

Received: 22.03.2021
Accepted: 17.06.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 209-222
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6386
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Agata Ludera-Ruszel^{*}
Nr ORCID: 0000-0003-4433-5884

OCHRONA PRACOWNIKÓW MAJĄCYCH OBOWIĄZKI RODZINNE – WYBRANE ZAGADNIENIA

THE PROTECTION OF WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES – SELECTED ISSUES

Streszczenie: Równoważenie sfery prywatnej i zawodowej pozostaje sporym wyzwaniem dla coraz większej liczby pracowników. Dotyczy to w dużej mierze sfery życia rodzinnego. Obowiązki rodzinne, częściej niż inne obowiązki pozazawodowe, ograniczają zdolność pracownika do przygotowania się do działalności zawodowej, rozpoczęcia jej i uczestniczenia w niej. Wobec zachodzących zmian demograficznych i społecznych zagadnienie ochrony pracowników mających obowiązki rodzinne ewoluowało w kierunku „równościowego” podejścia do kwestii realizacji obowiązków rodzinnych oraz w szerszym niż dotychczas ujęciu zakresu obowiązków rodzinnych jako obowiązków nie tylko względem małych dzieci pracownika, ale także w stosunku do innych członków jego rodziny. Przedmiotem niniejszego opracowania jest zagadnienie prawnej ochrony pracowników mających obowiązki rodzinne. Ze względu na ograniczone ramy niniejszego opracowania zostały w nim podjęte jedynie niektóre aspekty ochrony pracowników ze względu na realizację obowiązków rodzinnych w Kodeksie pracy.

Słowa kluczowe: obowiązki rodzinne, pracownik, zatrudnienie, równe traktowanie, czas pracy

Summary: Balancing personal and professional spheres remains a major challenge for growing number of employees. This concerns, to a large degree, a family life of employee. Family responsibilities, more often than any other non-work commitments of employees, restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity. In the light of demographic and social changes, the protection of workers with family responsibilities evolved towards more „equal” approach to family responsibilities

^{*} dr; Uniwersytet Rzeszowski, Kolegium Nauk Społecznych, Instytut Nauk Prawnych, Zakład Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: aruszel@ur.edu.pl

and broader than previously scope of family responsibilities as duties not only to young children of employees but also to other members of his family. This contribution aims to describe the selected issues of protection of workers with family responsibilities.

Keywords: family responsibilities, employee, employment, equal treatment, working time

WSTĘP

Zderzenie sfery zawodowej i prywatnej pracownika jest wpisane w naturę stosunku pracy. Pracownik, poddając się władztwu pracodawcy, rezygnuje w określonym zakresie z autonomii w decydowaniu o swoim życiu prywatnym¹. Jednocześnie równoważenie sfery prywatnej i zawodowej pozostaje sporym wyzwaniem dla coraz większej liczby pracowników. Dotyczy to w dużej mierze sfery życia rodzinnego. Ze względu na to, że wybór między realizacją obowiązków rodzinnych i zawodowych jest w istocie wyborem pozornym, obowiązki rodzinne, częściej niż inne obowiązki pozazawodowe, ograniczają zdolność pracownika do przygotowania się do działalności zawodowej, rozpoczęcia jej i uczestniczenia w niej. Konflikt na linii praca – życie rodzinne jest szczególnie aktualny w obliczu zachodzących zmian demograficznych (starzenie się społeczeństw) i społecznych (zmiany modelu rodziny) oraz zmian na rynku pracy (wzrost udziału kobiet w rynku pracy). W tych uwarunkowaniach zagadnienie ochrony pracowników mających obowiązki rodzinne ewoluowało w dwóch kierunkach. Po pierwsze, w kierunku „równościowego” podejścia do kwestii realizacji obowiązków rodzinnych, które nie są już tylko domeną kobiet, a należą do sfery będącej – przynajmniej w założeniu – równym (sprawiedliwym) udziałem kobiet i mężczyzn². Po drugie, w szerszym niż dotychczas ujęciu zakresu obowiązków rodzinnych jako obowiązków nie tylko względem małych dzieci pracownika, ale także w stosunku do innych członków jego rodziny.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest zagadnienie prawnej ochrony pracowników mających obowiązki rodzinne. W mojej ocenie kwestia ta ze względu na swoją doniosłość zasługuje na szerszą uwagę. Ze względu na ograniczone ramy niniejszego opracowania zostały w nim podjęte jedynie niektóre aspekty ochrony pracowników ze względu na realizację obowiązków rodzinnych w Kodeksie pracy, będące przyczynkiem do szerszej dyskusji.

¹ G. Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press 2016, s. 104.

² Zob. ust. 14 preambuły Konwencji Narodów Zjednoczonych dotyczącej zniesienia wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r., który wskazuje, że Państwa Strony są „świadome, że w celu zapewnienia pełnej równości mężczyzn i kobiet niezbędna jest zmiana tradycyjnej roli mężczyzn, a także roli kobiet w społeczeństwie” (Dz.U. z 1982 r., nr 10, poz. 71).

