

Received: 25.05.2021  
Accepted: 16.07.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 189-207  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6385  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Justyna Czerniak-Swędzioł\*  
Nr ORCID 0000-0002-1524-2307

Ewelina Kumor-Jezińska\*\*  
Nr ORCID 0000-0002-9733-7667

ROZWAŻANIA O RÓWNOWADZE MIĘDZY ŻYCIEM  
ZAWODOWYM A PRYWATNYM RODZICÓW  
I OPIEKUNÓW W ŚWIETLE DYREKTYWY  
PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE)  
2019/1158

REFLECTIONS ON WORK-LIFE BALANCE  
FOR PARENTS AND GUARDIANS IN THE LIGHT  
OF DIRECTIVE (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN  
PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL

**Streszczenie:** W niniejszym artykule autorki poddają szczegółowej analizie nową dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE, która weszła w życie w dniu 1 sierpnia 2019, pod kątem konieczności dostosowania do niej przepisów krajowych. Przyjęte w dyrektywie rozwiązania mają zapewnić realizację zasady równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy, a także umożliwić rodzicom i opiekunom godzenie pracy z opieką nie tylko nad dziećmi, ale również nad innymi osobami pozosta-

---

\* dr; Uniwersytet Jagielloński, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: justyna.czerniak-swędzioł@uj.edu.pl

\*\* dr; Uniwersytet Jagielloński, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: ewelina.kumor-jezińska@uj.edu.pl

jącymi pod ich opieką. W tym celu dyrektywa 2019/1158 przewiduje indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym, elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami.

**Słowa kluczowe:** równowaga, praca, urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy, elastyczna organizacja pracy, krewny, opiekun, pracownik rodzic

**Summary:** In this article the authors submit thorough analysis a new Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers as well as the repealing Council Directive 2010/18/EU that entered into force on August 1, 2019, paying special attention to adjusting domestic regulations to it. The solutions adopted in this Directive lay down minimum requirements designed to achieve equality between men and women regarding labour market opportunities and treatment at work, by facilitating the reconciliation of work and family life for workers who are parents, or carers. To that end, this Directive 2019/1158 provides for individual rights related to the following: paternity leave, parental leave and carers' leave, flexible working arrangements for workers who are parents, or carers.

**Keywords:** work-life balance, paternity leave, parental leave, carers' leave, flexible working arrangements, relative, carer, parent employee

## WPROWADZENIE

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE weszła w życie w dniu 1 sierpnia 2019 r.<sup>1</sup> Aktualnie państwa członkowskie Unii Europejskiej mają czas do dnia 2 sierpnia 2022 r. na dostosowanie swojego ustawodawstwa krajowego do nowego instrumentu prawnego UE (art. 20 ust. 1 dyrektywy 2019/1158). Jedynie w odniesieniu do wynagrodzenia lub świadczenia w czasie korzystania przez pracowników z urlopu rodzicielskiego państwa członkowskie mogą wprowadzić w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy o dwa lata później, czyli do dnia 2 sierpnia 2024 r. (art. 20 ust. 2 dyrektywy 2019/1158). Nowa dyrektywa 2019/1158 opiera się na zasadach ustanowionych w dyrektywie 2010/18/UE i uzupełnia je przez wzmocnienie istniejących już rozwiązań oraz wprowadzenie nowych praw, a jednocześnie znacznie szerzej podejmuje kwestię równości płci w zatrudnieniu. Zmiana podejścia jest z kolei wynikiem wielu przemian (także mentalnych), jakie w ostatniej dekadzie zaszły w społeczeństwie, wyzwań demograficznych, problemów związanych z migracją oraz sytuacją kobiet na rynku pracy, która w dalszym ciągu pozostawia wiele do życzenia.

<sup>1</sup> Dz.U.U.E.L.2019.188.79 z dnia 12.07.2019 r.

Pamiętać należy, że dyrektywa jest źródłem prawa Unii Europejskiej, które ma doprowadzić do harmonizacji standardów w państwach członkowskich, pozostawiając im jednak swobodę wyboru środków i formy transpozycji założeń<sup>2</sup>. Z tym że warunkiem prawidłowej transpozycji jest oczywiście utrzymanie poziomu ochrony wynikającego z dotychczasowego dorobku prawa wspólnotowego.

Jednocześnie regulacje na poziomie UE nie stanowią żadnej przeszkody dla państw członkowskich w oferowaniu wyższego poziomu takiej ochrony. Tak więc państwa, w których już obowiązują przepisy korzystniejsze od tych zawartych w dyrektywie, nie będą musiały zmieniać (obniżyć) standardów swojego prawodawstwa. Z taką sytuacją mamy niewątpliwie do czynienia w Polsce, co nie oznacza, że pozostajemy całkowicie poza wpływem dyrektywy. Dotychczasowe unijne *acquis* obejmuje zasadniczo trzy zagadnienia, tj. ochronę zdrowia kobiety w ciąży oraz kobiety karmiącej piersią, przed szkodliwymi warunkami pracy, ochronę trwałości zatrudnienia kobiet w związku z ciążą i macierzyństwem oraz kwestię urlopu rodzicielskiego przysługującego pracownikom rodzicom. W większości adresatami tych norm pozostawały kobiety w ciąży, a przyjęte rozwiązania miały służyć ochronie ich kondycji biologicznej oraz statusu prawnego w zakresie, w którym sytuacja pracownic i pracowników pozostaje nieporównywalna<sup>3</sup>. Aktualnie głównym celem regulacji UE jest osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i ułatwienie pracującym rodzicom i opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym. W tym aspekcie płęć pracownika pozostaje czynnikiem marginalnym dla pełnienia przez niego funkcji rodzicielskich i opiekuńczych. Prawodawca unijny stara się bowiem urzeczywistniać horyzontalną zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia – ekonomicznej, społecznej, kulturowej i rodzinnej<sup>4</sup>.

Jak wynika z najnowszych badań<sup>5</sup>, rynek pracy w Polsce w dalszym ciągu nie pozostaje przyjazny dla rodziców i opiekunów, szczególnie małych dzieci. Czas pracy pozostaje nieelastyczny i niedostosowany do godzin otwarcia placówek opiekuńczych. W dalszym ciągu niewiele Polek (raptem 12% pracujących kobiet) może swobodnie decydować o momencie rozpoczęcia i zakończenia pracy. W krajach Unii Europejskiej opcję taką ma znacznie większa liczba kobiet, tj. ok. 40%. Wraz z macierzyństwem spada wskaźnik zatrudnienia kobiet, i to głównie kobiety, znacznie częściej niż mężczyźni,

<sup>2</sup> M. Półtorak, *Projekt dyrektywy WLB – nowe podejście do równości płci w zatrudnieniu?*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2019, 26, nr 4, 317-339, s. 320, 321.

