



ZMIANY ■ ORZECZNICTWO ■ PRAKTYKA

Pojęcie doby pracowniczej – uwagi *de lege lata i de lege ferenda*

dr Beata Bury

Rada programowa

prof. Bogusław Cudowski
prof. Ludwik Florek
prof. Grzegorz Goździewicz
prof. Zbigniew Hajn
prof. Frank Hendrickx
prof. Sylvaine Laulom
prof. Wojciech Muszalski
prof. Jeremias Prassl
prof. Andrzej Marian Świątkowski
prof. Bernd Waas
prof. Jerzy Wratny

Z SALI SĄDOWEJ

Utrata zaufania jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę

OPINIE

Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów – perspektywa polska

r.pr. Anna Ślęzak-Gąsiorowska

Elektroniczne platformy zatrudnienia

prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski

PRAKTYKA

Pracownicze plany kapitałowe

Kinga Piwowarska

ORZECZNICTWO SN

Wynagrodzenie należne pracownikowi za czas pozostawania bez pracy

Rocznik 16

s. 1–56

MoPr

Nr INDEKSU 339407

ISSN 1731-8165



9 771731 816192

Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów – perspektywa polska

r.pr. Anna Ślęzak-Gąsiorowska*

Przedmiotem niniejszego opracowania jest przedstawienie założeń dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywy Rady 2010/18/UE¹ (dalej: dyrektywa) związanych z uprawnieniami rodzicielskimi na tle polskich przepisów prawa pracy. Z polskiej perspektywy novum stanowi przede wszystkim przyznanie pracownikom rodzicom indywidualnego uprawnienia do urlopu rodzicielskiego, bez możliwości przekazania go drugiemu rodzicowi. W perspektywie polskiego prawa pracy oznacza to przyznanie szerszych uprawnień pracownikom ojcom.

Uwagi wstępne

Treść dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów została zaproponowana przez Komisję w grudniu 2016 r.² Dyrektywa jest przygotowywana w ramach zwykłej procedury ustawodawczej, co oznacza, że inicjatywa ustawodawcza należy do Komisji Europejskiej, natomiast prawodawcami są: Rada Unii Europejskiej oraz Parlament Europejski. Pierwszym krokiem w tej procedurze jest przedłożenie przez Komisję Europejską wniosku ustawodawczego Radzie Unii Europejskiej i Parlamentowi Europejskiemu. Rada 21.6.2018 r. uzgodniła stanowisko negocjacyjne co do omawianej dyrektywy. W sierpniu 2018 r. Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, działając w ramach procedury ustawodawczej w Parlamencie Europejskim, przedstawiła swoje poprawki do tekstu proponowanego przez Komisję³. Dyrektywa była przedmiotem negocjacji trójstronnych pomiędzy Radą, Parlamentem i Komisją (tzw. trilog). Parlament 4.4.2019 r. przyjął nowe przepisy. Dyrektywa wchodzi w życie 20. dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym UE. Państwa członkowskie mają trzy lata na dostosowanie się do przepisów.

Dyrektywa została przygotowana w ramach realizacji inicjatywy Europejskiego filara praw socjalnych⁴, który został ogłoszony przez Parlament Europejski, Radę i Komisję na Szczycie Społecznym na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego 17.11.2017 r. Filar opiera się na 20 kluczowych zasadach, m.in. na zasadzie równouprawnienia płci (zasada 2), zasadzie równych szans (zasada 3) i zasadzie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (zasada 9). Zgodnie z ostatnią z wymienionych zasad „rodzice oraz osoby pełniące obowiązki opiekunów mają prawo do odpowiednich urlopów, regulowanej organizacji pracy oraz dostępu do usług w zakresie opieki. Kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do specjalnych urlopów służących wypełnianiu obowiązków w zakresie opieki oraz należy zachęcać ich do korzystania z takich urlopów w racjonalny sposób”⁵.

Podstawą prawną wniosku jest art. 153 ust. 1 lit. i) TFUE, który przewiduje, że: „[M]ając na względzie urzeczywistnienie celów określonych w artykule 151, Unia

wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w następujących dziedzinach: [...]

i) równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy”.

Cel dyrektywy

Celem dyrektywy jest zapewnienie realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy, a także umożliwienie rodzicom i opiekunom godzenia pracy z opieką nad dziećmi bądź innymi osobami pozostającymi pod ich opieką.