POJĘCIE OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH

Pojęcie „obowiązków rodzinnych” nie jest jednoznaczne, tak jak niejednoznaczne jest pojęcie rodziny. W słowniku języka polskiego wskazano, że istotą rodziny są dwa rodzaje więzi społecznej: małżeńska i rodzicielska, a ogólniej także więź pokrewieństwa i powinowactwa³. Rodzina, jako kategoria historyczna, zmienia się w czasie. Wskazana na wstępie ewolucja w podejściu do obowiązków rodzinnych jest widoczna także w regulacji prawnej. Przykładem tego kierunku zmian jest Zalecenie nr 165⁴ oraz Konwencja nr 156⁵ Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), które opierają się na szerokim podejściu do definiowania obowiązków rodzinnych w świetle celów tych aktów, to jest zapewnienia „efektywnej równości szans i traktowania między pracownikami obu płci mającymi obowiązki rodzinne”. W świetle przepisów Konwencji i Zalecenia „obowiązki rodzinne” to obowiązki w stosunku do dzieci będących na utrzymaniu pracownika, a także obowiązki w stosunku do innych członków najbliższej rodziny pracownika, którzy bezspornie potrzebują jego opieki lub wsparcia, jeżeli obowiązki takie ograniczają ich możliwości przygotowania się do działalności gospodarczej, rozpoczęcia jej, uczestniczenia w niej lub rozwijania jej⁶. Wzorowane na przepisach Konwencji i Zalecenia MOP podejście do obowiązków rodzinnych znaleźć można w Dyrektywie 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów⁷. Także w tym przypadku nawiązuje ono wyraźnie do „równościowego” celu Dyrektywy „osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy”⁸. Dyrektywa opiera się na szerokim ujęciu obowiązków rodzinnych jako obowiązków rodzicielskich i opiekuńczych. Na gruncie Dyrektywy obowiązki rodzinne obejmują obowiązki w stosunku do małych dzieci pracownika, ale także względem każdej innej osoby spokrewnionej z pracownikiem lub z nim zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, jeżeli jest to osoba zależna, co oznacza, że wymaga ona znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych⁹. W rezultacie Dyrektywa szeroko ujmuje samo pojęcie rodziny, która obejmuje osoby spokrewnione z pracownikiem (dzieci pracownika, jego małżon-

³ Internetowy Słownik języka polskiego, <https://sjp.pwn.pl/sjp/rodzina;2515555.html> [dostęp: 10.12.2020].

⁴ Zalecenie nr 165 dotyczące równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z165.html> [dostęp: 10.12.2020].

⁵ Konwencja nr 156 dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k156.html> [dostęp: 10.12.2020].

⁶ Art. 1 ust. 1 i 2 Konwencji i Zalecenia.

⁷ Dyrektywa 2019/1158 Parlamentu Europejskiego i Rady o równowadze między życiem zawodowym i prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchyleniu dyrektywy Rady 2020/18/UE z dnia 20 czerwca 2019 r., Dz.U.UE.L.2019.188.79.

⁸ Art. 1 dyrektywy 2019/1158.

⁹ Art. 3(1)(b)(d).

ka i rodziców), ale także osoby niespokrewnione, które pozostają z pracownikiem w faktycznym związku (w związku partnerskim) bądź pozostają z nim we wspólnym gospodarstwie domowym¹⁰.

W odróżnieniu od zaprezentowanych wyżej regulacji prawa międzynarodowego i europejskiego polską regulację prawną charakteryzuje, z pewnymi wyjątkami, wąskie podejście do sposobu ujmowania obowiązków rodzinnych. Punktem stycznym regulacji skierowanych do pracowników mających obowiązki rodzinne jest to, że dotyczą one obowiązków w stosunku do małych dzieci. W świetle przepisów Kodeksu pracy są to przede wszystkim obowiązki rodzicielskie pracownika, wyjątkowo (w jego zastępstwie) także obowiązki opiekuńcze ze strony innego członka najbliższej rodziny pracownika¹¹, oraz w minimalnym zakresie obowiązki opiekuńcze pracownika, który nie jest rodzicem dziecka znajdującego się pod jego opieką¹². O szerszym ujęciu obowiązków rodzinnych w Kodeksie pracy można mówić wyłącznie w odniesieniu do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu oraz w odniesieniu do powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Niezależnie od tego szersze ujęcie obowiązków rodzinnych obowiązuje także dla celu ubezpieczeń społecznych i obejmuje także innego członka rodziny ubezpieczonego, który pozostaje z nim we wspólnym gospodarstwie domowym w okresie sprawowania opieki, pod warunkiem że poza ubezpieczonym nie ma innych członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym mogących taką opiekę zapewnić. Równocześnie obowiązuje wąska definicja ustawowa „innego członka rodziny”, która dla celu ubezpieczenia chorobowego obejmuje wyłącznie małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat¹³. Polskiemu ustawodawcy jak dotąd nie udało się rozszerzyć zakresu podmiotowego obowiązków rodzinnych w Kodeksie pracy. Próba taka została podjęta w 2015 r. przy okazji nowelizacji kodeksowej regulacji czasu pracy oraz uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. W toku prac ustawodawczych nie udało się dokonać zmiany art. 29² k.p. i wprowadzić do tej regulacji – na potrzeby zmniejszenia wymiaru czasu pracy – definicji obowiązków rodzinnych, rozumianych, jako konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem do ukończenia 14. roku życia lub innym członkiem rodziny wymagającym osobistej opieki pracownika¹⁴.

