

Received: 14.01.2021  
Accepted: 3.05.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 413-426  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6147  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Helena Szewczyk\*  
Nr ORCID: 0000-0002-1425-981X

## RÓWNE PRAWA PRACUJĄCYCH MAŁŻONKÓW I INNYCH OSÓB PEŁNIĄCYCH OBOWIĄZKI RODZINNE A ZACHOWANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I RODZINNYM

### EQUAL RIGHTS OF WORKING SPOUSES AND OTHER PERSONS WHO FULFIL FAMILY RESPONSIBILITIES AND THE MAINTENANCE OF THE BALANCE BETWEEN WORK AND FAMILY LIFE

**Streszczenie:** U podstaw koncepcji równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem pozazawodowym (*work-life balance*) leży poprawa jakości życia osoby zatrudnionej oraz jej zrównoważony rozwój. W koncepcji tej sfera zawodowa i prywatna mają równą wartość i powinny się wzajemnie uzupełniać oraz wzmacniać. Celem konwencji nr 156 MOP i powiązanego z nią zalecenia nr 165 MOP jest zagwarantowanie równego traktowania i równych szans w zatrudnieniu i działalności zawodowej pracujących kobiet i mężczyzn wypełniających obowiązki rodzinne. Podobnie stanowi art. 33 ust. 2 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz Europejski filar praw socjalnych. Trwałość małżeństwa i równouprawnienie małżonków jest jedną z podstawowych zasad polskiego prawa rodzinnego. Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w kontekście równych praw osób pełniących obowiązki rodzicielskie i opiekuńcze stanowi fundamentalną zasadę ustrojową w naszym kraju. Konieczne są zatem nowe regulacje prawne na szczeblu unijnym i krajowym w sprawie równowagi w życiu zawodowym i prywatnym rodziców i opiekunów. *De lege ferenda* należy postulować, aby koncepcja równowagi między życiem zawodowym i prywatnym osób pracujących, pełniących funkcje rodzicielskie i opiekuńcze, była szerzej uwzględniana w przepisach prawa pracy i prawa rodzinnego i opiekuńczego. Wydaje się, że najbardziej istotnym obecnie problemem jest wprowadzenie do kodeksu pracy rozwiązań prawnych z zakresu zwolnień od pracy, urlopów pracowniczych oraz bardziej elastycznego czasu pracy dla pracowników, którzy mają obowiązki opiekuńcze wobec osób starszych lub przewlekle chorych (rodziców, teściów, rodzeństwa).

**Słowa kluczowe:** małżonkowie, życie rodzinne, życie zawodowe, zatrudnienie, równe prawa, równowaga

---

\* dr hab; Uniwersytet Śląski w Katowicach. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: [helena.szewczyk@us.edu.pl](mailto:helena.szewczyk@us.edu.pl)

**Summary:** The improvement in the quality of life of an employed person and his/her sustainable development are the basis of the concept of *work-life balance*. In this concept, the professional and private spheres are of equal importance and should complement and strengthen each other. The objective of ILO Convention 156 and ILO recommendation 165 related to it, is to ensure equal treatment and equal opportunities in the scope of employment and professional activity of working women and men who fulfill family responsibilities. Art. 33 section 2 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union and the European pillar of social rights provides accordingly.

The permanence of marriage and equal rights of spouses are among the basic principles of Polish family law. Equal rights of women and men in the context of equal rights of persons carrying out parental and care responsibilities are a fundamental constitutional principle in our country. Therefore, new legal regulations at the EU and national level concerning the balance between the professional and private life of parents and guardians are necessary. It should be *de lege ferenda* called for the inclusion of the concept of balance between professional and private life of working people who perform parental and guardian functions in labor law and family and guardianship law in a wider scope. It seems that nowadays the most important problem is the introduction of legal solutions in the field of work exemptions, employee holidays and more flexible working hours for employees who have care responsibilities towards the elderly or chronically ill (parents, parents-in-law, siblings) to the Labor Code.

**Keywords:** spouses, family life, professional life, employment, equal rights, balance

## 1. KONCEPCJA RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM

Sprostanie coraz bardziej wygórowanym obowiązkom zawodowym uniemożliwia albo znacznie utrudnia zaangażowanie się pracownika w życie rodzinne. Dotyczy to zwłaszcza kobiet, od których wymaga się w pracy pełnej dyspozycyjności, nawet za cenę poświęcenia swego życia osobistego i rodzinnego. W związku z tym prawdziwym dla nich wyzwaniem jest zachowanie równowagi między życiem zawodowym a pozazawodowym (rodzinnym, osobistym, religijnym itp.)<sup>1</sup>. U podstaw koncepcji równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem pozazawodowym (*work-life balance*) leży poprawa jakości życia osoby zatrudnionej oraz jej zrównoważony rozwój. W koncepcji tej sfera zawodowa i prywatna mają równą wartość i powinny się wzajemnie uzupełniać oraz wzmacniać<sup>2</sup>. Poprzez wdrażanie środków z zakresu *work-life balance* następuje zwiększenie satysfakcji z pracy i motywacji do pracy pracowników, a także umacnianie więzi łączących pracowników z zakładem pracy<sup>3</sup>. Osiągnięcie stanu równowagi pomiędzy poszczególnymi sferami ludzkiego życia ma również istotny wpływ na zdrowie pracowników<sup>4</sup>. Koncepcja równowagi między ży-

<sup>1</sup> Por. A. Ludera-Ruszel, *Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym pracownika w przepisach o czasie pracy*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 177; A. Pluta, *Uwarunkowania kształtowania relacji praca – życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, red. R. Tomaszewska-Lipiec, Bydgoszcz 2014, s. 181; I. Klimasauskiene, *Reconciliation of work family life in de Court of Justice of the European Union Case Law*, *Studia z zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2015, s. 204 i n.

<sup>2</sup> Por. A. Ludera-Ruszel, *Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym pracownika...*, s. 179.

<sup>3</sup> Zob. M. Skąpski, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2, s. 12-13.

<sup>4</sup> Por. A. Pietras, *Satysfakcja z pracy w świetle koncepcji work-life balance. Analiza zagadnienia z perspektywy ochrony pracy*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2017, s. 131 i n.

ciem zawodowym i rodzinnymi wiąże się również z prawem do ochrony życia prywatnego pracowników<sup>5</sup>.