<sup>3</sup> A. Szczerba-Zawada, *Ochrona rodzicielstwa w systemie Unii Europejskiej. Uwagi de lege lata*, „Studia Prawnicze i Administracyjne” 2014, nr 1, s. 25-32, <http://www.czytelniaonline.pl/magazyn/16778936/2014/1/toc>.

<sup>4</sup> A. Gliskman, *Równe traktowanie w zatrudnieniu*, Kraków 2006, s. 7; I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996, s. 102.

<sup>5</sup> Raport przygotowany przez Instytut Analiz Rynku Pracy, *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań – marzec 2020*, [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport\\_rynek\\_pracy\\_marzec-28-03\\_200520.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport_rynek_pracy_marzec-28-03_200520.pdf) [dostęp: 20.01.2021].

przyjmują na siebie rolę nieformalnych opiekunów osób starszych lub osób niesamodzielnych. Z najnowszego raportu Oxfam<sup>6</sup> wynika, że funkcjonowanie światowej gospodarki opiera się w dużym zakresie również na pracy nieodpłatnie świadczonej przez kobiety, czyli pracy domowej, opiekuńczej, wychowawczej oraz edukacyjnej. Stąd też konieczne staje się wspieranie aktywności zawodowej kobiet przy jednoczesnym aktywowaniu i zachęcaniu mężczyzn do większego zaangażowania w życie rodzinne. Celem prawa unijnego nie jest jednak ingerowanie w organizację czy funkcjonowanie rodziny poprzez dokonywanie podziału obowiązków pomiędzy małżonkami, ale ułatwienie godzenia życia rodzinnego z zawodowym przy uwzględnieniu różnych struktur w rodzinie oraz zasady niedyskryminacji ze względu na płeć<sup>7</sup>.

## JAK ROZUMIEĆ *WORK – LIFE – BALANCE* W PRAWIE PRACY

Pojęcie *work-life-balance* jest różnie definiowane i stanowi przedmiot badań wielu dyscyplin naukowych<sup>8</sup>. Harmonizacja aktywności w różnych sferach życia stała się szczególnie ważna w związku z dokonującymi się przemianami społecznymi i gospodarczymi oraz kulturowymi. Wciąż próbuje się ustalić, jak *work-life-balance* oddziałuje na człowieka i jego środowisko oraz wskazać, jaką pełni rolę w życiu człowieka. Ocenia się celowość ustawowego uregulowania pewnych kwestii z zakresu *work-life-balance*, a także stopień ich szczegółowości oraz bada relacje, jakie zachodzą między elastycznością zatrudnienia pracowników rodziców (opiekunów) a ich bezpieczeństwem socjalnym<sup>9</sup>.

Równowaga (*balance*) wcale nie oznacza zaangażowania w równym stopniu w życie rodzinne i zawodowe. Przecież ilość czasu poświęcana aktywności zawodowej i aktywności prywatnej pozostaje zmienna i staje się zależna od wieku, płci, wykształcenia czy sytuacji rodzinnej. Nie istnieje zatem uniwersalny model równowagi, a dopasowanie wymagań pracy i rodziny może oznaczać raczej zmniejszenie niedopasowań<sup>10</sup>. *Life* to czas wolny od pracy, przynależący do sfery prywatnej czło-

<sup>6</sup> Raport Oxfam <https://www.oxfam.org/en/research/time-care> [dostęp: 20.01.2021].

<sup>7</sup> Zob. wyrok TSUE z dnia 12 lipca 1984 r. w sprawie C-184/83 w sprawie *Ulrich Hofmann v. Barmer Ersatzkasse*, (1984) ECR, s. 03047, zob. także: A. Szczerba-Zawada, *Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia oraz warunków pracy w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, St.Iur.Torun, 2011, nr 2, s. 230-252, [www.sip.lex.pl](http://www.sip.lex.pl).

<sup>8</sup> Zob. m.in. B. Lachowska, *Praca i rodzina – konflikt czy synergia?*, Lublin 2012, C. Sadowska-Snaraska, *Elastyczne formy pracy jako element ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Białystok 2006.

<sup>9</sup> A. Pietras, *O zakresie podmiotowym prawa pracy z perspektywy koncepcji work-life-balance*, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Iuridica nr 88/2019, s. 57 i n., <https://czasopisma.uni.lodz.pl/Iuridica/article/view/5794/5467> [dostęp: 22.01.2021].

<sup>10</sup> P. Siemieniak, M. Rembiasz, *Work life balance w życiu kobiet- obecnych i potencjalnych przedsiębiorców*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2018, nr 76, [http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.baztech-b1973638-50fd-4b73-9b18-98ed4a91e313/c/siemieniak\\_paulina\\_work\\_76\\_2018.pdf](http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.baztech-b1973638-50fd-4b73-9b18-98ed4a91e313/c/siemieniak_paulina_work_76_2018.pdf) [dostęp: 25.01.2021].

wieka, obejmuje więc życie osobiste jednostki, kontakty towarzyskie, ale i życie rodzinne, w ramach którego człowiek wykonuje również pracę niezarobkową, związaną z prowadzeniem gospodarstwa domowego oraz odpoczywa<sup>11</sup>. W czasie wolnym od pracy człowiek realizuje zobowiązania z tytułu rodzicielstwa, pełni funkcje opiekuńcze w stosunku do starszych i chorych członków rodziny, a poza tym podejmuje różne aktywności służące samodoskonaleniu i regeneracji sił psychofizycznych. Z kolei *work* obejmuje czynności wykonywane profesjonalnie w celu zarobkowym, w odróżnieniu od tych podejmowanych w życiu prywatnym dobrowolnie i nieodpłatnie<sup>12</sup>. Należy jednak zwrócić uwagę, że przy takim definiowaniu *life* w pewnym zakresie przestaje dotyczyć wyłącznie sfery prywatnej jednostki. Jeżeli bowiem w czasie wolnym od pracy człowiek realizuje np. obowiązki rodzicielskie (wypełnia władzę rodzicielską), czy wykonuje inną pracę (choćby i niezarobkową), to ta sfera życia nie jest już wyłącznie jego prywatną. Oczywiście nie chodzi tu o sposób, w jaki wypełnia rolę rodzicielską, ale o sam obowiązek do wykonywania pieczy nad osobą dziecka, który zostaje wyraźnie nałożony przez przepis (art. 95 § 1 k.r.o).

Jak wskazują badania, wszelkie zaburzenia na linii praca – życie pozazawodowe wynikają z konfliktu ról pełnionych w pracy i poza nią<sup>13</sup>. Konflikt pojawia się, gdy czas poświęcony na działalność w jednej roli utrudnia realizację działań w innej roli. Tym samym równowaga zachodzi dopiero wówczas, gdy praca nie zawłaszcza życia pozazawodowego oraz gdy życie pozazawodowe nie dzieje się jej kosztem<sup>14</sup>. Jednocześnie życie pozazawodowe obejmować może także życie rodzinne, a odnalezienie równowagi pomiędzy pracą a życiem rodzinnym jest najtrudniejsze, dlatego że jest to zjawisko wielowymiarowe. Pierwszy wymiar zależy bowiem od dostępności czasu, zaś drugi od wysiłku. Konflikt oparty na czasie (*time-based conflict*) występuje, gdy czas poświęcony na działalność w jednej roli (np. rodzica) utrudnia realizację działań w innej roli (np. pracownika) zaś konflikt oparty na wysiłku (*strain-based conflict*) pojawi się wtedy, gdy stres lub zmęczenie z jednej sfery (np. rodzinnej) rozciąga się na drugą (np. zawodową)<sup>15</sup>.