¹⁰ Art. 3(1)(d)(e).

¹¹ Przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem – dział ósmy Kodeksu pracy.

¹² Art. 148 pkt 3 k.p. i art. 178 § 2 k.p.

¹³ Art. 32(1)(2) i art. 34 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 870).

¹⁴ Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1268).

OBOWIĄZKI RODZINNE JAKO KRYTERIUM DYFERENCJACJI PODMIOTOWEJ W PRAWIE PRACY

Odmienność sytuacji osobistej pracowników mających obowiązki rodzinne uzasadnia zróżnicowanie ich statusu prawnego w stosunku do innych grup pracowników¹⁵. Sytuacja osobista pracownika wynikająca z posiadanych przez niego obowiązków rodzinnych stanowi podmiotowe kryterium dyferencjacji przepisów prawa pracy¹⁶. W nauce prawa pracy podkreśla się, że dyferencjacja „jest wyrazem wartości leżących u podłoża samego systemu prawnego, ze sprawiedliwością jako fundamentalną wartością współczesnych systemów prawnych”¹⁷. Poszukując aksjologicznych podstaw dla zróżnicowania sytuacji prawnej pracowników mających obowiązki rodzinne, należy w pierwszej kolejności odwołać się do potrzeby zapewnienia takim pracownikom ochrony godności, która oznacza wolność przed wykluczeniem społecznym, wolność od dyskryminacji i nierównego traktowania oraz wolność od ingerencji w sferę życia prywatnego, w tym rodzinnego pracownika. Oznacza to, że zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników mających obowiązki rodzinne służy realizacji prawa do ochrony prywatności¹⁸, prawa do ochrony rodziny i życia rodzinnego¹⁹, w znaczeniu prawa do posiadania, utrzymywania i harmonijnego rozwijania więzi rodzinnych²⁰ oraz prawa do równego traktowania i niedyskryminacji²¹ w zakresie dostępu do zatrudnienia i warunków pracy. Podkreślenia wymaga zwłaszcza „równościowy” aspekt dyferencjacji sytuacji prawnej pracowników mających obowiązki rodzinne, który służy realizacji prawa do pracy w jego aspekcie materialnym²², a szerzej – także prawa do ochrony przed ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Na ten aspekt zwrócił uwagę Europejski Komitet Praw Społecznych (EKPS) w kontekście prawa do równych szans i równego traktowania pracowników mających obowiązki rodzinne, zagwarantowanego w art. 27 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej (ZEKS). Komitet wielokrotnie podkreślał, że niekorzystna sytuacja takich pracowników wynika z istoty obowiązków rodzinnych, które mogą wykluczyć takie osoby nie tylko z zatrudnienia,

¹⁵ M. Matey, *Pracownicy umysłowi. Zagadnienia prawne i społeczne*, Warszawa 1967, s. 119.

¹⁶ M. Gładoch, *O potrzebie różnorodności w sprawie pracy*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Iuridica” 2019, nr 88, s. 20.

¹⁷ Ibidem, s. 20, za: M. Łąga, *Wielkość zatrudnienia jako kryterium dyferencjacji w prawie pracy*, Warszawa 2016.

¹⁸ Art. 7 Karty Praw Podstawowych UE; art. 8 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności; art. 47 Konstytucji RP.

¹⁹ Art. 7 Karty Praw Podstawowych UE; art. 8 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności; art. 47 Konstytucji RP.

²⁰ Zob. wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawach: *Marckx v. Belgia*, skarga nr 6833/74, § 31; *Olsson v. Szwecja* [nr 1], skarga nr 10465/83, § 59.

²¹ Art. 20 Karty Praw Podstawowych UE; art. 32 i 33 Konstytucji RP.

²² Art. 15 ust. 1 Karty Praw Podstawowych UE; art. 1 § 2 Europejskiej Karty Społecznej i Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej; art. 65 ust. 1 Konstytucji RP.

ale ogólne z życia zawodowego²³. Także Konwencja MOP nr 156 nakłada obowiązek podjęcia środków mających umożliwić osobom mającym obowiązki rodzinne, które pragną wykonywać zatrudnienie, jego otrzymanie bez dyskryminacji, jako instrument osiągnięcia rzeczywistej równości szans i traktowania pracowników obu płci na rynku pracy mających obowiązki rodzinne²⁴.

