

**Lesińska Joanna, Zmiany w Kodeksie pracy i Karcie Nauczyciela od 26.04.2023 r.**

Opublikowano: LEX/el. 2023

**Autor:**

Lesińska Joanna

**Rodzaj:**

poradnik

Nowe rozwiązania, wprowadzone ustawą z 9.03.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – dalej z.k.p., obowiązujące od 26.04.2023 r., dotyczą niektórych zagadnień związanych z umową o pracę, w tym szerszego niż dotychczas informowania o warunkach zatrudnienia, co ma zapewnić przewidywalność uwarunkowań pracy oraz ułatwić nauczycielom korzystanie z uprawnień rodzicielskich.

**Poradnik omawia dodatkowe zwolnienia od pracy, urlop opiekuńczy, obniżenie wymiaru czasu pracy nauczyciela opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8. roku życia oraz sygnalizuje zmiany w urloпах i uprawnieniach rodzicielskich, wynikających z powszechnych przepisów.**

**Opracowanie prezentuje także zmiany w umowach o pracę, w informowaniu o warunkach zatrudnienia oraz w wypowiedaniu umów. Poradnik można w szczególności polecić dyrektorom oraz nauczycielom samorządowych jednostek oświatowych.**

## **1. Wstęp**

Od 26.04.2023 r. nowelizacji uległa zarówno ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela – dalej KN – jak i ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy – dalej k.p. Pragmatyka służbowa zawiera rozwiązania dedykowane nauczycielom samorządowych jednostek oświatowych, którzy również korzystają z przeważającej większości dodatkowych praw kodeksowych.

## **2. Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej**

Nauczyciele samorządowych szkół zyskali prawo do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej (art. 68a KN). W przeciwieństwie do pracowników niepedagogicznych, którzy analogiczne zwolnienie od pracy mogą wybrać na podstawie art. 148<sup>1</sup> k.p. także w wymiarze godzinowym, nauczyciele mogą być

nieobecni w pracy tylko w pełnych dniach, w wymiarze **2 dni w roku kalendarzowym**. Natychmiastowa obecność poza miejscem pracy ma być motywowana pilnymi nieprzewidywanymi sprawami rodzinnymi spowodowanymi chorobą lub wypadkiem.

#### Wzór wniosku

Dyrektor jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy na wniosek zgłoszony w postaci papierowej lub elektronicznej najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Ponadto nauczycielowi należy wypłacić połowę wynagrodzenia, o którym mowa w art. 30 KN.

#### Wzór decyzji dyrektora

##### Przykład:

Nauczyciel podał w mailu do dyrektora, że zamierza dziś skorzystać ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą, natomiast nie podał nazwy choroby ani nie załączył żadnego zaświadczenia lekarskiego.

Dyrektor nie ma uprawnienia do weryfikowania zasadności wniosku, np. poprzez domaganie się przedłożenia dokumentacji potwierdzającej chorobę lub wypadek w rodzinie.

### 3. Urlop opiekuńczy

Nauczycielowi przysługuje bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze **5 dni w roku kalendarzowym** w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym (art. 68b KN). Osoba ta musi wymagać opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Do udzielania urlopu opiekuńczego odpowiednio stosuje się art. 173<sup>1</sup>–173<sup>3</sup> k.p. Oznacza to, że za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka (art. 173<sup>1</sup> § 2 k.p.).

##### Przykład:

Nauczyciel zwrócił się o urlop opiekuńczy w wymiarze 3 dni z powodu konieczności zaopiekowania się chorą przewlekle babcią, która mieszka pod innym adresem. Wniosek nie może zostać uwzględniony, ponieważ nie dotyczy osób wymienionych w art. 68b KN oraz art. 173<sup>1</sup> § 2 k.p.

Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

W celu skorzystania z urlopu opiekuńczego nauczyciel składa **wniosek** w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. We wniosku należy wskazać:

- imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych;
- przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika;
- w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Natomiast nauczyciel nie musi dokumentować zaistnienia „względów medycznych” u członka rodziny lub osoby, z którą zamieszkuje.

Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Urlop nie pozbawia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, zgodnie z art. 2 ust. 3 pkt 6 lit. af ustawy z 12.12.1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej.

#### **4. Obniżenie wymiaru czasu pracy do ukończenia przez dziecko 8. roku życia**

Oprócz możliwości korzystania z obniżenia wymiaru czasu pracy w związku z prawem do urlopu wychowawczego (art. 67f KN w zw. z art. 186<sup>7</sup> k.p.), możliwe jest jeszcze zastosowanie nowego art. 67g KN. Nauczyciel nieposiadający prawa do urlopu wychowawczego, opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć **wniosek** o obniżenie swojego wymiaru czasu pracy oraz obniżenie wymiaru zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru zatrudnienia w okresie nie dłuższym niż do ukończenia przez dziecko 8. roku życia, z zachowaniem dotychczasowej podstawy zatrudnienia. Wniosek powinien zostać złożony na 21 dni przed planowanym terminem rozpoczęcia wykonywania pracy w obniżonym wymiarze zatrudnienia oraz może mieć postać papierową lub elektroniczną. We wniosku należy podać:

- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- przyczynę konieczności skorzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia;
- termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia.

Dyrektor rozpatruje wniosek nauczyciela, biorąc pod uwagę zarówno potrzeby nauczyciela, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, jak i potrzeby oraz możliwości wynikające z organizacji pracy szkoły. Następnie dyrektor **informuje** nauczyciela w postaci

papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od otrzymania wniosku o tym, czy wniosek uwzględni, czy odmawia jego uwzględnienia oraz z jakiego powodu albo o innym możliwym terminie zastosowania obniżonego wymiaru zatrudnienia niż wskazany we wniosku.

#### **Przykład:**

O obniżenie wymiaru czasu pracy w związku z opieką nad dzieckiem w wieku 7 lat wystąpił nauczyciel wąskiej specjalności, na zastępstwo którego dyrektor nie jest w stanie znaleźć innego nauczyciela ani zatrudnić osoby niebędącej nauczycielem. W takiej sytuacji dyrektor może odmówić uwzględnienia wniosku i musi podać powód takiej decyzji.

Nauczyciel, który korzysta z obniżenia wymiaru czasu pracy, może w każdym czasie złożyć **wniosek** w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniego wymiaru etatu, jeżeli uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez nauczyciela z tego uprawnienia. Dyrektor rozpatruje wniosek i **informuje** nauczyciela w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku o jego uwzględnieniu; o odmowie uwzględnienia wniosku oraz z jakiego powodu albo o możliwym terminie powrotu do pracy.

Dowiedz się więcej:

Procedura udzielania nauczycielom zwolnień od pracy innych niż urlopy

## **5. Najważniejsze zmiany w urloпах i uprawnieniach rodzicielskich**

Zasadą jest, że nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188<sup>1</sup> k.p. o elastycznej organizacji pracy, z uwagi na specyfikę pracy ( art. 67f KN).

Uregulowane w Kodeksie pracy wnioski o udzielenie lub dotyczące rezygnacji z poszczególnych urlopów oraz o łączenie pracy z urlopem lub korzystanie z obniżonego wymiaru zatrudnienia mogą być składane w postaci papierowej lub elektronicznej, bez konieczności podpisywania kwalifikowanym podpisem elektronicznym (m.in. art. 180 § 8–9 i 16, art. 182<sup>1d</sup> § 1, art. 182<sup>1e</sup> § 2, art. 182<sup>3</sup> § 1, art. 186 § 7, art. 186<sup>7</sup> § 3 k.p.).