Dawny model oparty na pracy zawodowej mężczyzny jako jedynego żywiciela rodziny zaczął ustępować modelowi rodziny opartemu na pracy obojga małżonków. Tym samym wzrosło znaczenie pracy zarobkowej kobiet dla realizacji wyższego statusu ekonomicznego rodziny. Tradycyjny podział ról w życiu rodzinnym utrudnia kobietom realizację obowiązków zawodowych. Powszechnie wiadomo, że to na kobietach w naszym kraju spoczywa główny ciężar obowiązków domowych, w szczególności dotyczących opieki nad dziećmi i osobami starszymi oraz niepełnosprawnymi. Nie mogą one co do zasady korzystać z prawa do pracy na równi z mężczyznami. Kobiety częściej od mężczyzn rezygnują bowiem z pracy zawodowej bądź z rozwoju zawodowego na miarę ich możliwości i aspiracji zawodowych, aby podołać rozlicznym obowiązkom rodzinnym i opiekuńczym. Natomiast aby osiągnąć równowagę między życiem zawodowym a pozazawodowym konieczne jest aktywne włączenie się mężczyzn w opiekę nad dziećmi i innymi członkami starzejącego się i schorowanego polskiego społeczeństwa. Konieczne są zatem w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych oraz w prawie rodzinnym rozwiązania prawne mające sprzyjać łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego oraz usunięcia niektórych barier dotyczących zatrudnienia kobiet na rynku pracy.

## 2. STATUS PRAWNY OSÓB PEŁNIĄCYCH OBOWIĄZKI RODZICIELSKIE I OPIEKUŃCZE W PRAWIE MIĘDZYNARODOWYM I UNIJNYM

Konwencja nr 156 MOP dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne<sup>6</sup>, która weszła w życie w dniu 11 sierpnia 1983 roku, w art. 1 ust. 4 definiuje „pracowników mających obowiązki rodzinne”. **Są to osoby mające** obowiązki wobec dzieci będących na ich utrzymaniu lub obowiązki w stosunku do innych członków najbliższej rodziny, wypełnianie których ogranicza powyższym osobom możliwości podjęcia lub świadczenia pracy lub wykonywania działalności zawodowej. Celem konwencji nr 156 MOP i powiązanego z nią zalecenia nr 165 MOP jest zagwarantowanie równego traktowania i równych szans w zatrudnieniu i działalności zawodowej pracujących kobiet i mężczyzn wypełniających obowiązki rodzinne. Konwencja ta promuje równy podział obowiązków rodzinnych między mężczyzn i kobiety, odchodząc w tym zakresie od tradycyjnego podziału tych obowiązków z korzyścią dla mężczyzn. Wyrówna to szanse zawodowe tych osób zatrudnionych, bez względu na ich płeć, którzy zdecydują się skorzystać z przyznanych konwencją uprawnień i ułatwień oraz pozwoli na zapewnienie takiej równości między wszystkimi osobami zatrudnionymi na rynku pracy<sup>7</sup>. W konwencji nr 156 MOP przyjęto zasadę, zgodnie z którą dyskryminowanie osób wykonujących obowiązki rodzinne, pracujących lub prowadzących działalność zawodową kobiet i mężczyzn, jest traktowane jak dyskryminacja ze względu na płeć

<sup>5</sup> Por. M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, s. 140 i n.; A. Ludera-Ruszel, *Standardy ochrony pracowniczego prawa do prywatności w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Państwo i Prawo” 2016, nr 4, s. 54.

<sup>6</sup> <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k156.html> [dostęp: 15.01.2018].

<sup>7</sup> Por. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, vol. 2, Warszawa 2008, s. 219.

(tzw. dyskryminacja *sex plus*). Wypełnianie obowiązków rodzinnych przez osoby zatrudnione nie może w szczególności stanowić ważnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy<sup>8</sup>. Polska nie ratyfikowała jak dotychczas tej konwencji, podobnie jak konwencji nr 183 dotyczącej rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej) z 1952 roku<sup>9</sup>, co stanowi istotny regres w rozwoju międzynarodowego prawa pracy w naszym kraju.

W świetle art. 33 ust. 2 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej prawo do zachowania równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym jest prawem podstawowym o charakterze powszechnym<sup>10</sup>. W celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub adopcji dziecka. Karta ogranicza jednak prawo do równowagi jedynie do obowiązków względem dzieci. W związku z tym konieczne stało się wydanie przez Radę Europejską Rezolucji *The Balancet Participation of Women and Men in Family and Working Life* z 2000 r.<sup>11</sup>, która dotyczy obowiązków opiekuńczych nie tylko wobec dzieci, ale również wobec osób starszych, niepełnosprawnych oraz innych osób zależnych.

Z dniem 17 listopada 2017 r. podczas Szczytu Społecznego na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w Göteborgu wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej przystąpiły do Europejskiego filaru praw socjalnych. Realizacja tych zamierzeń ma przyczynić się do pokazania obywatelom UE, że proces integracji nie polega tylko na korzyściach ekonomicznych, które niekoniecznie przekładają się na ich sytuację bytową, lecz niesie ze sobą wizję lepszego życia zawodowego, rodzinnego i osobistego. Wdrożenie postanowień Filaru ma stanowić wspólną odpowiedzialność: państw członkowskich, Komisji, a także unijnych oraz krajowych partnerów społecznych. Filar składa się z trzech komponentów podzielonych na szczegółowe punkty:

- Równe szanse i dostęp do zatrudnienia;
- Uczciwe warunki pracy;
- Ochrona socjalna i integracja społeczna.

W świetle zalecenia Komisji UE 2017/761 z 26 kwietnia 2017 roku w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych<sup>12</sup> pracujący rodzice oraz osoby pełniące funkcje opiekunów mają prawo do odpowiednich urlopów, elastycznej organizacji pracy oraz dostępu do usług w zakresie opieki. Kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do specjalnych urlopów służących wypełnianiu obowiązków w zakresie opieki oraz należy ich zachęcać do korzystania z takich urlopów w racjonalny sposób. W Filarze podkreśla się znaczenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla wszystkich osób pełniących obowiązki opiekuńcze i przyznaje się prawa, które mają istotne znaczenie dla osiągnięcia równowagi w obecnym środowisku pracy, takie jak: prawo do sprawowania opieki nad dziećmi lub do sprawowania opieki długoterminowej nad innymi członkami rodziny. Na aprobatę zasługują zwłaszcza rozwiązania pozwalające łączyć pracę zawodową na część etatu z korzystaniem z urlopu rodzicielskiego czy wychowawczego, co umożliwi pracownikom utrzy-

<sup>8</sup> Tamże, s. 224-232.

<sup>9</sup> <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k183.html> [dostęp: 15.01.2018].