OCHRONA PRZED DYSKRYMINACJĄ W ZATRUDNIENIU ZE WZGLĘDU NA OBOWIĄZKI RODZINNE PRACOWNIKA

Ochrona przed dyskryminacją i nierównym traktowaniem pracowników mających obowiązki rodzinne opiera się na założeniu, że osoby te są bardziej narażone na przypadki nierównego traktowania w dostępie do zatrudnienia, tym samym znajdują się w grupie ryzyka zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym. W polskim porządku prawnym zakaz dyskryminacji ma swoją generalną podstawę w art. 32 ust. 2 Konstytucji RP. Natomiast na gruncie prawa pracy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu został podniesiony do rangi podstawowej zasady prawa pracy (art. 11³ k.p.) i rozwinięty w art. 18^{3a}–18^{3e} k.p. Otwarty katalog kryteriów dyskryminacji podanych w art. 11³ k.p. i w art. 18^{3a} k.p. oraz wyraźne wskazanie, że zakaz dyskryminacji dotyczy „jakiegokolwiek” dyskryminacji w zatrudnieniu, stwarza możliwość ochrony przed dyskryminacją bezpośrednio ze względu na kryterium posiadania obowiązków rodzinnych, bez konieczności poszukiwania podstaw do ochrony w innych kryteriach dyskryminacji, zwłaszcza w kryterium płci. Ze względu na cel ochrony przed dyskryminacją pojęcie obowiązków rodzinnych na potrzeby przepisów antydyskryminacyjnych należy rozumieć szeroko, a zatem nie tylko jako obowiązki rodzicielskie, ale także inne obowiązki opiekuńcze pracownika. Opierając się na wykładni zaproponowanej przez Sąd Najwyższy, „dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. będzie bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na obowiązki rodzinne, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej”²⁵.

Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na posiadane obowiązki rodzinne obejmuje dostęp do zatrudnienia, w tym proces rekrutacji, warunki pracy, w tym w szczególności warunki wynagradzania, warunki awansowania oraz dostęp do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników. Opierając

²³ Zob. Konkluzje EKPS z 2003 r. w sprawie zgodności ustawodawstwa krajowego Szwecji ze standardami ustanowionymi w ZEKS, <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22ESCArticle%22:%5B%2227-01-163%22%5D,%22ESCDcType%22:%5B%22CON%22%5D,%22ESCStateParty%22:%5B%22SWE%22%5D,%22ESCDcIdentifier%22:%5B%222003/def/SWE/27/1/EN%22%5D%7D> [dostęp: 14.12.2018].

²⁴ Art. 3(1).

²⁵ Wyrok SN z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 360.

się na treści art. 18^{3b} § 1 k.p., przejawem praktyk dyskryminacyjnych pracodawcy we wskazanych wyżej obszarach będzie odmowa nawiązania stosunku pracy, w tym ze względu na kryteria mające charakter dyskryminacyjny zawarte w ofercie pracy bądź informacje mające taki charakter uzyskane od kandydata w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej; rozwiązywanie stosunku pracy; niekorzystne ukształtowanie warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia naruszające prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości; pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą oraz pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Jak wyżej wskazano, w odniesieniu do pracowników mających obowiązki rodzinne ochrona przed dyskryminacją w zatrudnieniu może zostać oparta także na kryterium płci. Dyskryminacja pracowników mających obowiązki rodzinne w zatrudnieniu może stanowić, zwłaszcza dla kobiet, pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Ten aspekt ochrony przed dyskryminacją został wyeksponowany w preambule do Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, gdzie podkreślono, że dyskryminacja kobiet narusza zasady równości praw, stanowi przeszkodę do udziału kobiet na równi z mężczyznami w życiu politycznym, społecznym, gospodarczym i kulturalnym ich krajów. Na występowanie związku między równością płci a równowagą na linii praca i życie prywatne zwrócił uwagę Trybunał Sprawiedliwości UE w orzeczeniu w sprawie *Hill and Stapleton*²⁶, wskazując, że możliwość łączenia obowiązków rodzinnych i obowiązków zawodowych stanowi „naturalne następstwo zasady równości kobiet i mężczyzn”. Dyskryminacja pośrednia opiera się w tym przypadku na kryterium negatywnego wpływu (*adverse effect*), jakie dane postępowanie pracodawcy ma na rzeczywiste położenie pracowników, w praktyce kobiet, ze względu na pełnienie przez nich obowiązków rodzinnych. W takim też kształcie pojęcie dyskryminacji pośredniej zostało usankcjonowane w dyrektywach równościowych, zwłaszcza w dyrektywie 2000/78²⁷ i dyrektywie 2006/54²⁸ oraz w art. 18^{3a} § 4 k.p. w aspekcie szeroko rozumianego zatrudnienia.