Nowe rozporządzenie określi treść i załączniki do wniosków (zob. projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków, <https://legislacja.gov.pl/projekt/>

12370853/katalog/12960631#12960631, dostęp: 15.05.2023 r.). W szczególności planowane jest wprowadzenie jednego rodzaju wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego.

Jeśli chodzi o urlop macierzyński, **zrezygnowano z możliwości ubiegania się po urodzeniu dziecka od razu o cały urlop rodzicielski bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (uchylony art. 179<sup>1</sup> k.p.). Bez zmian pozostał wymiar tego urlopu.**

Z kolei **wymiar urlopu rodzicielskiego został wydłużony o 9 tygodni (do 41 i 43 tygodni), z tym że każdemu rodzicowi przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z nowego wymiaru (art. 182<sup>1a</sup> § 1 i 4 k.p.).** Jeszcze dłuższy wymiar urlopu rodzicielskiego – do 65 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz do 67 tygodni w razie urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie – przysługuje łącznie rodzicom dziecka, gdy posiadają zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4.11.2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (art. 182<sup>1a</sup> § 2 i 4 k.p.). **Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje pracownicy – rodzice dziecka.**

#### **Przykład:**

Nauczyciel – ojciec dziecka w dniu narodzin dziecka wnosi o udzielenie urlopu rodzicielskiego, który chciałby rozpocząć za miesiąc. Przepisy art. 182<sup>1a</sup> § 1 k.p. od 26.04.2023 r. nie zawierają już warunku rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, a w związku z tym wniosek ojca dziecka należy uwzględnić (art. 182<sup>1d</sup> § 1 k.p.).

Liczbę części urlopu rodzicielskiego zwiększono do 5 (art. 182<sup>1c</sup> k.p.).

W konsekwencji zwiększenia łącznego wymiaru urlopu rodzicielskiego wydłużeniu uległ także możliwy maksymalny okres łączenia urlopu z obniżeniem wymiaru zatrudnienia, w zależności od liczby dzieci urodzonych w trakcie porodu oraz posiadania ww. zaświadczenia, odpowiednio do 82 i 86 tygodni oraz 130 i 134 tygodni (art. 182<sup>1f</sup> § 1 i 1<sup>1</sup> k.p.).

W przypadku **urlopu ojcowskiego skróceniu uległ termin wykorzystania go w dotychczasowym wymiarze 2 tygodni**, mianowicie do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka (art. 182<sup>3</sup> § 1 k.p.).

Przepisy przejściowe dotyczące urlopu rodzicielskiego i ojcowskiego są zawarte w przepisach art. 27–36 z.k.p.

W przypadku korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia przez nauczyciela uprawnionego do urlopu wychowawczego uzupełniono regulację kodeksową. W razie skorzystania z części urlopu wychowawczego pracownik może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 186<sup>7</sup> § 1 k.p., przez

okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia (art. 186<sup>7</sup> § 3 k.p.).

Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego (art. 186<sup>7</sup> § 4 k.p.).

Po ww. urlopach (oraz urlopie opiekuńczym, nieobecności z powodu siły wyższej) dyrektor ma obowiązek dopuszczenia nauczyciela do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na nie mniej korzystnych warunkach (art. 186<sup>4</sup>, 173<sup>3</sup>, 148<sup>1</sup> § 6 k.p.).

Dowiedz się więcej:

*Work life balance* – uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

## 6. Zmiany dotyczące umów o pracę

Uzupełnieniem uległa treść umowy o pracę wymagana w art. 29 § 1 k.p. o:

- adres siedziby pracodawcy,
- wymienienie miejsc wykonywania pracy (gdy uzgodniono więcej niż jedno),
- dzień rozpoczęcia pracy (według art. 26 k.p. stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy),
- w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Odpowiednio regulacje te stosuje się do aktu mianowania (art. 29 § 5 k.p.).

Nauczyciel zatrudniony w danej jednostce oświatowej co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 29<sup>3</sup> § 1 k.p.).

Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek (art. 29<sup>3</sup> § 2 k.p.).

### Przykład:

Nauczyciela zatrudniono na zastępstwo na czas zajęć dydaktycznych w jednym roku szkolnym, a chciałby kontynuować pracę na czas nieokreślony. Po powrocie nieobecnego nauczyciela dyrektor nie dysponuje wolnym stanowiskiem pedagogicznym zgodnie z kwalifikacjami nowego nauczyciela, a w

związku z tym nie uwzględni wniosku.

Dyrektor udziela odpowiedzi w postaci papierowej lub elektronicznej nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku, po rozważeniu potrzeb jednostki oświatowej i nauczyciela. W przypadku odmowy dyrektor ma obowiązek wskazać przyczynę (art. 29<sup>3</sup> § 3 k.p.).

## 7. Informowanie o warunkach zatrudnienia

Nauczycielom zatrudnianym od 26.04.2023 r. dyrektor ma obowiązek doręczyć w postaci pisemnej lub elektronicznej znacznie poszerzoną **informację o warunkach zatrudnienia**, szczegółowo wymienioną w art. 29 § 3 k.p., dla przekazania której przewidziano dwa maksymalne terminy:

- nie później niż 7 dni od dnia dopuszczenia nauczyciela do pracy – zagadnienia wymienione w art. 29 § 3 pkt 1 k.p.,
- nie później niż 30 dni od dnia dopuszczenia nauczyciela do pracy – zagadnienia wymienione w art. 29 § 3 pkt 2 k.p.

Poinformowanie o większości warunków zatrudnienia może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, w tym regulacji Karty Nauczyciela, Kodeksu pracy, przepisów wykonawczych, uchwał organu prowadzącego, wewnętrznych regulaminów, co dotyczy w szczególności norm i wymiaru czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią (może ona wystąpić w przypadku nauczyciela szkoły samorządowej, zgodnie z wyrokiem SR w Gliwicach w sprawie VI P 165/07, <https://www.rp.pl/zadania/art14052801-platne-godziny-nadliczbowe-dla-nauczyciela-za-zielona-szkole>, dostęp: 12.05.2023 r.), składników wynagrodzenia innych niż wymienione w umowie o pracę oraz świadczeń pieniężnych lub rzeczowych, płatnych urlopów (w tym wypoczynkowego), zasad rozwiązania stosunku pracy, prawa do szkoleń, instytucji zabezpieczenia społecznego.

Możliwość taka nie istnieje w odniesieniu do następujących informacji, które o ile mają zastosowanie do nauczyciela, należy je przedstawić opisowo, zgodnie z art. 29 § 3<sup>1</sup> k.p.:

- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – należy opisać zasady przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy (np. rodzaj środka transportu),
- o układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym nauczyciel jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,

- w przypadku gdy dyrektor nie ustalił regulaminu pracy – o terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę (z uwzględnieniem art. 39 ust. 3 i 4 KN), porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania obecności w pracy (co dotyczy odnotowywania zajęć z uczniami w dziennikach, zgodnie z art. 42 ust. 7a KN) oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Konieczne jest także informowanie w postaci papierowej lub elektronicznej:

- nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu – o **zmianie adresu siedziby** jednostki oświatowej (art. 29 § 3<sup>2</sup> k.p.),
- nie później niż w dniu, w którym ma zastosowanie do nauczyciela jedna z następujących sytuacji – zmiana warunków zatrudnienia, a także objęcie układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie. Ten obowiązek informacyjny jest wyłączony jedynie w przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi (art. 29 § 3<sup>3</sup> k.p.).

Omówione obowiązki informacyjne (pierwotny i aktualizacyjne) mogą być zrealizowane w postaci elektronicznej, jeżeli będą dostępne dla nauczyciela, z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a dyrektor zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika (art. 29 § 3<sup>4</sup> k.p.).