<sup>10</sup> Zob. Dz. Urz. UE z 2007 r., C 303/1.

<sup>11</sup> Dz. Urz. WE z 2000 r., C 218, s. 2.

<sup>12</sup> Dz. Urz. UE I z 29.04.2017, 2017.113.56.

mywanie stałego kontaktu zarówno z ich bliskimi, jak i z pracodawcą. Zasada ta wykracza swoim zakresem poza obowiązujący dorobek prawny UE, ponieważ przyznane zostają prawa wszystkim osobom zatrudnionym pełniącym obowiązki opiekuńcze. Będzie się ona zatem również odnosiła do osób zatrudnionych, które nie są rodzicami, lecz które opiekują się np. starszymi lub niepełnosprawnymi członkami rodziny.

Komisja Europejska wydała ostatnio rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2016/2236 z 12.12.2016 r. określające cechy techniczne modułu *ad hoc* na 2018 rok dotyczącego godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym (tekst mający znaczenie dla EOG)<sup>13</sup>. Tym cenniejsza jest inicjatywa Komisji Europejskiej w postaci projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej w sprawie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE. Polski parlament uznał wprawdzie cel w postaci zwiększenia udziału mężczyzn w wykonywaniu obowiązków opiekuńczych za uzasadniony, jednak uznał on ten projekt za niezgodny z zasadą pomocniczości<sup>14</sup>.

Z kolei celem nowej dyrektywy PE i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 roku (*Work-Life Balance Directive*)<sup>15</sup> jest osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy oraz równego traktowania w zatrudnieniu przez ułatwienie pracującym rodzicom i opiekunom godzenie życia zawodowego z rodzinnym<sup>16</sup>. W preambule tej dyrektywy wskazuje się, iż równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż jednak jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, w szczególności z uwagi na coraz większą powszechność wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet. Znaczącym czynnikiem wpływającym na niedostateczną reprezentację kobiet na rynku pracy jest trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Kobiety, które mają dzieci, zwykle poświęcają mniej godzin na pracę zarobkową, a więcej czasu na wypełnianie nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych. Fakt posiadania chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i powoduje, że niektóre z nich zupełnie wycofują się z rynku pracy.

### 3. RÓWNE PRAWA PRACUJĄCYCH MAŁŻONKÓW I INNYCH OSÓB PEŁNIĄCYCH OBOWIĄZKI OPIEKUŃCZE W KONSTYTUCJI RP

W przepisie art. 23 zd. 1 ustawy z 25 lutego 1964 roku – Kodeks rodzinny i opiekuńczy<sup>17</sup> ustawodawca statuuje jedną z podstawowych zasad prawa cywilnego, jaką jest zasada równości. Odnosi się ona zarówno do praw i obowiązków niemajątkowych, jak i majątkowych małżonków. Małżonkowie mają równe prawa i obowiązki w małżeństwie. Trwałość małżeństwa i równouprawnienie małżonków jest jedną z podstawowych zasad polskiego prawa rodzinnego<sup>18</sup>. Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w kontekście równych praw osób pełniących obowiązki rodzicielskie i opiekuńcze stanowi fundamentalną zasadę ustrojową

<sup>13</sup> Dz. Urz. UE L 2016.337.6.

<sup>14</sup> Por. uchwałę Sejmu RP z 22.06.2017 r., M.P. 2017, poz. 648.

<sup>15</sup> Dz. Urz. L 2019.188.79 z 12.07.2019.

<sup>16</sup> Por. M. Półtorak, *Projekt dyrektywy WLB – nowe podejście do równości płci w zatrudnieniu?*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. K.W. Baran. Kraków 2019, s. 317 i n.

<sup>17</sup> Dz.U. z 2017 r., poz. 682.

<sup>18</sup> Zob. postanowienie SA w Katowicach z 20.08.2009, I ACa 410/09, Lex nr 551997.

w naszym kraju. Przepis art. 33 Konstytucji RP konkretyzuje ogólną zasadę równości zawartą w jej art. 32, przez co zasada równości kobiet i mężczyzn zostaje włączona w zakres ogólnej zasady równości<sup>19</sup>. W szczególności ust. 2 art. 33 Konstytucji RP mówi o równym prawie kobiet i mężczyzn do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zajmowania stanowisk i pełnienia funkcji publicznych. W art. 33 ust. 2 Konstytucji RP uwypuklono bowiem równe prawa kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. W przepisie tym ustawodawca konstytucyjny podkreślił te aspekty życia, w których istnieje obowiązek zachowania zasady równości. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Przy czym wyliczenie przypadków, w których ma być realizowana zasada równości wobec prawa kobiet i mężczyzn, jest przykładowe. Przepis ten statuuje również wprost konstytucyjną zasadę jednakowego wynagradzania za pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości. Zgodnie bowiem z regułą sprawiedliwości „wynagradzania według pracy” – żaden pracownik mający taki sam wkład pracy nie może być gorzej traktowany<sup>20</sup>.

Kwestia równego statusu kobiet i mężczyzn ma szczególne znaczenie w stosunkach zatrudnienia. W orzecnictwie TK uznano, że konstytucyjne gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn to przede wszystkim równość zawodowa, w tym równość szans<sup>21</sup>. W pewnych sytuacjach prawo może stwarzać przywileje kobietom, aby wyrównać istniejące nierówności. Nakaz stworzenia kobietom równoprawnej pozycji wobec mężczyzn wynika z zasady sprawiedliwości społecznej ze względu na ich z reguły słabszą pozycję w społeczeństwie, a także z faktu, że ich awans zawodowy jest znacznie utrudniony. Trybunał Konstytucyjny zdecydowanie opowiedział się za dążeniem do likwidacji wszelkich przejawów dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia z uwzględnieniem społecznych i biologicznych różnic (cech różnicujących) pomiędzy kobietami i mężczyznami na korzyść tych pierwszych, które podlegają pewnym ograniczeniom na rynku pracy<sup>22</sup>. Zdaniem Trybunału w pewnych przypadkach dopuszczalne jest stanowienie szczególnych regulacji w celu wyrównywania faktycznych nierówności między kobietami i mężczyznami (wprowadzenie tzw. uprzywilejowania wyrównawczego). Konkretnie regulacje ustanawiające tego typu zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn nie mogą być traktowane jako zakazane w świetle konstytucyjnej zasady równości kobiet i mężczyzn<sup>23</sup>. W świetle tej ostatniej zasady nie można wszak wykluczyć, że beneficjentami uprzywilejowania wyrównawczego będą przedstawiciele innej płci. W naszym kraju

<sup>19</sup> Por. M. Ziółkowski, *Zasada równości kobiet i mężczyzn*, „Państwo i Prawo” 2016, nr 2, s. 98-101; E. Łętowska, *W sprawie konstytucyjnego równouprawnienia kobiet*, [w:] *Konstytucja. Rząd. Parlament. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Ciemniewskiego*, red. P. Radziewicz, J. Wawrzyniak, Warszawa 2014, s. 167-176; J. Zajadło, *Idea równości we współczesnej filozofii prawa i filozofii polityki*, „Przegląd Sejmowy” 2011, nr 6, s. 13.