REGULACJA CZASU PRACY PRACOWNIKÓW MAJĄCYCH OBOWIĄZKI RODZINNE

Kodeksowe regulacje z zakresu czasu pracy skierowane do pracowników mających obowiązki rodzinne są w głównej mierze adresowane do pracowników będących rodzicami oraz opiekunami małych dzieci. Przedmiotem ochrony tych przepisów jest

²⁶ Case 243/95 *Hill and Stapleton*, p. 42, EU:C:1998:298.

²⁷ Dyrektywa Rady z 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, OJ L 303 z 2.12. 2000 r.

²⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, OJ L 204 z 26.07.2006 r.

życie i zdrowie osoby, rodzina oraz równy dostęp kobiet i mężczyzn do zatrudnienia. Ujmowanie problematyki czasu pracy w aspekcie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy służących ochronie życia i zdrowia pracowników jest obecne w dyrektywie 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy²⁹. W tym kontekście ochronie zdrowia matki i dziecka służy ustanowione w art. 187 k.p. prawo do płatnej przerwy w pracy, przysługujące pracownicy karmiącej dziecko piersią, mające oparcie w Konwencji MOP nr 103 dotyczącej ochrony macierzyństwa³⁰.

Ochrona więzi rodzinnych, ale także zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia leżą u podstaw regulacji zawartej w art. 148 pkt 3 k.p. i w art. 178 § 2 k.p.k. skierowanej do pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia. W tym kontekście regulacje te służą zapewnieniu pracownikom „możliwości sprawowania efektywnej opieki nad dzieckiem”³¹ bez konieczności rezygnacji w tym celu z zatrudnienia. Ochrona przewidziana w tych przepisach polega na ograniczeniu czasu pracy do 8 godzin na dobę w tych systemach, które pozwalają na przedłużenie wymiaru dobowego powyżej tej normy³² oraz na ograniczeniu dopuszczalności zatrudniania takich pracowników w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowania poza stałe miejsce pracy.

W stosunku do pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem przepisy o czasie pracy mają na względzie kwestię osiągnięcia równowagi na linii praca i życie prywatne w kontekście zmniejszenia nierówności między kobietami i mężczyznami na rynku pracy. W tym kierunku zmierzają ostatnie propozycje do zmiany unijnej dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej czasu pracy. Odwołano się w nich do elastyczności czasu pracy jako instrumentu uzyskania wspomnianej równowagi³³. Ostatnie nowelizacje kodeksowych przepisów dotyczących uprawnień rodzicielskich pracowników koncentrują się na kwestii elastycznej organizacji czasu pracy umożliwiającej rodzicom, w praktyce kobietom, ciągle uczestnictwo w rynku pracy³⁴. Pracownicy korzystający z urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1c} k.p.) oraz urlopu wychowawczego (art. 186⁷ § 2 k.p.) uzyskali

²⁹ Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003, s. 9. C. Rayer, *The review of the EU Working Time Directive – mediating flexibility and security: the dialogue of the European legislator, the ECJ and social partners*, 2012, s. 4, <http://repository.uibn.ru.nl/bitstream/handle/2066/91426/91426.pdf?sequence=1> [dostęp: 16.02.2018].

³⁰ <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k103.html> [dostęp: 16.03.2018].

³¹ M. Włodarczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom II, Warszawa 2020, Lex Omega, komentarz do art. 178 k.p.k., teza 2.

³² Należą do nich systemy równoważne (art. 135-137 k.p.), system skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.) oraz system pracy weekendowej (art. 144 k.p.).

³³ *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, The European and Social Committee and the Committee of the Regions Reviewing the Working Time Directive* (second-chase consultation of the social partners at European level under article 154 TFUE), {SEC(2010) 1610 final}, s. 12.

³⁴ Szerzej na ten temat: A. Ludera-Ruszel, *Ocena funkcjonowania regulacji prawnej dotyczącej uprawnień rodzicielskich pracowników*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, s. 96.

prawo żądania zmniejszenia wymiaru ich czasu pracy, maksymalnie do połowy pełnego wymiaru, uzyskując w ten sposób możliwość łączenia świadczenia pracy u pracodawcy udzielającego urlopu z opieką nad dzieckiem. Wprawdzie wskazana regulacja została skierowana do pracowników obu płci, jednak ze względu na faktyczną pozycję kobiet na rynku pracy ma ona dużo większe znaczenie dla kobiet, ułatwiając im powrót na rynek pracy jeszcze w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem. W odniesieniu do urlopu wychowawczego wnioski o redukcję wymiaru czasu pracy zostały ukształtowane jako bezwzględnie obligatoryjne dla pracodawcy. Natomiast względny charakter wniosku pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego pociąga za sobą niebezpieczeństwo nadużyć ze strony pracodawcy i odmowy uwzględnienia takiego wniosku ponad przypadki określone w ustawie. Obniża to standard ochrony przysługujący takim pracownikom, ze względu na trudności w sądowym dochodzeniu roszczenia o dopuszczenie do pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy³⁵.