Odpowiadając zatem na pytanie, jak rozumieć *work-life-balance*, szczególnie w kontekście nauk prawnych, w tym prawa pracy, nie należy zapominać o tym, że prawo pracy jest przede wszystkim narzędziem wyrównywania i promowania szans w życiu społecznym<sup>16</sup>. Znalezienie równowagi między pracą a życiem pozozo-

<sup>11</sup> A. Pietras, *O zakresie...*, s. 59-60.

<sup>12</sup> Ibidem.

<sup>13</sup> A. Smóder, *Działania na rzecz równowagi między pracą zawodową i życiem osobistym w firmach w Polsce*, [w:] *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2011, s. 192.

<sup>14</sup> A.M. Zalewska, *Konflikt praca – rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów*, [w:] *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, red. B. Dudek, Łódź 2008, s. 28 i n.

<sup>15</sup> J. Mirosław, *Polityka Unii Europejskiej w zakresie równowagi praca – życie. Przykłady dobrych praktyk*, [w:] *Godzenie życia zawodowego...*, s. 173 i n.

<sup>16</sup> A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 29.

staje wyzwaniem dla wszystkich osób pracujących, ale w sposób szczególny dotyka pracowników-rodziców (opiekunów) i wciąż mocno obciążonych konfliktem ról społecznych kobiet. Jest to również wyzwanie dla pracodawców, którzy instrumenty ułatwiające godzenie pracy zawodowej z życiem pozazawodowym nadal rozpatrują w kontekście kosztów, bałaganu organizacyjnego, rozluźnienia dyscypliny pracy czy nawet konfliktów wśród załogi<sup>17</sup>.

Polityka *work-life balance* powinna być traktowana nie tylko jako inwestycja długoterminowa, opłacalna także z perspektywy szeroko pojętego interesu społecznego, ale również jako relacja *win-win*, gdyż korzyści wynikające ze zrównoważenia sfery prywatnej z zawodową odczuwalne są przez obie strony stosunku pracy, ale również przez ich otoczenie<sup>18</sup>.

## UPRAWNIENIA URLOPOWE ZWIĄZANIE Z RODZICIELSTWEM I KONIECZNOŚCIĄ SPRAWOWANIA OPIEKI

Obowiązujące w Unii Europejskiej do dnia wejścia w życie nowej dyrektywy 2019/1158 rozwiązania prawne zawierały jedynie ograniczone środki zachęcające mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi<sup>19</sup>. Nie było szczególnych regulacji w zakresie urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego, z wyjątkiem czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi, takimi jak choroba lub wypadek, wymagającymi natychmiastowej obecności pracownika. Ponadto uchylona dyrektywa 2010/18/UE, aby zachęcić do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu rodzicielskiego obojga rodziców, wprowadziła wymóg wykorzystania co najmniej jednego z czterech miesięcy tego urlopu bez możliwości przenoszenia tego uprawnienia na drugiego rodzica. Niemniej działania te nie były w pełni skuteczne, w związku z tym podjęto prace nad stworzeniem lepszych rozwiązań, aby doprowadzić do zrównoważonego podziału ról między kobietami i mężczyznami w zakresie opieki nad dziećmi i innymi osobami wymagającymi opieki. Prawodawca unijny, aby doprowadzić do osiągnięcia tej równowagi, wprowadził między innymi zmiany w zakresie urlopu rodzicielskiego.

W art. 3 pkt b) nowej dyrektywy 2019/1158 znajduje się definicja urlopu rodzicielskiego, przez który rozumie się urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem. W świe-

<sup>17</sup> A. Smoder, *Działania...*, s. 195.

<sup>18</sup> M. Póltorak, M. Lekston, *Work-life balance jako przestrzeń do dialogu pomiędzy pracownikiem a (odpowiedzialnym) pracodawcą*, [w:] *Jak możliwy jest dialog? Księga jubileuszowa dedykowana prof. WSH dr. Jerzemu Koplowi JM Rektorowi Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu w 70. rocznicę urodzin*, Sosnowiec 2014, s. 262.

<sup>19</sup> Zob. M. Lewandowicz-Machnikowska, A. Górnicz-Mulcahy, *Dyrektywa 2010/18/UE*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

tle nowej dyrektywy każdy pracownik powinien mieć indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku. Z kolei wiek dziecka powinien zostać określony przez poszczególne państwa członkowskie lub w układach zbiorowych, a jego nieprzekraczalna granica została ustalona na wysokości ośmiu lat. Co więcej, w preambule wskazano wyraźnie, iż wiek dziecka należy ustalić tak, aby umożliwić obojgu rodzicom skuteczne skorzystanie z pełnego prawa do urlopu rodzicielskiego. Istotnym novum, które wprowadza omawiana dyrektywa, jest przyznanie pracującym rodzicom uprawnienia do wykorzystania dwóch miesięcy urlopu rodzicielskiego, którego nie będą mogli przenieść na drugiego rodzica dziecka. W przypadku jego niewykorzystania przez uprawnioną osobę urlop ten po prostu przepadnie. Powyższa regulacja została wprowadzona w celu złagodzenia kluczowego problemu, jakim jest nierówny udział kobiet i mężczyzn w opiece nad dziećmi. Obecnie większość ojców nadal nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego lub przekazuje znaczną część uprawnień do swojego urlopu matkom. W preambule dyrektywy 2019/1158 powołano się na badania, które wykazują, że w państwach członkowskich, gdzie znaczna część urlopu rodzicielskiego została zaproponowana ojcom i w których podczas urlopu pracownikowi wypłacane są wynagrodzenie lub świadczenie o stosunkowo wysokiej stopie kompensacji, ojcowie częściej korzystają z urlopu rodzicielskiego oraz obserwuje się pozytywny trend dotyczący odsetka zatrudnienia wśród matek (pkt 26 dyrektywy 2019/1158). Zachętą do korzystania przez ojców z urlopu rodzicielskiego ma być właśnie przedłużenie z jednego do dwóch miesięcy minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego, którego nie będzie można przenieść na drugiego rodzica, oraz przyznanie odpowiedniego świadczenia pieniężnego podczas tego urlopu.

Odnosząc tę regulację do polskich przepisów, zapewne znajdzie ona odzwierciedlenie w przyznaniu szerszych uprawnień zatrudnionemu ojcu dziecka. Zgodnie z postanowieniami dyrektywy 2019/1158 państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy. Jednakże okres ten nie może przekroczyć jednego roku.