Jedną z przyczyn złożenia wniosku legislacyjnego była obserwacja, że zatrudnienie kobiet w wieku produkcyjnym jest niższe niż mężczyzn, co potwierdzają np. wartości wskaźnika zatrudnienia w 2015 r., który dla kobiet wyniósł 64,3%, dla mężczyzn zaś – 75,9%⁶. Jako powód tak dużego zróżnicowania wskazywane jest tradycyjne sprawowanie opieki nad dziećmi głównie przez kobiety. Kobiety częściej także pracują w niepełnym wymiarze godzin. Konsekwencją tego są niższe wynagrodzenia i emerytury, a co za tym idzie – większe ryzyko wykluczenia społecznego i ubóstwa. Pracodawcy mniej chętnie zatrudniają także młode kobiety z uwagi na ryzyko poniesienia dodatkowych kosztów

PRZYPISY

* Autorka jest radcą prawnym, specjalizuje się w prawie pracy.

¹ COM(2017) 253, 26.4.2017 r., 2017/0085(COD).

² Wniosek Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE. COM/2017/0253 final – 2017/085 (COD).

³ Zob. Sprawozdanie z 24.8.2018 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE, [COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)] Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych.

⁴ M. Szymański, Europejski filar praw socjalnych wobec młodych osób na rynku pracy w Europie, MoPr Nr 7/2018, s. 21.

⁵ Zob. 20 zasad europejskiego filaru praw socjalnych, https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl (dostęp z 2.11.2011 r.)

⁶ Dane wskazywane przez Komisję w uzasadnieniu Projektu dyrektywy (pkt 1).

w przypadku skorzystania przez pracownicę z uprawnień rodzicielskich⁷.

Jako przyczyny niższego wskaźnika zatrudnienia kobiet Komisja wskazała m.in.:

- zróżnicowaną strukturę urlopów związanych z rodzicielstwem ze względu na płeć;
- brak środków zachęcających mężczyzn do korzystania z urlopów w celu sprawowania opieki nad dziećmi lub niesamodzielnymi krewnymi;
- ograniczone możliwości korzystania z elastycznej organizacji pracy przez pracowników rodziców.

Zaproponowane w dyrektywie rozwiązania mają doprowadzić do wyrównania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy m.in. poprzez: wprowadzenie 10-dniowego urlopu ojcowskiego (art. 4), ustalenie minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego, który nie podlega przeniesieniu na drugiego z rodziców (art. 5), umożliwienie rodzicom występowania o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki (art. 9).

Proponowane zmiany

Jednym z kluczowych problemów, na które odpowiada dyrektywa, jest nierówny udział kobiet i mężczyzn w opiece nad dziećmi. **Aby umożliwić ojcom opiekę nad nowo narodzonym dzieckiem, dyrektywa wprowadza urlop ojcowski (art. 4 dyrektywy) wynoszący 10 dni roboczych.** Urlop ten jest ściśle powiązany z narodzinami dziecka i powinien zostać wykorzystany w okresie okołoporodowym. Za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie lub świadczenie pieniężne równe przynajmniej wynagrodzeniu za czas zwolnienia chorobowego (w przypadku projektu Komisji)⁸. Pracownikowi, który skorzysta z urlopu, ma przysługiwać ochrona stosunku pracy po powrocie z urlopu.

Jednym z rozwiązań, które w pierwotnej wersji dyrektywy zaproponowała Komisja, jest przyznanie pracownikom rodzicom **uprawnienia do płatnego czteromiesięcznego urlopu rodzicielskiego (art. 5 dyrektywy).** Urlop rodzicielski ma być udzielany na wniosek pracownika i przysługiwać w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. **Co istotne, każdy z rodziców ma indywidualne prawo do wykorzystania urlopu, co oznacza, że nie może tego uprawnienia przenieść na drugiego z rodziców.** W przypadku jego niewykorzystania – urlop przepada.

Rozwiązanie zakładające nieprzenaszalność czteromiesięcznego urlopu rodzicielskiego nie uzyskało jednak poparcia większości państw członkowskich. W związku z tym nowe stanowisko Rady UE ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Spraw Konsumentek zakładało **skrócenie nieprzenaszalnej części urlopu rodzicielskiego do dwóch miesięcy⁹ i takie rozwiązanie znalazło się w Dyrektywie.** Ustalenie wysokości świadczenia pieniężnego za ten okres ma być natomiast pozostawione państwom członkowskim.