URLOPY I ZWOLNIENIA W PRACY ZWIĄZANE Z REALIZACJĄ OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH

Regulacje prawne dotyczące urlopów i przerw w pracy dotyczą obowiązków nad małymi dziećmi i są to przede wszystkim obowiązki rodzicielskie pracownika, a tylko wyjątkowo (w jego zastępstwie) także obowiązki opiekuńcze ze strony pracownika – innego członka jego najbliższej rodziny. Przez długi czas, jaki upłynął od wejścia w życie obowiązującego Kodeksu pracy, regulacje prawne dotyczące systemu urlopów i zwolnień związanych z opieką nad dzieckiem były oparte na założeniu, że wypełnianie funkcji rodzicielskich leży wyłącznie w gestii kobiet. Z tego względu pierwotnie prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego oraz zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem przysługiwało wyłącznie pracownicy. Niekorzystna sytuacja kobiet na rynku pracy oraz związany z tym spadek liczby urodzeń wymusił na ustawodawcy zmianę w podejściu do kwestii korzystania z przerw w pracy związanych z opieką nad dziećmi. Stopniowo kodeksowa regulacja dotycząca uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem ewoluowała w kierunku równouprawnienia kobiet i mężczyzn w tym zakresie, zwiększenia roli ojca dziecka oraz większej elastyczności w korzystaniu z urlopów i zwolnień związanych z opieką nad dzieckiem³⁶. Przyjęcie rozwiązań umożliwiających rodzicom dziecka dzielenie się uprawnieniami rodzicielskimi oraz przyznających ojcu dziecka samodzielne, niezależne od matki dziecka, uprawnienia,

³⁵ M. Latos-Miłkowska, [w:] M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, M. Wujczyk, *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, LEX 2014 (komentarz do art. 1821 k.p. teza 5); A. Ludera-Ruszel, *Ocena...*, s. 106.

³⁶ Szerzej na ten temat: A. Ludera-Ruszel, *Ocena...*, s. 97-99.

miało na celu włączenie ich w proces opieki nad dzieckiem, a tym samym niwełowanie negatywnych dla kobiety skutków związanych z dłuższą przerwą w pracy w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem. U podstaw tych regulacji leży dążenie do zagwarantowania rzeczywistej równości między kobietami i mężczyznami na rynku pracy. W obecnym stanie prawnym utrzymano regulację, która przyznaje pracownicy prawo, a jednocześnie obliuguje ją do wykorzystania urlopu macierzyńskiego. Urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni stanowi samodzielne uprawnienie i jednocześnie obowiązek pracownicy, z którego nie może ona zrezygnować na rzecz osób trzecich. W tym zakresie przedmiotem ochrony jest zdrowie kobiety w kontekście utrzymania zdolności do pracy po okresie ciąży i porodzie, co wynika z realizacji przez urlop macierzyński jego funkcji biologicznej³⁷. Pracownica może natomiast zrezygnować z pozostałej części urlopu macierzyńskiego na rzecz pracownika-ojca lub innego członka najbliższej rodziny. Pracownik ojciec nabywa samodzielne uprawnienie do części urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w przypadku podjęcia przez matkę dziecka niepodlegającą ubezpieczeniu społecznemu w razie choroby lub macierzyństwa zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy (art. 180 § 17 k.p., art. 182^{1f} k.p.), za okres od dnia podjęcia zatrudnienia do końca okresu, za jaki urlop przysługuje. Regulacja ta ma wyraźnie ochronny charakter. Jej celem jest ułatwić kobiecie – matce małego dziecka wejście na rynek pracy³⁸. Wzmocnieniu roli obojga rodziców w procesie wychowania dziecka służy także ukształtowanie urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1a} § 2 k.p.) i urlopu wychowawczego (art. 186 § 3¹ k.p.) jako uprawnień przysługujących łącznie obojgu rodzicom oraz umożliwienie rodzicom korzystania jednocześnie z urlopu wychowawczego w pełnym wymiarze (art. 186 § 6 k.p.³⁹). Korzystanie z urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego jest fakultatywne. Decyzję w tym przedmiocie podejmuje pracownik, mając możliwość dostosowania sposobu wykorzystania urlopu do swoich potrzeb. Wniosek pracownika o udzielenie urlopu rodzicielskiego i wychowawczego jest dla pracodawcy wiążący. Natomiast zgoda pracodawcy jest wymagana w przypadku chęci rezygnacji przez pracownika z urlopu rodzicielskiego i powrotu do pracy (art. 182^{1d} § 3 k.p.). W tym zakresie ustawa różnicuje sytuację pracowników ko-

³⁷ K. Serafin, *Wpływ nowelizacji działu ósmego Kodeksu pracy na zakres ochrony zdrowia pracownic w związku z macierzyństwem*, [w:] *Prawo ochrony pracy. Współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017.