<sup>20</sup> Por. T. Zieliński, *Podstawy rozwoju prawa pracy*, Kraków 1988, s. 120.

<sup>21</sup> Zob. wyrok TK z 24.09.1991 r., K 5/91, OTK 1991, nr 5, s. 103.

<sup>22</sup> Zob. wyrok TK z 28.03.2000 r., K 27/99, OTK nr 2/2000, poz. 62; wyrok TK z 13.06.2000 r., K 15/99, OTK nr 5/2000, poz. 137.

<sup>23</sup> Por. I. Pużycka, J. Wojnowska-Radzińska, *Zasada równości i zakaz dyskryminacji w Konstytucji RP*, [w:] *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2011, s. 280-281; wyrok TK z 15 lipca 2010 r., K 63/07, Dz.U z 2010 r., nr 137, poz. 925.

jednak to kobieta zajmuje z reguły pozycję słabszą ze względu na pełnione przez nią funkcje społeczne związane z obowiązkami rodzicielskimi i rodzinnymi.

Ostatnio w nauce prawa konstytucyjnego coraz częściej jednak jest reprezentowane stanowisko, w świetle którego oprócz wprost wskazanymi konstytucyjnie sytuacjami (na przykład art. 68 ust. 3 i art. 71 ust. 2 Konstytucji, art. 33 ust. 2 – uprzywilejowanie wyrównawcze) wyłącznie obiektywna biologiczna cecha jednej tylko płci może uzasadniać twierdzenie, że kobieta i mężczyzna nie są podmiotami podobnymi, a co za tym idzie – mogą oni być traktowani w niejednakowy sposób<sup>24</sup>. W związku z tym przyznanie różnych praw kobietom i mężczyznom wymaga wskazania cechy biologicznej merytorycznie powiązanej ze zróżnicowaniem płci. W szczególności w świetle art. 71 ust. 2 Konstytucji RP matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa. Nałożenie różnych obowiązków na kobiety i mężczyzn korzysta przy tym wtedy z domniemania konstytucyjności, ale wymaga spełnienia przesłanek: relewantności, proporcjonalności oraz adekwatności aksjologicznej<sup>25</sup>.

Prawo pracy stanowi wprawdzie jeden z podstawowych instrumentów służących równości szans w stosunkach pracy oraz równemu traktowaniu na rynku pracy. Jednak efektywne przeciwdziałanie nierównościom na rynku pracy, w szczególności ze względu na płeć, powinno mieć charakter systemowy, stanowiąc istotne ogniwo całego systemu prawa oraz edukacji. Warto zauważyć, że konstytucyjny zakaz dyskryminacji skierowany jest nie tylko do władzy publicznej, ale także do innych podmiotów, czyli do osób fizycznych, osób prawnych oraz jednostek nieposiadających osobowości prawnej funkcjonujących w obrocie prawnym. Trybunał Konstytucyjny bada w szczególności, czy zróżnicowanie jest racjonalne, a argumenty przemawiające za jego wprowadzeniem mają podstawę rangi konstytucyjnej oraz czy jest to proporcjonalne, a więc adekwatne do wagi celu, dla którego zostało zastosowane. W toczącej się w piśmiennictwie dyskusji na temat zasad stosowania tego przepisu w stosunkach prawa prywatnego między podmiotami prywatnymi, tj. horyzontalnie, większość przedstawicieli nauki prawa twierdzi, że w demokratycznym państwie prawnym przykłady nierówności nie mogą być tolerowane w żadnej sferze stosunków prawnych<sup>26</sup>.

#### 4. URLOPY PRACOWNICZE I INNE ZWOLNIENIA OD PRACY Z TYTUŁU PEŁNIENIA FUNKCJI RODZIELSKICH I OPIEKUŃCZYCH W KONTEKŚCIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM

UE dąży do zagwarantowania równych szans na unijnym rynku pracy kobietom w wieku produkcyjnym „zdolnym i chętnym do pracy, bez konieczności istotnego uszczerbku dla

<sup>24</sup> Por. M. Ziółkowski, *Zasada równości kobiet i mężczyzn*, „Państwo i Prawo” 2016, nr 2, s. 102-105.

<sup>25</sup> Tamże, s. 107.

<sup>26</sup> Por. M. Safjan, *Efekt horyzontalny praw podstawowych w prawie prywatnym: autonomia woli a zasada równego traktowania*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2009, nr 2, s. 344 i n.; M.S. Jarosz-Zukowska, *Problem horyzontalnego stosowania norm konstytucyjnych dotyczących wolności i prawa jednostki w świetle Konstytucji RP*, [w:] *Wolności i prawa jednostki w Konstytucji RP*, t. I, red. M. Jabłoński, Warszawa 2010, s. 178-210; M. Masternak-Kubiak, *Prawo do równego traktowania*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002, s. 135.

ich obowiązków opiekuńczych wobec dzieci”. Służy temu przede wszystkim dyrektywa nr 92/85/EWG z 19.10.1992 r. dotycząca wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły lub karmiły piersią<sup>27</sup>. Tę ostatnią regulację zmodyfikowała jednak dyrektywa 2014/27/UE z 26 lutego 2014 roku dostosowująca ją do rozporządzenia nr 1272/2008 w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin<sup>28</sup>. Dyrektywa ta zawiera obowiązek udzielenia 14-tygodniowego urlopu macierzyńskiego oraz zawiera wykaz czynności, które są zakazane dla kobiet w ciąży oraz karmiących piersią. Celem wydania tej dyrektywy było wspieranie w miejscu pracy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno urodziły dziecko i pracownic karmiących dziecko piersią<sup>29</sup>.

