten na pozór wydaje się rygorystyczny, w mojej ocenie nie można go wykluczyć, zwłaszcza wobec kategorię brzmienia omawianych przepisów.

Co więcej, jeżeli pracodawca chce podjąć decyzję o zmianie warunków pracy i płacy pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego lub też wypowiedzieć jej umowę na czas nieokreślony, powinien mieć na względzie zakaz dyskryminowania pracowników ze względu na płeć oraz rodzicielstwo. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę nie mogą być kryteria, które choć w pośredni sposób miałyby charakter dyskryminacyjny ze względu na macierzyństwo.

7. Konkluzje

Wzmocnienie gwarancji powrotu do pracy pracowników po zakończonych urloпах rodzicielskich co do zasady należy ocenić pozytywnie. W obecnej sytuacji rynkowej kraju, zwłaszcza wobec niżu demograficznego, polityka prorodzinna państwa odgrywa niezwykle istotną rolę. Szczególne gwarancje powrotu pracownika po urlopie rodzicielskim, a zwłaszcza macierzyńskim, uzasadniają oczywiste racje społeczne. Powrót pracownika po okresie nieobecności spowodowanej opieką nad dzieckiem nie jest łatwy z wielu powodów: dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych, utraty kontaktu z rynkiem pracy, obawy pracodawców przed zatrudnianiem pracowników – zwłaszcza kobiet – posiadających dzieci, postrzeganych jako mniej dyspozycyjnych. Stąd też samo istnienie tego rodzaju gwarancji może mieć znaczny walor informacyjny oraz odstraszać pracodawców przed podejmowaniem jakichkolwiek działań w celu rozwiązania stosunku pracy z pracownikami w związku z korzystaniem przez nich z urloпów rodzicielskich.

Faktyczna realizacja funkcji ochronnej wskazanych regulacji w dużej mierze zależeć będzie jednak od odpowiedniego ukształtowania praktyki orzeczniczej. Obecnie nie jest ona szczególnie przychylna dla pracowników. Duże problemy sprawia niefortunne sformułowanie omawianych przepisów. Do tej pory nie ma np. jednoznacznych odpowiedzi na pytanie, jak należy ujmować obowiązek dopuszczenia do pracy pracownika powracającego z urlopu rodzicielskiego w przypadku braku dotychczasowego stanowiska pracy. Stwarza to szerokie pole interpretacyjne, co nie jest korzystne dla pracowników i nie do końca pozostaje w zgodzie z regulacjami unijnymi. Regulacje unijne skłaniają się bowiem ku szerszemu traktowaniu oceny możliwości dopuszczenia pracownika do pracy w przypadku zatrudnienia w czasie jego urlopu rodzicielskiego innych pracowników czy wprowadzenia zmian organizacyjnych.

W kontekście polskich i unijnych regulacji należy zwrócić uwagę także na brak zróżnicowania w polskich przepisach sytuacji pracownika powracającego z urlopu wychowawczego i macierzyńskiego. Z tej perspektywy regulacje te oceniam krytycznie. Z aksjologicznego punktu widzenia bardziej uzasadnione i społecznie akceptowalne byłoby zwiększenie ochrony dla pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego w stosunku do pracowników powracających z urlopu wychowawczego. Brak zróżnicowania tych sytuacji wydaje się nadmiernym przezrzucaaniem na pracodawców realizacji polityki społecznej państwa. W praktyce problem ten jest szczególnie istotny w przypadku pracowników korzystających bezpośrednio z kilku następujących po sobie urloпów wychowawczych obejmujących okresy kilkuletnie. Z praktyki wynika, że zbyt duża liczba uprawnień wywołuje niezamierzone negatywne skutki. W szczególności zaliczyć do nich można niechęć do zatrudniania kobiet.

De lege ferenda rozważyć należałoby także obowiązek zaoferowania pracownikowi stanowiska równorzędnego lub odpowiadającego jego kwalifikacjom. Odstępowanie od zasady swobody nawiązania i zmiany stosunku pracy na rzecz obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy na innym stanowisku nie wydaje się aksjologicznie uzasadnione w omawianych sytuacjach.

Literatura

- Dyrektywa nr 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE L 204 z 26.07.2006.
- Dyrektywa nr 85 z dnia 19 października 1992 r. (92/85/EWG) w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią, Dz.Urz. WE L 348 z 28.11.1992.
- Florek L., Zieliński T. [2007], *Prawo pracy*, wyd. 9, C.H. Beck, Warszawa.
- Golińska M. [2009], *Urlopy. Poradnik kompletny*, Infornext, Warszawa.
- Hintz A. [2009], *Komentarz do art. 186⁴ k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, wyd. 6, LEX, Warszawa 2011.
- Iwulski J., Sanetra W. [2009], *Komentarz do Kodeksu pracy*, LexisNexis, Warszawa.
- Jackowiak U. [1994], *Sytuacja pracownicza kobiet*, Lex, Gdańsk.
- Kodeks pracy. Komentarz* [2009], red. B. Wagner, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk.
- Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U., nr 78, poz. 483.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych, Dz.U., nr 60, poz. 277, z późn. zm.
- Świątkowski A. [1981], *Urlopy opiekuńcze*, PWN, Warszawa–Kraków.
- Uchwała SN z dnia 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980, nr 1–2, poz. 22.
- Uchwała SN z dnia 10 grudnia 1979 r., I PZP 40/79, OSNCP 1980, nr 6, poz. 111.
- Uchwała SN z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 4/80, OSN 1981, nr 10, poz. 182.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. „Kodeks pracy”, Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94.
- Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U., nr 213, poz. 2081.
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U., nr 233, poz. 1460.
- Ustawa z dnia 8 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy „Kodeks pracy” oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U., nr 237, poz. 1654.
- Wyrok ETS z dnia 11 października 2007 r. w sprawie N. Paquay v. Société d’architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06.
- Wyrok SN z dnia 1 października 1984 r., I PRN 129/84, OSNCP 1985, nr 7, poz. 93.
- Wyrok SN z dnia 3 listopada 1994 r., I PRN 77/94, OSNP 1995, nr 2, poz. 24.
- Wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542.
- Wyrok SN z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 143/07, OSNP 2009, nr 5–6, poz. 67.

Special Protection of Employment Contracts for Employees Returning from Childcare Leave

The paper examines the characteristics of protective legal regulations for employees returning from maternity or childcare leave. According to the Polish Labour Code, there are two groups of specified protective prescriptions granting employees the right to return to the same post and at the same pre-leave remuneration.

An employer is required to give employees their positions back at the end of the childcare leave either in the capacity in which they were employed before taking leave, or, if that is not possible, at an equivalent position or one that corresponds to the employee's professional qualifications, for remuneration not lower than what they were receiving before taking leave. However, the law does allow the employer to change the employee's position without his or her consent. The paper assesses the effectiveness and justness of such regulations from the perspective of employers realising state social policy.

Keywords: employer, employee, maternity leave, childcare leave.