Nowe przepisy przewidują możliwość uzależnienia przyznania prawa do urlopu od okresu zatrudnienia lub stażu pracy¹⁰. Takie ograniczenie mogłoby znaleźć się w prawie krajowym. Możliwe będzie także łączenie urlopu z pracą w niepełnym wymiarze lub w częściach oddzielnych okresami pracy. Ukłonem w stronę pracodawców

ma być możliwość ustalenia przez państwa członkowskie warunków odroczenia przyznania urlopu rodzicielskiego z uwagi na poważne zakłócenie dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Dyrektywa nie precyzuje, na jakich warunkach mogłoby dojść do takiego odroczenia, wskazać należy, że odroczenie to mogłoby dotyczyć jedynie części urlopu niewykorzystanego bezpośrednio po porodzie. W innym wypadku urlop rodzicielski straciłby swój nadrzędny cel, którym jest umożliwienie rodzicom opieki nad dzieckiem w okresie, kiedy opieka ta jest najbardziej potrzebna dziecku.

Urlop rodzicielski nie jest uprawnieniem zupełnie nowym na gruncie prawa europejskiego. Indywidualne prawo do urlopu z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przewiduje dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego (2010/18/UE)¹¹. Obecnie obowiązująca dyrektywa nie gwarantuje jednak świadczeń pieniężnych podczas urlopu rodzicielskiego¹².

Innym uprawnieniem przewidzianym w dyrektywie jest możliwość elastycznej organizacji pracy¹³ dla rodziców dzieci w wieku do co najmniej 12. roku życia¹⁴ oraz opiekunów poważnie chorych lub niesamodzielnych członków rodziny pracownika. W celu skorzystania z przewidzianych uprawnień wymagana będzie jednak zgoda pracodawcy. W przypadku skorzystania z elastycznej organizacji pracy pracownikowi przysługiwać ma ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz przed dyskryminacją.

Obowiązująca dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego z 2010 r. przewiduje możliwość elastycznej organizacji pracy dla pracowników rodziców, przyznając pracownikom powracającym z urlopu rodzicielskiego możliwość wystąpienia do pracodawcy o redukcję ich godzin pracy lub zmianę organizacji czasu pracy przez pewien okres. **Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym**

PRZYPISY

⁷ K. Ziółkowska, Ochrona uprawnień rodzicielskich w kontekście aktualnej problematyki zatrudnienia, [w:] M. Bosak (red.), Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności, Warszawa 2014, s. 121.

⁸ Art. 8 dyrektywy.

⁹ Komisja podjęła decyzję co do stanowiska odnośnie do projektu dyrektywy 11.7.2018 r. Niestety stanowisko to nie zostało jeszcze opublikowane. Zob. K. Michalkiewicz, Odpowiedź na interpelację Nr 24295 w sprawie dodatkowego urlopu rodzicielskiego tylko dla ojców, <http://orka.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=B3GJ26&view=1> (dostęp z 2.11.2018 r.).

¹⁰ Maksymalnie prawo krajowe może przewidywać wymóg posiadania 12-miesięcznego stażu pracy.

¹¹ Dyrektywa Rady 2010/18/UE z 8.3.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz.Ur. UE L Nr 68 s. 16).

¹² Odpłatność urlopów znacznie zwiększa ich popularność. Przykładem może być urlop ojcowski w Estonii, gdzie wprowadzenie odpłatności zwiększyło odsetek ojców korzystających z urlopów z 14% w 2007 r. do 50% w 2008 r. Zob. International Labour Organization. Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World. Geneva, 2014 (dostęp z 30.10.2018 r.).

¹³ Zgodnie z poprawką komisji działającej w ramach Parlamentu sformułowanie „elastycznej organizacji pracy” zostało zmienione na: „regulowanej organizacji pracy”. Poprawka ta nie wydaje się jednak zasadna. Powszechnie przyjętą nazwą jest bowiem „elastyczna organizacja pracy”. Sformułowanie „regulowana” kojarzy się raczej z ogólnym, narzuconym przez ustawodawcę lub pracodawcę harmonogramem lub schematem pracy.

¹⁴ Zgodnie z poprawką komisji działającej w ramach Parlamentu do co najmniej 10. roku życia dziecka.

a prywatnym rozszerza ten katalog o nowe uprawnienie dla rodziców powracających z urlopów rodzicielskich w postaci możliwości pracy zdalnej (telepraca).