Przeciwdziałaniu dyskryminacji kobiet w związku z macierzyństwem służy także dyrektywa nr 2010/41/WE w sprawie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek<sup>30</sup>. Prawo UE dotyczące urlopu macierzyńskiego, stoi jednak na przeszkodzie obowiązywaniu przepisów prawa krajowego regulujących urlop wychowawczy, które, nie uwzględniając zmian wynikających dla danej pracownicy z faktu bycia w ciąży w okresie ograniczonym do czternastu tygodni przed porodem i po porodzie, uniemożliwiają uzyskanie przez nią, na jej wniosek, zmiany okresu urlopu wychowawczego w chwili wystąpienia o przyznanie jej urlopu macierzyńskiego i pozbawiają ją praw związanych z urlopem macierzyńskim<sup>31</sup>. Za dyskryminujące Trybunał Sprawiedliwości uznał jednak praktyki wynikające z prawa krajowego uzależniające przyznanie prawa do skorzystania z przerwy na karmienie dziecka od statusu zawodowego matki dziecka przy braku analogicznego wymogu wobec ojca dziecka będącego mężem pracownicy. Pozwoliło to przyznać prawo do tej przerwy pracownikom-ojcom, którzy są mężami kobiet-matek prowadzących działalność gospodarczą, oddzielając tym samym przerwę na karmienie od biologicznego faktu karmienia piersią, co wydaje się być jednak dyskusyjne<sup>32</sup>.

Do niedawna ustawa z 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej<sup>33</sup> dyskryminowała kobiety na urloпах macierzyńskich. Obecna regulacja tej ustawy zgodnie z art. 2 ust. 3 pkt 6 lit. a i aa zrównuje status prawny osób na urloпах macierzyńskich (ojcowskich) i wychowawczych. Poprzednio pierwszy z urlopow pozbawiał prawa do trzynastki, a drugi już nie<sup>34</sup>. Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdza, że korzystanie z uprawnień przewidzianych przepisami prawa w związku z urodzeniem i wychowaniem dziecka nie może być uznane za obiektywną przyczynę ustalenia niższego wynagrodzenia w porównaniu do innych pracowników<sup>35</sup>.

<sup>27</sup> Dz. Urz. WE L 348 z 28.11.1992, s. 1, ze zm.

<sup>28</sup> Dz. Urz. UE L 65 z 5 marca 2014 r.

<sup>29</sup> Zob. wyrok TS UE z 11 października 2010 r., C-232/09, Danosa, Zb. Orz. s. I-11405.

<sup>30</sup> Dz. Urz. WE L 180 z 15.07.2010, s. 1.

<sup>31</sup> Zob. wyrok TS UE z 20 września 2007 r., C 116/06, Sari Kiiski przeciwko Tampereen Kaupunki, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 11, s. 612; wyrok TS UE z 18 marca 2004 r., C 342/01, Merino Gomez, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 8, poz. 403; wyrok TS UE z 14.07.2016, C-335/15, Maria Ornano, PiZS 2016, nr 9, s. 38-39.

<sup>32</sup> Zob. m.in. wyrok TS UE z 30 września 2010 r., C -104/09, Petro Manuel Roca Alvarez przeciwko Sesa Start Espana ETTT SA. PiZS 2011, nr 9, s. 35-36.

<sup>33</sup> Tekst jedn. z 2016 r., poz. 2217, ze zm.

<sup>34</sup> Zob. wyrok TK z 9.07.2012 r., P 59/11, Dz.U. z 2012 r., poz. 819.

<sup>35</sup> Zob. wyrok SN z 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 38.



*De lege lata* kwestią dyskusyjną jest również fakt, iż sama konstrukcja prawna urlopu ojcowskiego nie jest przejawem równego traktowania kobiet i mężczyzn. Z treści art. 182<sup>3</sup> § 3 k.p. wynika, że zamiarem polskiego ustawodawcy było dostosowanie polskiego prawa do prawa antydyskryminacyjnego UE. Przepisy prawne w tym zakresie są jednak sformułowane mało precyzyjnie i wzbudzają liczne wątpliwości interpretacyjne. Konieczne jest rozbudowanie tej regulacji i usunięcie niejasności w zakresie sytuacji prawnej pracowników uprawnionych do takiego urlopu. Nie można bowiem oczekiwać, aby wszystkie luki prawne zostały wypełnione przez orzecznictwo sądowe<sup>36</sup>. Trudno również nie zgodzić się z zapatrywaniem, w świetle którego lepszym rozwiązaniem byłoby stworzenie osobnych przepisów ochronnych dostosowanych do specyfiki urlopu ojcowskiego, a nie przyjęcie odpowiedniego stosowania przepisów chroniących kobiety w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego<sup>37</sup>. W doktrynie zauważa się także, że pilnej ingerencji ustawodawcy wymaga również konstrukcja zasiłków macierzyńskich, ponieważ obecny jej kształt dyskryminuje biologicznych ojców. Konieczna jest zatem w tym zakresie gruntowna zmiana<sup>38</sup>.

Dyrektywa 96/34/WE z 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego<sup>39</sup> pierwotnie stanowiła zobowiązanie do wprowadzenia przez partnerów społecznych środków mających na celu wspieranie równych szans kobiet i mężczyzn poprzez zaoferowanie im możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzicielskimi wraz z gwarancją powrotu do pracy równorzędnej lub podobnej po pobycie na urlopie rodzicielskim w przypadku narodzin dziecka (dzieci, na przykład bliźniąt)<sup>40</sup>. Następnie dyrektywa nr 96/34/WE dotycząca porozumienia ramowego o urlopie wychowawczym gwarantowała pracownikom prawo do rodzicielskiego urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej trzech miesięcy z tytułu opieki nad dzieckiem własnym lub adoptowanym<sup>41</sup>. Regulacje UE dotyczącego urlopu rodzicielskiego nie stanowią przeszkód, aby każde z rodziców wykorzystało część urlopu. Nie stanowi to naruszenia zasady równego traktowania ze względu na płeć<sup>42</sup>. Z kolei dyrektywa 2010/18/UE z 8 marca 2010 roku w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Business Europe, UEAPME, CEEP i ETUC<sup>43</sup> mocniej niż dyrektywa 96/34/WE oraz dyrektywa 97/75/WE akcentuje konieczność ochrony przed dyskryminacją pracowników ubiegających się i korzystających z urlopów rodzicielskich.

<sup>36</sup> Zob. K. Serafin, *Prawo do urlopu ojcowskiego w polskiej regulacji prawnej*, „Zeszyty Prawnicze UKSW” 2010, nr 10.1, s. 231.

<sup>37</sup> Por. K. Serafin, *Polska regulacja prawa do urlopu ojcowskiego na tle regulacji innych państw*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2011, nr 1, s. 99; K. Serafin, *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w kontekście art. 33 Konstytucji RP*, [w:] *Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia*, t. 2, red. A. Kalisz, Sosnowiec 2015, s. 207-214.