Obecnie w polskim kodeksie pracy urlopem, do którego nabycia konieczny jest wymagany okres zatrudnienia wynoszący 6 miesięcy i który w wymiarze jednego miesiąca nie może być przenoszony na drugiego rodzica/opiekuna dziecka, jest nieodpłatny urlop wychowawczy. Z kolei innym urlopem uregulowanym w kodeksie pracy, który nazwą odpowiada dyrektywie 2019/1158, jest urlop rodzicielski. Jest to urlop odpłatny o charakterze fakultatywnym, a jego celem jest pomoc pracującym rodzicom w pogodzeniu ich obowiązków zawodowych i rodzinnych poprzez umożliwienie im zawieszenia aktywności zawodowej z jednoczesnym za-

gwarantowaniem powrotu na to samo lub równorzędne stanowisko pracy<sup>20</sup>. Może on być wykorzystany przez oboje uprawnionych rodziców przy zachowaniu zasad podziału (maksymalnie 4 części). Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z pewnymi wyjątkami określonymi w art. 182<sup>1c</sup> § 4 k.p. Część tego urlopu, w wymiarze do 16 tygodni, uprawniony może wykorzystać w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, lecz najpóźniej do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Na gruncie przepisów krajowych jedną z istotniejszych ostatnich zmian było uchwalenie regulacji umożliwiających dzielenie się uprawnieniami rodzicielskimi między rodzicami dziecka nie tylko mającymi status pracownika, ale również między osobami ubezpieczonymi z innego tytułu. Ponadto dokonano likwidacji instytucji dodatkowego urlopu macierzyńskiego przy jednoczesnym zwiększeniu wymiaru urlopu rodzicielskiego do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka i do 34 tygodni w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie. Analogiczne rozwiązanie przyjęto w stosunku do pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej) w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia. Ponadto aby dostosować polskie ustawodawstwo do minimalnych wymogów uchylonej już dyrektywy 2010/18/UE, wydzielono w ramach obowiązującego wymiaru urlopu wychowawczego (36 miesięcy) po jednym miesiącu dla każdego z rodziców lub opiekunów dziecka i ustanowiono te miesiące nieprzenoszalnymi. Należy też wspomnieć, że Polska jest jednym z krajów, w których obowiązują najdłuższe urlopy związane z rodzicielstwem<sup>21</sup>. Pozostaje zatem pytanie, jak dostosować polskie regulacje do wymagań dyrektywy 2019/1158 – czy poprzez zmianę przepisów w zakresie urlopu wychowawczego, czy może w zakresie urlopu rodzicielskiego. Jednocześnie aby zmiana zachęciła ojców do korzystania z urlopu i nie obciążała kolejnymi kosztami pracodawców.

Nie ulega wątpliwości, że jednym z głównych czynników, który wpływa na decyzje pracownika w kwestii wykorzystania fakultatywnego urlopu związanego z opieką nad dzieckiem, są świadczenia. Zgodnie z postanowieniami analizowanej dyrektywy państwa członkowskie powinny ustalić wynagrodzenie lub świadczenie z tytułu minimalnej, nieprzenaszalnej części urlopu rodzicielskiego gwarantowanej na mocy

<sup>20</sup> Zob. J. Czerniak-Swędzioł, *Urlop rodzicielski jako okres (nie)zaliczany do wymiaru urlopu wypoczynkowego na gruncie wyroku TSUE C-12/17*, MOPR 2020, nr 5, s. 39.

<sup>21</sup> M. Latos-Miłkowska, *Urlop rodzicielski*, MOPR 2013, nr 8, s. 398.

dyrektywy w odpowiedniej wysokości. Przy określaniu wysokości tego wynagrodzenia lub świadczenia państwa członkowskie powinny wziąć pod uwagę fakt, że dla rodziny skorzystanie z urlopu rodzicielskiego często oznacza utratę dochodów i że głównie żywicieli rodziny mogą skorzystać z prawa do urlopu rodzicielskiego tylko wtedy, jeśli urlop ten jest wystarczająco dobrze wynagradzany, pozwalając na godny poziom życia (pkt 31 dyrektywy 2019/1158). Obecnie urlop wychowawczy jest bezpłatny, co powoduje, że w dalszym ciągu korzystają z niego głównie kobiety albo też żaden z rodziców go nie wykorzystuje. Niemniej wspomnieć należy, iż pracownik przebywający na urlopie wychowawczym podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu oraz rentowym, jeśli nie posiada innego tytułu skutkującego obowiązkiem objęcia ww. ubezpieczeniami społecznymi. W tym okresie składki pracownika pokrywa skarb państwa. Z tym że podjęcie jakiegokolwiek zatrudnienia przez pracownika powoduje wyłączenie tytułu ubezpieczenia z urlopu wychowawczego. Często jest to niewielka aktywność wykonywana w oparciu o stosunek cywilnoprawny, co przekłada się na wysokość odprowadzanych składek, które mogą być niższe niż te pokrywane przez państwo. W sytuacji, kiedy wymiar składek będzie niższy niż ten finansowany przez państwo, pracownik niechętnie podejmie aktywność zawodową. Zatem do rozważenia są dwie kwestie. Pierwsza dotyczy pokrycia z budżetu państwa świadczeń za okres dwóch obowiązkowych miesięcy urlopu wychowawczego dedykowanych tylko ojcom. Dwa miesiące mogłyby zostać wydzielone z obowiązujących 36 miesięcy urlopu wychowawczego albo mogłyby dojść do wydłużenia urlopu wychowawczego do 37 miesięcy. Niemniej ten ostatni wariant wydaje się mało prawdopodobny z uwagi na to, że godzi w interesy pracodawców, gdyż długotrwała absencja w pracy związana z obecnym wymiarem urlopu wychowawczego stanowi już dla nich poważny problem organizacyjny. Innym rozwiązaniem mogłoby być wydzielenie z obecnego urlopu rodzicielskiego dwóch miesięcy dedykowanych wyłącznie ojcu dziecka. Niemniej to rozwiązanie spowoduje skrócenie długości płatnego urlopu, z którego obecnie korzystają głównie matki, co na pewno spowoduje ich sprzeciw i zostanie negatywnie odebrane przez społeczeństwo. Druga istotna zmiana w regulacjach krajowych, która mogłaby zachęcić pracowników do łączenia funkcji opiekuńczych z pracą zawodową, a w konsekwencji ułatwiłaby powrót matek i ojców na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, dotyczy „dofinansowania” przez skarb państwa składki emerytalno-rentowej do poziomu, o którym mowa w art. 18 ust. 5b ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>22</sup>, w sytuacji kiedy pracownik podejmie zatrudnienie w okresie urlopu wychowawczego, ale podstawa, od której będzie ustalany wymiar składki, będzie niższa niż ta zagwarantowana w okresie urlopu wychowawczego. Ta zmiana promowałaby podjęcie aktywności zawodowej w okresie urlopu wychowawczego, a nie całkowitej bierności<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Ustawa z dnia 13.10.1998r. (Dz.U. 2020.266, tekst jedn. z dnia 19.02.2020 r.).