³⁸ M. Latos-Miłkowska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, LEX 2011, System Informacji Prawnej Lex Omega, s. 1076.

³⁹ Na gruncie dotychczasowego stanu prawnego jako zasadę przyjmowano korzystanie z urlopu wychowawczego tylko przez jednego z rodziców dziecka. Możliwość jednoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców stanowiła wyjątek od tej zasady i ograniczona została do okresu nieprzekraczającego 4 miesięcy – U. Jackowiak, [w:] U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Fun.Gosp. 2004, LEX/el. (komentarz do artykułu 186 k.p., teza 6).

rzystających z urlopu wychowawczego, którzy mogą zrezygnować z tego urlopu bez konieczności uzyskania zgody pracodawcy, pod warunkiem że zawiadomią o tym fakcie pracodawcę najpóźniej na 30 dni przed przewidywanym terminem podjęcia pracy (art. 186³ k.p.). Pracownicy korzystający z urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego znajdują się w uprzywilejowanej pozycji w odniesieniu do zasad korzystania z urlopu wypoczynkowego. Przepis art. 163 § 3 k.p. przyznaje pracownikowi prawo do skorzystania z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Regulacja ta ma odpowiednie zastosowanie do urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1g} k.p.). Przedmiotem ochrony na gruncie tego przepisu jest dobro dziecka, które wyraża się w możliwości przedłużenia przez pracownika, a w praktyce przez pracownicę – matkę dziecka, okresu sprawowania nad nim opieki o okres urlopu wypoczynkowego. Wniosek pracownika o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim (urlopie rodzicielskim) jest dla pracodawcy wiążący, co stanowi wyjątek od ogólnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, wskazanych w § 1 tego przepisu⁴⁰.

Istotnym aspektem ochrony pracowników wypełniających obowiązki rodzicielskie jest gwarancja dochodu za czas nieobecności w pracy w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego⁴¹, jak również ustawowa gwarancja powrotu do pracy na dotychczasowym stanowisku po zakończeniu tych urlopów, ewentualnie w razie braku takiej możliwości, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem (art. 183² k.p., art. 186⁴ k.p.). Powyższe uprawnienia mają swoje oparcie w Konwencji MOP Nr 103 oraz w dyrektywie 85/92/WE.

OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY ZE WZGLĘDU NA OBOWIĄZKI RODZINNE

Rodzicielstwo zalicza się do sytuacji społecznych, które zwiększają ryzyko utraty pracy, przez co uzasadniają dalej idącą ochronę pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę⁴². Na potrzebę zagwarantowania kobie-

⁴⁰ Zob. wyrok SN z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10, LEX nr 1162165.

⁴¹ Za czas urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego pracownik otrzymuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w art. 29-31 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Natomiast za czas urlopu wychowawczego pracownik mający prawo do zasiłku rodzinnego może nabyć prawo do dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego na zasadach określonych w art. 10 ustawy z dnia 28 listopada 2008 r. o świadczeniach rodzinnych (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 1952).

⁴² Ibidem, s. 704.

tom ochrony trwałości stosunku pracy w okresie trwania urlopu macierzyńskiego zwrócono uwagę w Konwencji MOP Nr 103 (art. 6). Równocześnie Konwencja MOP Nr 156⁴³ przewiduje, że obowiązki rodzinne nie mogą stanowić ważnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy (art. 8⁴⁴). Ochronę przed zwolnieniem z pracy wprowadza także dyrektywa 85/92/WE, odnosząc ją pracownic od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego (art. 10), stanowiąc ponadto, że państwa członkowskie powinny podejmować środki niezbędne do ochrony pracownic przed skutkami zwolnień z naruszeniem tego przepisu.

De lege lata szczególna ochrona trwałości stosunku pracy ze względu na rodzicielstwo przysługuje pracownikowi w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego (odpowiednio urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego) (art. 182^{1g}, art. 183 § 2 i § 5 k.p.), urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3 k.p.), jak również od dnia złożenia wniosku o udzielenie pracownikowi urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, bądź od dnia złożenia przez pracownika wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy (186⁸ k.p.). W przypadku wypowiedzenia definitywnego i zmieniającego umowy o pracę oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę szczególna ochrona trwałości stosunku pracy ze względu na rodzicielstwo opiera na zakazie dokonywania tych czynności przez pracodawcę w okresie ochronnym. Takie sformułowanie ustawy oznacza, że zakres ochrony obejmuje nie tylko czynność wypowiedzenia umowy o pracę, ale także jego skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy w wyniku wypowiedzenia dokonanego jeszcze przed powstaniem przesłanki nabycia prawa do ochrony⁴⁵. Jednak zgodnie z art. 186⁸ § 4 k.p. w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub o obniżenie wymiaru czasu pracy po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności, co oznacza, że dokonane w takiej sytuacji wypowiedzenie nie jest wadliwe⁴⁶. Ochrona przed natychmiastowych rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego) i urlopu ojcowskiego dodatkowo polega na konieczności uzyskania zgody reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (art. 177 § 1 k.p., art. 182^{1g} k.p., art. 183 § 2 i § 5 k.p.). Z ochrony przed rozwiązaniem natychmiastowym stosunku pracy z przyczyn zawinionych przez pracownika nie

⁴³ <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k156.html> [dostęp: 23.03.2018].