<sup>38</sup> Zob. T. Lasocki, *Zasada równości płci w dostępie do zasiłku macierzyńskiego*, PiZS 2011, nr 6, s. 8-13; H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017, s. 257 i n.

<sup>39</sup> Dz. Urz. L 145 z 19.06.1996, s. 4.

<sup>40</sup> Wyrok TS UE z 22 października 2009 r., C-116/08, sprawa Meerts. Zb. Orz. pkt 35 oraz wyrok TS UE z 16 września 2010 r., C-149/10, sprawa Z. Chatzi przeciwko Ypourgos Oikonomikon, pkt 56, PiZS 2015, nr 7, s. 35; wyrok TS UE z 19 września 2013 r., C-5/12, sprawa Mare Betril Montull przeciwko Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), PiZS 2013, nr 11, s. 41-43.

<sup>41</sup> Szerzej na ten temat: K. Walczak, *Wpływ europejskiego prawa pracy na polskie indywidualne prawo pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 2, passim; W. Sanetra, *Ekspertyza dotycząca dyrektywy 96/34 w sprawie urlopów rodzicielskich. Prawo pracy. Cz. I. Opracowania analityczne*, red. M. Matey-Tyrowicz, Warszawa 1998, passim.

<sup>42</sup> Por. L. Mitrus, *Stosunek pracy*, Kraków 2005, s. 68.

<sup>43</sup> Dz. Urz. UE L 68, s. 13.

Przepis pkt 12 preambuły tej dyrektywy wskazuje na konieczność dzielenia się mężczyzn z kobietami obowiązkami rodzinnymi. Priorytetowym działaniem dla UE jest wspieranie równowagi między pracą a życiem prywatnym, m.in. rozwiązania prawne dotyczące urlopów i zwolnień od pracy oraz odpowiednią infrastrukturę w zakresie opieki nad dziećmi<sup>44</sup>.

W świetle tej dyrektywy państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed gorszym traktowaniem lub zwalnianiem z pracy z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu. Celem tej dyrektywy jest umożliwienie pracownikom wychowującym małe dzieci godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz przełamywanie stereotypów na temat ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. To ostatnie wiąże się z większym udziałem mężczyzn w wychowywaniu dzieci i zajmowaniu się sprawami rodziny, aby zapewnić sprawiedliwy podział obowiązków rodzinnych przez małżonków<sup>45</sup>.

## 5. ŚRODKI GODZENIA PRACY ZAWODOWEJ Z OBOWIĄZKAMI RODZINNymi I INNE DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNYCH SZANS DLA OSÓB PEŁNIĄCYCH FUNKCJE RODZICIELSKIE I OPIEKUŃCZE

Z badań GUS wynika, że jedną z głównych przyczyn odkładania lub wstrzymania decyzji o posiadaniu dzieci przez Polaków jest brak możliwości godzenia pracy z opieką nad dziećmi. Wśród barier utrudniających pracownikom łączenie pracy z życiem rodzinnym wymienia się stereotypy i ograniczenia światopoglądowe<sup>46</sup>, niedostateczne wsparcie rodzin przez politykę prorodzinną państwa, trudności materialne, brak pracy (lub zagrożenie jej utratą), rozpowszechnienie tzw. umów terminowych, a także ograniczenia obiektywne, takie jak niemożność zajścia w ciążę czy też ryzyko chorób genetycznych. W Polsce wciąż jeszcze powszechne jest stosowanie umów terminowych, co w znaczny sposób obniża poczucie pewności zatrudnienia, a co za tym idzie – wpływa na odsuwanie decyzji o posiadaniu potomstwa. Z reguły, gdy kobieta zatrudniona na czas określony zachodzi w ciążę, nie ma już możliwości powrotu do dotychczas wykonywanej pracy (wiąże się to z brakiem możliwości pogodzenia pracy z opieką nad małym dzieckiem, albo jest to efektem decyzji pracodawcy). Zwrócić należy też uwagę na to, iż w naszym kraju pokutują stereotypy, że to głównie kobiety są zobowiązane do opieki nad dziećmi w rodzinie, zwłaszcza w przypadku chorób dzieci czy korzystania z urlopów rodzicielskich. Stereotypy te negatywnie wpływają na decyzje pracodawców dotyczące zatrudniania młodych kobiet, którzy często preferują zatrudnienie mężczyzn jako (ich zdaniem) mniej obciążonych obowiązkami rodzinnymi. W walce ze stereotypami mogłoby pomóc wprowadzenie obowiązkowego okresu (np. miesięcznego) urlopu rodzicielskiego do wykorzystania przez ojca dziecka, co spotyka się z różną oceną w społeczeństwie.

<sup>44</sup> Por. R. Babińska-Górecka, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób wykonujących pracę zarobkową*, [w:] *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018, s. 129.

<sup>45</sup> Por. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 311-312.

<sup>46</sup> Por. K. Sękowska-Kozłowska, *Stereotypy dotyczące seksualności i społecznej roli kobiet jako przyczyna naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na płeć – glosa do wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 25.07.2017 r., 17484/15 Carvalho Pindodl Sousa Morais przeciwko Portugalii*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2018, nr 2, s. 33-37; K. Sękowska-Kozłowska, *Stereotypy dotyczące płci a przemoc wobec kobiet w dorobku prawnom międzynarodowym. Od identyfikacji do kształtowania instrumentów prawnych*, „Studia Prawnicze” 2016, nr 2, s. 23-28.

Wśród pozostałych środków prawa pracy, które mogłyby w większym stopniu wpłynąć na godzenie pracy z życiem osobistym pracowników, należy wskazać zasadę równouprawnienia kobiet i mężczyzn w pracy, ruchomy i zadaniowy czas pracy, systematyczne zwiększanie wysokości płacy minimalnej, zatrudnienie w formie telepracy, ograniczanie dopuszczalności stosowania umów na czas określony, ograniczenie w nocy, w niedziele i święta oraz w godzinach nadliczbowych pracy rodziców opiekujących się dziećmi, czy też delegowania takich pracowników poza ich stałe miejsce pracy. Przepisy kodeksu pracy w niewielkim stopniu wychodzą naprzeciw potrzebie uelastyczenia czasu pracy, co ma umożliwić nie tylko godzenie funkcji zawodowych z rodzicielskimi, lecz także odpoczynek od zobowiązań zawodowych. Sprzyja temu istnienie w krajach Europy Zachodniej tzw. kont czasu pracy oraz instytucji *sabbatical*<sup>47</sup>. W ramach wdrażania do polskiego kodeksu pracy koncepcji *work-life balance* należałoby również rozważyć unormowanie kwestii kontaktowania się pracodawcy z pracownikami poza godzinami pracy, aby umożliwić pracodawcy jedynie w ściśle określonych przypadkach wkraczanie w sferę prywatności pracownika. Na wzór francuski należy zagwarantować pracownikom prawo do nieodbierania służbowych e-maili i telefonów w czasie wolnym od pracy<sup>48</sup>. Presja i naciski ze strony pracodawców, aby pracownicy poza godzinami pracy pozostawali *on line*, wpływa negatywnie na ich zdrowie i efektywność pracy, przyczyniając się do stresu i wypalenia zawodowego oraz zacierania granic życia zawodowego i prywatnego<sup>49</sup>.