<sup>23</sup> Zob. szerzej: J. Czerniak-Swędzioł, E. Kumor-Jezińska, *Urlop wychowawczy jako okres zatrudnie-*

Dużą zmianą na gruncie prawa Unii Europejskiej są regulacje w zakresie urlopu ojcowskiego, którego dotąd nie przewidywała dyrektywa 2010/18/UE. W myśl art. 4 nowej dyrektywy 2019/1158 ojcowie mają prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych. Urlop ten przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika i w jego okresie przysługuje wynagrodzenie lub świadczenie pieniężne w wysokości świadczenia jak w przypadku choroby. Państwa członkowskie mają możliwość zdecydowania, czy wykorzystanie urlopu ojcowskiego będzie możliwe częściowo także przed narodzinami dziecka, czy tylko po narodzinach dziecka oraz czy zezwalają na wykorzystanie takiego urlopu na elastycznych zasadach. Na gruncie krajowych przepisów w zakresie urlopu ojcowskiego nie będą konieczne zmiany, ponieważ w kodeksie pracy znajdują się korzystniejsze rozwiązania niż minimalne założenia dyrektywy 2019/1158 dotyczące urlopu ojcowskiego. Zgodnie z regulacjami Kodeksu pracy prawo do urlopu ojcowskiego przysługuje pracownikowi, a więc osobie, która jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Uprawnienie to nie jest uzależnione od rodzaju umowy o pracę ani od stażu pracy czy wymiaru czasu pracy. Ponadto z prawa do urlopu ojcowskiego może korzystać także pracownik, którego dziecko urodziło się w czasie, kiedy nie posiadał on jeszcze statusu pracownika. Prawo do urlopu ojcowskiego przysługuje także pracownikowi, który przysposobił dziecko. Prawo do urlopu ojcowskiego nie jest w żaden sposób powiązane z urlopem macierzyńskim, rodzicielskim czy wychowawczym matki dziecka ani nie jest uzależnione od stanu cywilnego lub rodzinnego. Urlop ojcowski pozostaje niezależny od okoliczności, czy matka dziecka ma status pracownicy, ubezpieczonej czy też osoby nieobjętej ubezpieczeniem<sup>24</sup>. W okresie urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński. Zatem polskie regulacje są zgodne z założeniami dyrektywy 2019/1158, w których jest mowa o tym, że prawo do urlopu ojcowskiego nie może być uzależnione od wcześniejszego okresu pracy ani stażu pracy, a jego przyznawanie nie może być uzależnione od stanu cywilnego lub rodzinnego pracownika, określonego w prawie krajowym. Co więcej, wymiar urlopu ojcowskiego uregulowany w kodeksie pracy również spełnia wymogi dyrektywy 2019/1158. Pracownik ojciec wychowujący dziecko ma prawo do wykorzystania urlopu ojcowskiego w wymiarze do dwóch tygodni. Przepisy określają górną granicę wiekową dziecka – i tak w przypadku ojca biologicznego – wychowującego dziecko – prawo do urlopu ojcowskiego przysługuje do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Natomiast w przypadku pracownika – ojca wychowującego dziecko, który przysposobił dziecko, prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dwóch tygodni przysługuje do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przy-

---

nia (nie)sprzyjający pracownikowi rodzicowi – wnioski *de lege lata* i *de lege ferenda*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 4.

<sup>24</sup> Zob. E. Kumor-Jeziarska, [w:] *Komentarz do rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków*, [w:] *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

sposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez to dziecko siódmego roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – dziesiątego roku życia (art. 182<sup>3</sup> k.p.).

Niektórzy pracodawcy, w wewnętrznych źródłach prawa pracy, przyznają różne benefity dla pracowników rodziców, jednym z nich jest urlop ojcowski nawet w wysokości do sześciu tygodni po narodzinach dziecka<sup>25</sup>. Polski ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie możliwości częściowego wykorzystania urlopu ojcowskiego przed narodzinami dziecka. Określony w kodeksie pracy wymiar urlopu ojcowskiego nie jest uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Polskie przepisy przewidują także zasady elastyczności w jego udzielaniu, gdyż umożliwiają pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko jego wykorzystanie jednorazowo, albo nie więcej niż w dwóch częściach, z których żadna nie może trwać krócej niż tydzień, który odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym. Urlop ojcowski udzielony jest tylko na wniosek pracownika. Co oznacza, że jeżeli pracownik w określonym czasie nie skorzysta z tego uprawnienia, to urlop ojcowski przepada.

Istotne nowe rozwiązanie wprowadza art. 6 dyrektywy 2019/1158 w zakresie przyznania prawa do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. W świetle dyrektywy pod pojęciem urlopu opiekuńczego rozumie się urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu (tj. synowi, córce, matce, ojcu, małżonkowi (małżonce) lub partnerowi (partnerce) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie, lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie (art. 3 ust. 1 lit. c i e dyrektywy 2019/1158). Uzasadnieniem wprowadzenia tej regulacji jest zwiększenie możliwości kobiet i mężczyzn, mających obowiązki opiekuńcze wobec dzieci oraz innych krewnych, pozostawiania na rynku pracy. Zgodnie z dyrektywą państwa członkowskie mogą przyznawać urlop opiekuńczy w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia, bądź na konkretny przypadek. Państwa członkowskie mogą również wymagać uprzedniego przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o potrzebie zapewnienia znacznej opieki lub wsparcia z poważnych powodów medycznych. Pozostawiono państwom członkowskim swobodę decydowania o tym, czy zapewnić wynagrodzenie lub świadczenie z tytułu urlopu opiekuńczego. Niemniej zachęca się do wprowadzenia takiego wynagrodzenia lub świadczenia w celu zagwarantowania skutecznego wykorzystywania prawa do takiego urlopu przez opiekunów, w szczególności przez mężczyzn (pkt 32 dyrektywy 2019/1158).

<sup>25</sup> K. Walczak, B. Godlewska-Bujok, *Uprawnienia opiekunów dzieci w praktyce działania polskich pracodawców*, MOPR 2020, nr 3, s. 15, <https://www.pulshr.pl/employer-branding/firmy-wspieraja-ojcow-w-pracy-co-oferuja,67399.html> [dostęp: 31.01.2021].