#### **Przykład:**

Dyrektor rozważa konieczność wywiązania się z rozszerzonego obowiązku wobec dotychczas zatrudnionych nauczycieli.

W odniesieniu do nauczycieli, których zatrudnienie trwało w dniu 26.04.2023 r., dyrektor nie ma obowiązku przekazania wszystkim osobom nowej informacji o zatrudnieniu. Informację uzupełniającą w porównaniu do poprzedniego brzmienia art. 29 § 3 k.p. należy doręczyć tylko tym nauczycielom, którzy złożą wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej. Odpowiedzi należy udzielić w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku (art. 22 ust. 1 z.k.p.).

## **8. Zmiany dotyczące wypowiedzania umów o pracę**

W razie zamiaru wypowiedzenia po 25.04.2023 r. **umowy o pracę na czas określony**, dyrektor ma obowiązek uprzedniego **zawiadomienia na piśmie reprezentującej nauczyciela zakładowej**

**(międzyzakładowej) organizacji związkowej** w trybie art. 38 k.p. oraz zapoznania się z jej stanowiskiem. Ponadto **w treści wypowiedzenia należy podać przyczynę rozwiązania umowy terminowej** (art. 30 § 4 k.p.).

Ponadto od 26.04.2023 r. obowiązują **dotatkowe ograniczenia w wypowiedzaniu umów o pracę, a nawet czynienia przygotowań do zwolnienia nauczyciela** (dotyczy lit. b i c), wynikające z:

**a)**

art. 29<sup>4</sup> § 1 k.p.:

- w przypadku wystąpienia z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę, dotychczas zawartej na czas określony,
- z powodu jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą,
- dochodzenia przez nauczyciela udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia,
- skorzystania z prawa do obowiązkowych szkoleń;

**b)**

art. 177 § 1 k.p. (z uwzględnieniem art. 182<sup>1g</sup>, art. 182<sup>3</sup> § 3 k.p.) – w okresie:

- ciąży,
- urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części,
- urlopu ojcowskiego albo jego części, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu ojcowskiego albo jego części,
- urlopu rodzicielskiego albo jego części, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu ojcowskiego albo jego części,

– do dnia zakończenia ww. urlopu, z wyjątkiem likwidacji pracodawcy (art. 177 § 4 k.p.), a ponadto zakaz ten zaczyna obowiązywać 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego, 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części oraz 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części (art. 177 § 1<sup>1</sup> k.p.);

**c)**

art. 1733 k.p. – do pracownika korzystającego z bezpłatnego urlopu opiekuńczego stosuje się odpowiednio art. 177 § 1 k.p.

Nie uległa zmianom ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę nauczyciela w związku z urlopem wychowawczym, złożonym wnioskiem oraz korzystaniem z obniżenia wymiaru czasu pracy (art. 186<sup>8</sup> k.p.).

#### **Przykład:**

Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania rozważa złożenie wniosku o urlop rodzicielski, który miałby się rozpocząć przed rozpoczęciem tzw. ruchu kadrowego.

Regulacje ochronne dotyczą również nauczycieli zatrudnionych przez mianowanie (art. 67f KN, art. 5 k.p.), a w związku z tym ewentualne zwolnienie nauczyciela naruszyłoby prawa pracownika.

Dodatkowo według art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy (np. dotyczących uprawnień rodzicielskich) nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji **dla pracownika**, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy.

## **9. Podsumowanie**

Nowe regulacje krajowe, wdrażające unijne dyrektywy, mają na celu wzmocnienie sytuacji nauczycieli jako pracowników oraz zwiększanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez poszerzenie uprawnień rodzicielskich.

Przestrzeżenie nowych regulacji jest również istotne z punktu widzenia dyrektora wykonującego zadania pracodawcy, z uwagi na poszerzenie w art. 281 § 1 k.p. katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika, zagrożonych karą grzywny od 1000 zł do 30.000 zł.