W kontekście potrzeby wydłużania dobrowolnej aktywności zawodowej kobiet należy zauważyć, że spora część z nich w końcowym okresie aktywności na rynku pracy jest obciążona podwójnymi obowiązkami opiekuńczymi – wobec swoich wnuków i równocześnie wobec rodziców czy teściów, którzy ze względu na wiek wymagają pomocy i wsparcia. W polskim porządku prawnym nie ma rozwiązań prawnych, które dotyczyłyby rozwiązania tego problemu, zwłaszcza w zakresie opieki nad innymi członkami rodziny oprócz dzieci. Polskie prawo pracy nie nadaje, jeśli chodzi o uprawnienia pracujących opiekunów osób starszych lub niepełnosprawnych. Również nowy projekt kodeksu pracy nie wprowadza w tym zakresie odpowiednich przepisów prawnych.

W ramach polityki równości płci mogą być podejmowane wszelkie działania przez określony czas, na ogół zmierzające do wyrównania szans kobiet w życiu zawodowym, rodzinnym i społecznym, przez zmniejszenie na ich korzyść faktycznych nierówności. Państwo polskie powinno stworzyć odpowiednie warunki w szczególności dla rozwoju zawodowego młodych, wykształconych kobiet. Zjawiska dyskryminacji kobiet w naszym kraju nie można oceniać bez uwzględnienia ważnej funkcji rodzinnej kobiety oraz istotnych funkcji kobiet w społeczeństwie. Zapomina się bowiem, że w polskiej kulturze to kobieta, a nie mężczyzna jest głównym ogniwem decydującym o jakości rodziny, co wynika z jej cech płciowych. Praca kobiety na rzecz rodziny jest zatem niezwykle ważna, nawet gdy ogranicza jej możliwości zawodowe<sup>50</sup>. Praca zawodowa kobiet jest również niezwykle ważna dla rodzin i społeczeństwa, ponieważ zapewnia utrzymanie rodziny na odpowiednim poziomie, przeciwdziałając ubóstwu i marginalizacji wielu rodzin. Jest ona także ważnym czynnikiem rozwoju i postępu społeczno-gospodarczego kraju oraz wzrostu poziomu wskaźnika dobrobytu społeczeństwa.

<sup>47</sup> Zob. K. Stefański, *Elastyczny czas pracy*, Warszawa 2016, s. 64-66.

<sup>48</sup> Zob. Por. A. Pietras, *Satysfakcja z pracy w świetle koncepcji work-life balance...*, s. 141-142.

<sup>49</sup> Por. P. Stawiarska, *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego świata*, Warszawa 2016, s. 185-186.

<sup>50</sup> Zob. Z. Czajka, *Dyskryminacja kobiet w pracy zawodowej czy wpływ obiektywnych czynników*, „Polityka Społeczna” 2013, nr 8, s. 23.

Tymczasem od wielu już lat można zaobserwować w naszym kraju m.in. nierówne szanse awansu kobiet w hierarchii stanowisk, niższe zarobki kobiet w porównaniu z zarobkami mężczyzn o tych samych kwalifikacjach, a także feminizację zawodów o niższym prestiżu społecznym<sup>51</sup>. W Polsce odczuwa się brak skutecznych krajowych mechanizmów prawnych i innych, które równoważyłyby negatywny wpływ czynników kulturowych i uprzedzeń (stereotypów) dotyczących postrzegania kobiet przez mężczyzn oraz promowały kobiety jako odpowiednie kandydatki na stanowiska kierownicze i kontrolowały przestrzeganie zasady równości płci w zatrudnieniu. Prawo pracy chroni wprawdzie kobiety przed otwartą dyskryminacją, w praktyce występuje jednak pośrednie upośledzenie kobiety w życiu zawodowym, które przejawia się nieraz w obchodzeniu przepisów antydyskryminacyjnych<sup>52</sup>.

W ramach polityki równości płci mogą być podejmowane wszelkie działania przez określony czas, na ogół zmierzające do wyrównania szans kobiet w życiu zawodowym, rodzinnym i społecznym, przez zmniejszenie na ich korzyść faktycznych nierówności. W tym celu w szczególności podejmowane powinny być działania nakierowane na wyrównanie szans kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia; na wytworzenie stanu równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym oraz wspieranie podziału zadań pomiędzy kobietę i mężczyznę oraz mające na celu eliminację tradycyjnej przewagi mężczyzn w niektórych zawodach, branżach, stanowiskach. *De lege ferenda* należy postulować, aby koncepcja równowagi między życiem zawodowym i prywatnym osób pracujących, pełniących funkcje rodzicielskie i opiekuńcze, była szerzej uwzględniana w przepisach prawa pracy i prawa rodzinnego i opiekuńczego. Bariery w równym dostępie kobiet do rynku pracy można przezwyciężyć, tworząc odpowiednie ułatwienia dla kobiet w łączeniu roli zawodowej pracownika z rolą żony i matki. Sprawą kluczową dla zawodowego rozwoju kobiet jest podział obowiązków domowych, czemu służy partnerski model rodziny. Tymczasem w praktyce życia społecznego wielu mężczyzn w naszym kraju nie preferuje tego modelu życia nawet wtedy, gdy ich małżonki więcej od nich pracują zawodowo i osiągają znacznie wyższe zarobki. Jednocześnie państwo i społeczeństwo powinno wspierać rodziny, w szczególności poprzez pomoc materialną oraz zaplecze usług oraz infrastrukturę społeczną.