W regulacjach krajowych obecnie jest kilka przepisów, które umożliwiają opiekę nad dziećmi i chorymi członkami rodziny. W art. 188 k.p. znajduje się instytucja zwolnienia od pracy w ciągu roku kalendarzowego przysługująca pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat w wymiarze 16 godzin albo 2 dni. Za okres zwolnienia przysługuje wynagrodzenie, które naliczane jest w taki sposób jak wynagrodzenie za czas urlopu, z tym że składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy<sup>26</sup>. Powyższe zwolnienie od pracy przysługuje uprawnionemu na opiekę nad dzieckiem do ukończenia przez nie wskazanej górnej granicy wieku. Jest to uprawnienie, które nie jest uzależnione od liczby wychowywanych dzieci własnych lub przysposobionych, a w przypadku jego niewykorzystania w danym roku kalendarzowym przepada. Uprawnienie to jest również niezależne od stażu zatrudnienia ani od wymiaru i systemu czasu pracy, w którym pracuje pracownik. Nadmienić należy, iż dyrektywa 2019/1158 pozostawia państwom członkowskim możliwość określenia dodatkowych szczegółów dotyczących zakresu i warunków urlopu opiekuńczego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.

Krajowe przepisy ubezpieczeniowe (art. 32 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa<sup>27</sup>) wprowadzają instytucje zasiłku opiekuńczego, który chroni osobę ubezpieczoną przed utratą wynagrodzenia w przypadku konieczności osobistego sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem do ukończenia lat 8 – w określonych sytuacjach, chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat, innym chorym członkiem rodziny<sup>28</sup>. Przy czym za członków rodziny zgodnie z ustawą zasiłkową uważa się: małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo, dzieci w wieku ponad 14 lat, pod warunkiem że pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki.

Z kolei nowa dyrektywa 2019/1158 stanowi między innymi o tym, że urlop opiekuńczy ma umożliwić pracownikowi zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z nim w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie. Zatem krąg osób wskazany w dyrektywie, nad którymi państwa członkowskie mają umożliwić pracownikowi sprawowanie opieki lub znacznego wsparcia, jest szerszy

<sup>26</sup> §5 Rozporządzenia MPiPS z 29.05.1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U.2017.927).

<sup>27</sup> Ustawa z dnia 25.06.1999r. (Dz.U. 2020.870, tekst jedn. z dnia 15.05.2020r.); (zwana dalej ustawą zasiłkową).

<sup>28</sup> Zob. A. Rzetecka-Gil, [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2017.

niż ten wymieniony w ustawie zasiłkowej. Dodać należy, że obecnie pojęcie rodziny na gruncie innych krajowych przepisów rozumiane jest szerzej. Przykładowo w ustawie z 12.03.2004 r. o pomocy społecznej<sup>29</sup> rodzina jest definiowana jako osoby spokrewnione lub niespokrewnione pozostające w faktycznym związku, wspólnie zamieszkujące i gospodarujące (art. 6 pkt 14). *De lege ferenda* konieczna wydaje się zmiana kręgu członków rodziny wskazanych w ustawie zasiłkowej, aby dostosować przepis do dyrektywy w zakresie możliwości sprawowania opieki lub znacznego wsparcia osobom najbliższym z powodów medycznych.

## ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY DLA RODZICÓW ORAZ OPIEKUNÓW

Wśród filarów ułatwiających osiągnięcie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów mają być również te związane z elastyczną organizacją pracy, która oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykonywanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenia wymiaru czasu pracy (art. 3 ust. 1 lit. f dyrektywy 2019/1158). Pracownik rodzic (opiekun), który skorzysta z prawa do wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, podlega ochronie przed zwolnieniem (art. 12 ust. 1 dyrektywy 2019/1158). W porównaniu z rozwiązaniami zawartymi w dyrektywie z 2010 roku rozszerzony został katalog uprawnień związanych z elastyczną organizacją pracy o możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy oraz skorzystania przez pracowników oraz opiekunów dzieci (w wieku co najmniej do 8 lat) z pracy zdalnej. Pracodawcy są zobowiązani rozpatrywać wnioski złożone przez zainteresowanych pracowników w rozsądnym, określonym krajowymi przepisami prawa pracy terminie, ale ani przepisy unijne, ani krajowe nie upoważniają państw członkowskich do nałożenia na pracodawcę obowiązku stworzenia możliwości wykonywania pracy w systemie elastycznej organizacji pracy<sup>30</sup>.

W perspektywie polskich unormowań przepisy Kodeksu pracy co do zasady odpowiadają w tym zakresie intencjom ustawodawcy europejskiego. Zresztą jest to najbardziej eksponowany przez polskiego ustawodawcę sposób ułatwiający godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi szczególnie w formie pracy niepełnowymiarowej<sup>31</sup>. Możliwość łączenia urlopów związanych z rodzicielstwem z obowiązkiem

<sup>29</sup> Dz.U.2020.1876.

<sup>30</sup> A.M. Świątkowski, *Publicznoprawne obowiązki państw członkowskich Unii Europejskiej w sferze spraw prywatnych – dyrektywa 2019/1158*, „Międzynarodowe Prawo Publiczne” 2020, nr 2, s. 27-28.

<sup>31</sup> M. Latos-Miłkowska, *Work-life balance w polskim prawie pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom VIII: *Prawo rynku pracy*, red. K.W. Baran, M. Włodarczyk, Warszawa 2018, s. 715 i n.; zob. także: A. Pietras, *Pracownik w roli rodzica. Wpływ koncepcji work-life balance na łączenie pracy zawodowej z pełnieniem funkcji rodzicielskich*, [w:] *Prawo – Rodzina – Praca*, red. M. Andryszczak, R. Badowiec, B. Gęsička, Toruń 2017, s. 44-55.

świadczenia pracy – w niepełnym wymiarze czasu pracy – była w polskich realiach zwiększana systematycznie. Najpierw świadczenie pracy – na rzecz swojego lub innego pracodawcy – umożliwiono pracownikowi w czasie urlopu wychowawczego (art. 186<sup>2</sup> k.p.), po czym możliwość łączenia pracy (u pracodawcy udzielającego urlopu) z urlopem rozszerzono również na czas trwania urlopu rodzicielskiego. W przypadku tego ostatniego ustawodawca szczegółowo dookreślił okoliczności, w których pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku pracownika (art. 182<sup>1e</sup> k.p.), oraz zasady wydłużenia jego wymiaru (art. 182<sup>1f</sup> k.p.)<sup>32</sup>. Nie ulega żadnej wątpliwości, że możliwość świadczenia pracy w czasie urlopu rodzicielskiego i wychowawczego ma istotne znaczenie dla sytuacji pracowników rodziców z nich korzystających. Zapobiega to atrofii kwalifikacji zawodowych i tzw. wypadnięciu z rynku pracy, co jest istotnym ryzykiem związanym z korzystaniem z długotrwałych urlopów związanych z rodzicielstwem<sup>33</sup>. Niemniej lakoniczne uregulowanie w Kodeksie pracy kwestii łączenia pracy w czasie korzystania z urlopu wychowawczego stwarza szereg wątpliwości interpretacyjnych, na co już nieraz zwracano uwagę w doktrynie przedmiotu<sup>34</sup>. Wykładania funkcjonalna i celowościowa art. 186<sup>2</sup> k.p. prowadzi do wniosku, że powinna to być praca niepełnowymiarowa (nie więcej niż ½ etatu), a podjęcie pracy w pełnym wymiarze powinno być traktowane jako zakończenie urlopu wychowawczego<sup>35</sup>. Niezależnie od powyższego pracownicy uprawnieni do urlopu wychowawczego mają prawo także do wnioskowania o obniżenie wymiaru czasu pracy (art. 186<sup>7</sup> k.p.).