⁴⁴ Podobnie w nieratyfikowanej przez Polskę Zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej (załącznik do art. 24).

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ M. Latos Miłkowska, [w:] *Kodeks...*, red. L. Florek, s. 1113.

korzystają natomiast pracownicy w okresie korzystania z urlopu wychowawczego (art. 186⁸ § 2 k.p.).

Niezależnie od tego obowiązki rodzinne podlegają powszechnej ochronie trwałości stosunku pracy. W świetle regulacji art. 30 § 4 k.p. obowiązki rodzinne pracownika mogą, w konkretnym przypadku, zostać uznane za nieuzasadnione powody rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Ocena wystąpienia tych okoliczności nastąpi *in concreto* przez sąd w postępowaniu wszczętym w wyniku odwołania się pracownika od rozwiązania umowy o pracę⁴⁷. Z punktu widzenia celu ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy pojęcie obowiązków rodzinnych należy w tym przypadku rozumieć szeroko – jako obowiązki rodzicielskie, ale także inne obowiązki opiekuńcze pracownika względem innych członków rodziny pracownika.

ZAKOŃCZENIE

Przeprowadzone rozważania pozwalają na sformułowanie kilku wniosków natury ogólnej dotyczących ochrony pracowników mających obowiązki rodzinne w Kodeksie pracy. Na tym tle wyróżnia się brak jednolitej, mającej walor powszechny, definicji ustawowej obowiązków rodzinnych. W przepisach Kodeksu pracy można natomiast odnaleźć kilka podejść do sposobu ujęcia obowiązków rodzinnych w poszczególnych instytucjach prawnych służących ochronie pracowników mających obowiązki rodzinne. Kodeksowe regulacje dotyczące ochrony pracowników mających obowiązki rodzinne w pierwszej kolejności dotyczą obowiązków rodzicielskich nad małymi dziećmi pracownika. Obowiązki opiekuńcze, niebędące obowiązkami rodzicielskimi, pojawiają się w Kodeksie pracy, ale w ograniczonym zakresie, zasadniczo adresowane także do opieki nad małym dzieckiem. Natomiast szerokie ujęcie obowiązków rodzinnych, rozumianych jako obowiązki adresowane do innych niż małe dzieci członków rodziny pracownika, zasadniczo obowiązuje na potrzeby ustawodawstwa antydyskryminacyjnego oraz powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Równocześnie wskazana na wstępie niniejszego opracowania ewolucja w podejściu do sposobu ujmowania obowiązków rodzinnych oznacza, że zmiana w sposobie definiowania tych obowiązków w regulacji Kodeksu pracy jest nieunikniona. Choć pierwsze próby ustawodawcze, które zostały podjęte w 2015 r., okazały się bezskuteczne, to konieczność transpozycji do polskiego porządku prawnego dyrektywy 2019/1158 z pewnością przyczyni się do rozszerzenia zakresu ochrony pracowników mających obowiązki rodzinne w Kodeksie pracy.

⁴⁷ L. Florek, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, LEX 2011, System Informacji Prawnej Lex Omega.

Bibliografia

- Davidov G., *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press 2016.
- Derlacz-Wawrowska M., Latos-Miłkowska M., Wujczyk M., *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, LEX 2014.
- Gładoch M., *O potrzebie różnorodności w prawie pracy*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 2019, nr 88.
- Kodeks pracy. Komentarz*, tom II, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, Lex Omega.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Lex 2011, System Informacji Prawnej Lex Omega.
- Ludera-Ruszel A., *Ocena funkcjonowania regulacji prawnej dotyczącej uprawnień rodzicielskich pracowników*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016.
- Łaga M., *Wielkość zatrudnienia jako kryterium dyferencjacji w prawie pracy*, Warszawa 2016.
- Matey M., *Pracownicy umysłowi. zagadnienia prawne i społeczne*, Warszawa 1967.
- Prawo ochrony pracy współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017.
- Rayer C., *The review of the EU Working Time Directive – mediating flexibility and security: the dialogue of the European legislator, the ECJ and social partners*, 2012.
- Wypych-Żywicka A., Zieleniecki M., *Kodeks pracy z komentarzem*, Fun.Gosp. 2004, Lex/el.