## UWAGI KOŃCOWE

Konieczne są zatem nowe regulacje prawne na szczeblu krajowym w sprawie równowagi w życiu zawodowym i prywatnym rodziców i opiekunów. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawodawcze, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania dyrektywy PE i Rady (UE) 2019/1158 *Work-Life Balance Directive* do dnia 2 sierpnia 2022 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję Europejską. Należy mieć nadzieję, że wdrożenie tej dyrektywy do polskiego porządku prawnego przyniesie długo oczekiwaną poprawę sytuacji prawnej osób zatrudnionych w zakresie osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy oraz równego traktowania w zatrudnieniu przez ułatwienie pracującym rodzicom i opiekunom godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Stanowi to jednak temat na odrębne opracowanie.

<sup>51</sup> D. Polkowska, *Bariery w dostępie kobiet do rynku pracy a kontrakt płci*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2007, nr 1, s. 241-242.

<sup>52</sup> Por. K. Molitor, *Die Stellung der Frau im Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit*, „Recht der Arbeit” 1984, nr 1, s. 13 i n.

Wydaje się, że najbardziej istotnym obecnie problemem jest wprowadzenie do kodeksu pracy rozwiązań prawnych z zakresu zwolnień od pracy, urlopów pracowniczych oraz bardziej elastycznego czasu pracy dla pracowników, którzy mają obowiązki opiekuńcze wobec osób starszych lub przewlekle chorych (rodziców, teściów, rodzeństwa). Niestety, żaden projekt nowego kodeksu pracy nie zawierał tego typu rozwiązań prawnych. Natomiast prezydencki projekt nowelizacji kodeksu pracy proponował jedynie przyznanie ochrony przed zwolnieniem z pracy członkowi rodziny (np. babci lub ciotce dziecka), który zastępuje matkę na urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim. Uprawnienia urlopowe, przerwy w wykonywaniu pracy oraz inne tego typu uprawnienia powinny być nie tylko przejawem realizacji prawa dzieci i osób starszych, niepełnosprawnych do efektywnej opieki, ale również dążenia do zachowania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym ich rodziców i opiekunów<sup>53</sup>.

## Bibliografia

- Babińska-Górecka R., *Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób wykonujących pracę zarobkową*, [w:] *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018.
- Czajka Z., *Dyskryminacja kobiet w pracy zawodowej czy wpływ obiektywnych czynników*, „Polityka Społeczna” 2013, nr 8.
- Jarosz-Żukowska M.S., *Problem horyzontalnego stosowania norm konstytucyjnych dotyczących wolności i prawa jednostki w świetle Konstytucji RP*, [w:] *Wolności i prawa jednostki w Konstytucji RP*, t. I, red. M. Jabłoński, Warszawa 2010.
- Klimasauskiene I., *Reconciliation of work family life in de Court of Justice of the European Union Case Law*, „Studia z zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, red. A. Świątkowski, Kraków 2015.
- Lasocki T., *Zasada równości płci w dostępie do zasiłku macierzyńskiego*, PiZS 2011, nr 6.
- Ludera-Ruszel A., *Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym pracownika w przepisach o czasie pracy*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017.
- Ludera-Ruszel A., *Standardy ochrony pracowniczego prawa do prywatności w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Państwo i Prawo” 2016, nr 4.
- Łętowska E., *W sprawie konstytucyjnego równouprawnienia kobiet*, [w:] *Konstytucja. Rząd. Parlament. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Ciemniewskiego*, red. P. Radziejewicz, J. Wawrzyniak, Warszawa 2014.
- Masternak-Kubiak M., *Prawo do równego traktowania*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002.
- Mitrus L., *Stosunek pracy*, Kraków 2005.
- Molitor K., *Die Stellung der Frau im Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit*, „Recht der Arbeit” 1984, nr 1.
- Pietras A., *Satysfakcja z pracy w świetle koncepcji work-life balance. Analiza zagadnienia z perspektywy ochrony pracy*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2017;
- Pluta A., *Uwarunkowania kształtowania relacji praca – życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, red. R. Tomaszewska-Lipiec, Bydgoszcz 2014.

<sup>53</sup> Por. R. Babińska-Górecka, *Uprawnienia związane z...*, s. 127-149.

Polkowska D., *Bariery w dostępie kobiet do rynku pracy a kontrakt płci*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2007, nr 1.

Półtorak M., *Projekt dyrektywy WLB – nowe podejście do równości płci w zatrudnieniu?*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. K.W. Baran, Kraków 2019.

Pużycka I., Wojnowska-Radzińska J., *Zasada równości i zakaz dyskryminacji w Konstytucji RP*, [w:] *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2011.

Safjan M., *Efekt horyzontalny praw podstawowych w prawie prywatnym: autonomia woli a zasada równego traktowania*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2009, nr 2.

Sanetra W., *Ekspertyza dotycząca dyrektywy 96/34 w sprawie urlopów rodzicielskich. Prawo pracy. Cz. I. Opracowania analityczne*, red. M. Matey-Tyrowicz, Warszawa 1998.

Serafin K., *Polska regulacja prawa do urlopu ojcowskiego na tle regulacji innych państw*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2011, nr 1.

Serafin K., *Prawo do urlopu ojcowskiego w polskiej regulacji prawnej*, „Zeszyty Prawnicze UKSW” 2010, nr 10.1.

Serafin K., *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w kontekście art. 33 Konstytucji RP*, [w:] *Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia*, t. 2, red. A. Kalisz, Sosnowiec 2015.

Sękowska-Kozłowska K., *Stereotypy dotyczące seksualności i społecznej roli kobiet jako przyczyna naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na płeć glosa do wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 25.07.2017 r., 17484/15 Carvalho Pindodl Sousa Morais przeciwko Portugalii*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2018, nr 2.

Sękowska-Kozłowska K., *Stereotypy dotyczące płci a przemoc wobec kobiet w dorobku prawnomiędzynarodowym. Od identyfikacji do kształtowania instrumentów prawnych*, „Studia Prawnicze” 2016, nr 2.

Skąpski M., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2.

Stawiarska P., *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego świata*, Warszawa 2016.

Stefański K., *Elastyczny czas pracy*, Warszawa 2016.

Szewczyk H., *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017.

Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, vol. 2, Warszawa 2008.

Świątkowski A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.

Walczak K., *Wpływ europejskiego prawa pracy na polskie indywidualne prawo pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2006.

Wujczyk M., *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012.

Zajadło J., *Idea równości we współczesnej filozofii prawa i filozofii polityki*, „Przegląd Sejmowy” 2011, nr 6.

Zieliński T., *Podstawy rozwoju prawa pracy*, Kraków 1988.

Ziółkowski M., *Zasada równości kobiet i mężczyzn*, „Państwo i Prawo” 2016, nr 2.