Państwa członkowskie będą mogły jednak ograniczyć w czasie możliwość elastycznej organizacji pracy. Okresy zmniejszonego czasu pracy powodują bowiem odprowadzanie niższych składek na zabezpieczenie społeczne, co może przełożyć się w przyszłości na niższe uprawnienia emerytalno-rentowe, zwłaszcza dla kobiet, które częściej korzystają ze zmniejszonej liczby godzin pracy¹⁵.

Perspektywa polska

Polskie przepisy prawa pracy w dużym stopniu realizują założenia dyrektywy, a w niektórych przypadkach są nawet bardziej elastyczne. Jest tak np. w zakresie urlopu ojcowskiego, który zgodnie z polskim Kodeksem pracy przysługuje do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Dyrektywa zakłada natomiast, że urlop ten przysługuje „z okazji narodzin dziecka”. Takie sformułowanie dyrektywy prowadzi do wniosku, że urlop ten należy wykorzystać w pierwszych dniach życia dziecka.

Należy zauważyć, że cel urlopu ojcowskiego wskazanego w dyrektywie różni się od idei urlopu ojcowskiego przysługującego na mocy polskiego Kodeksu pracy. Celem urlopu ojcowskiego wskazanego w dyrektywie jest rozwiązanie „problemu nierównych możliwości dla kobiet i mężczyzn skorzystania z urlopu w okresie okołoporodowym oraz zachęcenie mężczyzn do bardziej sprawiedliwego dzielenia się obowiązkami w zakresie opieki nad dzieckiem, umożliwiając tym samym wczesne powstanie więzi między ojcami i dziećmi”¹⁶. Urlop ojcowski przewidziany w przepisach polskiego prawa pracy może być udzielony pracownikowi – ojcu wychowującego dziecko, a zatem wniosek o ten urlop może być złożony dopiero po narodzinach dziecka. Przepisy przewidują konieczność złożenia wniosku na siedem dni przed rozpoczęciem urlopu. Nie jest to zatem urlop, który – zgodnie z zamysłem ustawodawcy – przysługiwać ma pracownikowi ojcu zaraz po urodzeniu się dziecka. Na tę okoliczność bowiem przewidziany jest dwudniowy urlop okolicznościowy. Z uwagi na wyżej wskazane różnice nie można stwierdzić, że polska regulacja wyczerpuje minimum gwarantowane przez dyrektywę. W konsekwencji obecny kształt dyrektywy wymusza na ustawodawcy krajowym zmiany prowadzące do umożliwienia skorzystania z urlopu ojcowskiego bezpośrednio po narodzinach dziecka. Z uwagi na fakt, że urlop ojcowski w praktyce (za zgodą pracodawcy i z inicjatywy pracownika) często jest udzielany pracownikowi zaraz po narodzinach dziecka (bez zachowania siedmiodniowego terminu na złożenie wniosku lub w przypadku złożenia wniosku bez wskazania konkretnej daty rozpoczęcia wnioskowanego urlopu), uwzględnienie takiego rozwiązania w przepisach krajowych jest wskazane.

Rozwiązanie przyjęte w dyrektywie, wprowadzające konieczność wykorzystania urlopu niezwłocznie po urodzeniu się dziecka, nie jest korzystne zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Z korzyścią dla pracownika jest bowiem większa swoboda co do terminu skorzystania z urlopu, co pozwala na uwzględnienie indywidualnej sytuacji pracownika (np. potrzeba dodatkowej osoby do opieki nad

dzieckiem zaraz po porodzie, dłuższa hospitalizacja dziecka po urodzeniu itp.). Z perspektywy pracodawcy natomiast korzystna jest możliwość wcześniejszego precyzyjnego zaplanowania dłuższej nieobecności pracownika – co zazwyczaj nie jest możliwe, w przypadku gdy urlop ten musi zostać udzielony zaraz po narodzinach dziecka.