W Kodeksie pracy od dawna obowiązują również względne zakazy związane z organizacją pracy adresowane do pracowników opiekujących się dziećmi do lat czterech, których celem jest efektywne realizowanie obowiązku opieki nad dzieckiem (art. 148 k.p.). Godzeniu pracy z życiem rodzinnym służą też inne sposoby organizacji czasu pracy takie jak ruchomy czas pracy (art. 140<sup>1</sup> k.p.), zadaniowy czas pracy (art. 140 k.p.), jak również możliwość uzgodnienia z pracodawcą indywidualnego rozkładu czasu pracy w trybie art. 142 k.p. Od czerwca 2018 roku istnieje możliwość przyznania pracownikom, będącym w trudnej sytuacji rodzicielskiej, wnioskowego uprawnienia co do ich czasu pracy (art. 142<sup>1</sup> k.p.). Obowiązek uwzględnienia przez pracodawcę wniosku pracownika o zastosowanie przerwanego czasu pracy, elastycznego czasu pracy lub indywidualnego czasu pracy ma charakter względny, gdyż pracodawca może odmówić, jeżeli uwzględnienie

<sup>32</sup> J. Czerniak-Swędzioł, *Ewolucja urlopu rodzicielskiego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, s. 49 i n.

<sup>33</sup> M. Latos-Miłkowska, *Work-life balance...*; zob. także: M. Latos-Miłkowska, *Godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym*, PiZS 2008, nr 7, s. 8-12

<sup>34</sup> J. Skoczyński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 930 i n.

<sup>35</sup> Por. A. Sobczyk, P. Korus, *Aktywność prywatna i zarobkowa pracownika a urlop wychowawczy*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 1, s. 24 i n.; zob. także: A. Zawiślak, *Dopuszczalność pracy u innego pracodawcy w trakcie urlopu wychowawczego – na tle wybranych pragmatyk służbowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 9, s. 466.

wniosku nie jest możliwe z uwagi na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Poza tym jedynie w przypadku wniosku pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego o obniżenie wymiaru czasu pracy (art. 186<sup>7</sup> § 1 k.p.) pracodawca jest obowiązany taki wniosek uwzględnić. Stąd też słuszny pozostaje postulat, aby pracownik rodzic (opiekun) miał nie tylko uprawnienie do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy, ale aby pracodawca pozostawał zobowiązany taki wniosek uwzględnić<sup>36</sup>. Idąc dalej, konieczne będzie stworzenie przez polskiego ustawodawcę stosownej ochrony przed zwolnieniem dla grupy wnioskujących pracowników rodziców (opiekunów) o elastyczną organizację pracy. W obecnym kształcie brak tych regulacji jest wynikiem braku obowiązku pracodawcy co do uwzględnienia takiego wniosku pracownika.

Na chwilę obecną Kodeks pracy nie przewiduje szczególnego uprawnienia dla pracowników rodziców do wnioskowania o pracę zdalną, co nie wyklucza możliwości zawniioskowania przez pracownika rodzica o wykonywanie pracy w formie telepracy (art. 67<sup>7</sup> k.p.). Jednocześnie trwający stan pandemii COVID-19, który zasadniczo zmienił pojmowanie koncepcji *work-life balance*, bardzo wyraźnie obnażył wszelkie niedoskonałości związane z pracą zdalną, szczególnie wykonywaną przez pracowników rodziców (opiekunów). Wydaje się, że przyjęcie pracy zdalnej do domu nie doprowadziło wcale do integracji życia zawodowego i rodzinnego (*work-life integration*)<sup>37</sup>, a wręcz przeciwnie – doprowadziło do zachwiania granicy pomiędzy przestrzenią zawodową a osobistą jednostki, tworząc (szczególnie dla jednostki) istotne zagrożenia. Nie przesądzając w tym miejscu o dalszych losach pracy zdalnej i konieczności jej uregulowania w przepisach kodeksu pracy, należy jedynie zaznaczyć, że rozstrzygnięcie o możliwości jej wykonywania przez pracownika rodzica (opiekuna), co do zasady, powinno dotyczyć przestrzeni pozadomowej.

Analizowana dyrektywa 2019/1158 w art. 7 nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia każdemu pracownikowi prawa do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej (*force majeure*) w pilnych sprawach rodzinnych (*for urgent and unexpected family reasons*) spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Nie jest jednak wiadomo, ani kto ma decydować o tym, czy sprawa ma charakter pilny, ani jak należy określić niezbędność natychmiastowej obecności pracownika. Jednocześnie w art. 7 dyrektywy zezwolono władzom państw członkowskich na ograniczenie tego prawa do określonej ilości czasu przypadającej na rok kalendarzowy lub na konkretny przypadek, pomimo że w 28 akapicie dyrektywy nie zasygnalizowano kompetencji władz

<sup>36</sup> A. Ślęzak-Gąsiorowska, *Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów – perspektywa polska*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 7, s. 16.

<sup>37</sup> B. Godlewska-Bujok, *Work-life balance I koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, PiZS 2020, nr 5.

państw członkowskich do ograniczenia swobody korzystania z tego uprawnienia<sup>38</sup>. W dalszym ciągu kwestia ta pozostaje uregulowana przez polskiego ustawodawcę i pomimo że nie odnosi się do wprost do zakresu ustalonego w dyrektywie, jest kompletna i wyczerpująca. W rozporządzeniu z dnia 15 maja 1996 r.<sup>39</sup> wskazuje się bowiem pewne zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, uniemożliwiające stawienie się w pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki, które pracodawca uzna za usprawiedliwione. Są to nieobecności nieplanowane, które wynikają z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub konieczności wykorzystania dnia pracy na inne cele, tj.: rodzinne (opieka), socjalne (ślub, pogrzeb), społeczne czy wymiaru sprawiedliwości (świadek)<sup>40</sup>. W judykaturze wskazano również na inne okoliczności, które powinny spowodować, że nieobecność pracownika zostanie usprawiedliwiona. Katalog tych przyczyn pozostaje otwarty, zaś każdorazowo zdarzenia takie podlegać będą ocenie pracodawcy.

## PODSUMOWANIE

Z przeprowadzonej analizy istotnych postanowień dyrektywy 2019/1158 nasuwa się pytanie, w jaki sposób polski ustawodawca winien wykorzystać jej potencjał. Kodeks pracy w niektórych przypadkach zawiera już regulacje, które są zgodne z nową dyrektywą, np. przepisy w zakresie urlopu ojcowskiego, a nawet niekiedy zaproponowane krajowe standardy są wyższe niż te znajdujące się w dyrektywie, np. długość urlopów przeznaczonych dla rodziców na opiekę nad dzieckiem. Niemniej proponowana przez prawodawcę unijnego zmiana w zakresie przyznania pracującym rodzicom uprawnienia do wykorzystania dwóch miesięcy urlopu rodzicielskiego, którego nie będą mogli przenieść na drugiego rodzica dziecka oraz zapewnienie przez państwa członkowie wynagrodzenia lub świadczenia w okresie korzystania z powyższego urlopu, są elementami, które wymagają zmian na gruncie krajowym. Niewątpliwie poziom osiąganych dochodów w czasie trwania urlopu przeznaczonego na opiekę nad dzieckiem będzie czynnikiem wpływającym na korzystanie z niego przez rodziców, zwłaszcza ojców. Zatem konieczność dostosowania polskiego ustawodawstwa do założeń dyrektywy może być również doskonałą okazją do zmiany instytucji, które od lat budzą wątpliwości interpretacyjne, a mowa szczególnie o urlopie wychowawczym. Zatem niekonieczne jest zwiększanie i tak już znacznych uprawnień pracowników – rodziców (opiekunów)

<sup>38</sup> A.M. Świątkowski, *Publicznoprawne...*, s. 27.

<sup>39</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy za przyczyny usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy (Dz.U. 2014.1632, tekst jedn. z dnia 24.11.2014 r.).

<sup>40</sup> K. Stefański, *Komentarz do rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy za przyczyny usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy* [w:] *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

i obciążanie nimi wyłącznie pracodawcy, ale lepszym rozwiązaniem wydaje się odświeżenie instytucji zakorzenionych już w Kodeksie pracy od lat (urlop wychowawczy), przeorganizowanie modelu funkcjonowania instytucji nowych (urlop rodzicielski) oraz przeniesienie obowiązku ich finansowania na państwo, a nie tylko na podmiot zatrudniający. Zmiany powinny mieć miejsce również w przepisach ubezpieczeniowych. Skoro uwaga ustawodawcy unijnego skoncentrowana jest na zwiększeniu elastyczności w zatrudnieniu pracowników rodziców (opiekunów), to nie może odbywać się to bez zapewnienia im odpowiedniego bezpieczeństwa socjalnego.

## Bibliografia

### Literatura:

Boruta I., *Równość kobiet i mężczyzn w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996.

Czerniak-Swędzioł J., *Ewolucja urlopu rodzicielskiego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016.

Czerniak-Swędzioł J., *Urlop rodzicielski jako okres (nie)zaliczany do wymiaru urlopu wypoczynkowego na gruncie wyroku TSUE C-12/17*, MOPR 2020, nr 5.

Czerniak-Swędzioł J., Kumor-Jezińska E., *Urlop wychowawczy jako okres zatrudnienia (nie)sprzyjający pracownikowi rodzicowi wnioski de lege lata i de lege ferenda*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 4.

Gliskman A., *Równe traktowanie w zatrudnieniu*, Kraków 2006.

Godlewska-Bujok B., *Work-life balance I koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach*, PiZS 2020, nr 5.

Kumor-Jezińska E., [w:] *Komentarz do rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków*, [w:] *Prawo pracy. Rozporządzenia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

Lachowska B., *Praca i rodzina – konflikt czy synergia?*, Lublin 2012.

Latos-Miłkowska M., *Work-life balance w polskim prawie pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom VIII: *Prawo rynku pracy*, red. K.W. Baran, M. Włodarczyk, Warszawa 2018.

Latos-Miłkowska M., *Godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym*, PiZS 2008, nr 7.

Latos-Miłkowska M., *Urlop rodzicielski*, MOPR 2013, nr 8.

Lewandowicz-Machnikowska M., Górnicz-Mulcahy A., *Dyrektywa 2010/18/UE*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom X: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

Mirosław J., *Polityka Unii Europejskiej w zakresie równowagi praca – życie. Przykłady dobrych praktyk*, [w:] *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2011.

Pietras A., *Pracownik w roli rodzica. Wpływ koncepcji work-life balance na łączenie pracy zawodowej z pełnieniem funkcji rodzicielskich*, [w:] *Prawo – Rodzina – Praca*, red. M. Andryszczak, R. Badowiec, B. Gęsicka, Toruń 2017.

Pietras A., *O zakresie podmiotowym prawa pracy z perspektywy koncepcji work-life-balance*, *Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Iuridica* 88/2019.

Póltorak M., *Projekt dyrektywy WLB – nowe podejście do równości płci w zatrudnieniu?*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2019, nr 4 (26).

Póltorak M., Lekston M., *Work-life balance jako przestrzeń do dialogu pomiędzy pracownikiem a (odpowiedzialnym) pracodawcą*, [w:] *Jak możliwy jest dialog? Księga jubileuszowa dedykowana prof. WSH dr. Jerzemu Koplowi JM Rektorowi Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu w 70. rocznicę urodzin*, Sosnowiec 2014.

Rzetecka-Gil A., [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2017.

Sadowska-Snarska C., *Elastyczne formy pracy jako element ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Białystok 2006.

Skoczyński J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011.

Smoder A., *Działania na rzecz równowagi między pracą zawodową i życiem osobistym w firmach w Polsce*, [w:] *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2011.

Sobczyk A., Korus P., *Aktywność prywatna i zarobkowa pracownika a urlop wychowawczy*, „*Monitor Prawa Pracy*” 2014, nr 1.

Sobczyk A., *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.

Szczerba-Zawada A., *Ochrona rodzicielstwa w systemie Unii Europejskiej. Uwagi de lege lata*, „*Studia Prawnicze i Administracyjne*” 2014, nr 1.

Szczerba-Zawada A., *Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia oraz warunków pracy w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, „*Studia Iuridica Toruniensia*” 2011, nr 2.

Ślęzak-Gąsiorowska A., *Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów – perspektywa polska*, „*Monitor Prawa Pracy*” 2019, nr 7.

Świątkowski A.M., *Publicznoprawne obowiązki państw członkowskich Unii Europejskiej w sferze spraw prywatnych – dyrektywa 2019/1158*, „*Międzynarodowe Prawo Publiczne*” 2020, nr 2.

Walczak K., Godlewska-Bujok B., *Uprawnienia opiekunów dzieci w praktyce działania polskich pracodawców*, MOPR 2020, nr 3.

Zalewska A.M., *Konflikt praca – rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów*, [w:] *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, red. B. Dudek, Łódź 2008.

Zawiślak A., *Dopuszczalność pracy u innego pracodawcy w trakcie urlopu wychowawczego – na tle wybranych pragmatyk służbowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 9.

**Źródła internetowe:**

[https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport\\_rynek\\_pracy\\_mazec-28-03\\_200520.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport_rynek_pracy_mazec-28-03_200520.pdf)

<https://www.oxfam.org/en/research/time-care>

<https://www.pulshr.pl/employer-branding/firmy-wspieraja-ojcow-w-pracy-co-oferuja,67399.html>