Trudna sytuacja w przedsiębiorstwie i niechęć pracodawcy do udzielenia takiego urlopu może powodować, że pracownicy – w trosce o utrzymanie stanowiska pracy – będą rezygnować ze swojego uprawnienia. *De lege ferenda należy zatem wskazać ustawodawcy europejskiemu na możliwość uelastycznienia uprawnień urlopowych ojców.*

Jednym z krajów, który wstrzymał się od głosu na forum Rady UE w odniesieniu do pierwotnej wersji Projektu dyrektywy, była Polska¹⁷. Polski parlament uznał bowiem, że część rozwiązań proponowanych w projekcie dyrektywy prowadzi do nadmiernej ingerencji w krajowe rozwiązania prawne dotyczące uprawnień związanych z rodzicielstwem¹⁸, to do decyzji rodziców powinien bowiem zostać pozostawiony sposób wykorzystania urlopu rodzicielskiego¹⁹.

Należy wskazać, że polskie prawo pracy przewiduje bardziej korzystne rozwiązania co do długości urlopu. Płatny urlop po urodzeniu dziecka może wynosić 52 tygodnie (razem urlop macierzyński i urlop rodzicielski). Pierwsze 14 tygodni urlopu macierzyńskiego przeznaczone jest wyłącznie dla matki dziecka, natomiast po tym czasie może ona sędować urlop na ojca dziecka. Urlop rodzicielski może być wykorzystany zarówno przez matkę dziecka, jak i przez ojca.

W praktyce jednak w Polsce urlop rodzicielski wykorzystywany jest co do zasady przez kobiety. W okresie od stycznia do maja 2017 r. z urlopów rodzicielskich skorzystało jedynie 2,2 tys. mężczyzn (na 252,1 tys. osób przebywających na tym urlopie)²⁰. Polskie prawo nie przewiduje przy tym części urlopu rodzicielskiego przysługującego indywidualnie każdemu z rodziców. Takie prawne uwarunkowania, zachęcające ojców do samodzielnej opieki nad dziećmi, funkcjonują w niektórych krajach europejskich, np. w Szwecji i Islandii. W literaturze wskazuje się, że uprawnienie do urlopu rodzicielskiego, które nie może

PRZYPISY

¹⁵ *Novum* na gruncie europejskim jest urlop opiekuńczy, czyli doroczne prawo do urlopu w przypadku poważnej choroby lub niesamodzielności członka rodziny pracownika. Urlop ten wynosić ma pięć dni roboczych w roku. W celu zapobieżenia nadużyciom kraje członkowskie będą mogły uzależnić prawo do urlopu od potwierdzenia stanu zdrowia krewnego. Za czas przebywania na urlopie będzie przysługiwało wynagrodzenie lub świadczenie pieniężne równe przynajmniej wynagrodzeniu za czas zwolnienia chorobowego. Pracownikowi będzie przysługiwała ochrona stosunku pracy. Zaproponowanie urlopu opiekuńczego jest ważnym krokiem ustawodawcy europejskiego w starzejącej się Europie. Temat ten wykracza jednak poza ramy niniejszego opracowania.

¹⁶ Uzasadnienie dyrektywy (art. 4).

¹⁷ Od głosu wstrzymały się także Węgry, a przeciwko projektowi głosowały Dania i Holandia.

¹⁸ Zob. uzasadnienie uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 22.6.2017 r. w sprawie uznania projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE za niezgodny z zasadą pomocniczości (M.P. 2017 poz. 648).

¹⁹ Na naruszenie zasady proporcjonalności wskazał również senat Danii, uznając, że kwestia równowagi między życiem prywatnym a zawodowym nie jest problemem transnarodowym.

²⁰ Dane ze strony Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej.

być przeniesione na drugiego z rodziców, jest najskuteczniejszą zachętą dla ojców do korzystania z urlopu w celu opieki nad dzieckiem²¹. Potwierdza to także przykład wskazanych wyżej krajów, tj. Szwecji i Islandii, gdzie z tego typu urlopów korzysta 90% uprawnionych ojców.

W zakresie elastycznej organizacji pracy przepisy funkcjonujące w polskim Kodeksie prawa pracy odpowiadają intencjom ustawodawcy europejskiego. Zgodnie z art. 186⁷ KP pracownik mający prawo do urlopu wychowawczego, na swój wniosek, ma również prawo do korzystania z obniżenia wymiaru czasu pracy. Natomiast na podstawie art. 142 KP pracownicy mogą wnioskować o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy. Nie jest to możliwość w szczególności adresowana do pracowników rodziców, jednak nie ma przeszkód, aby korzystali oni z tego uprawnienia po zakończeniu urlopu rodzicielskiego.

Kodeks pracy nie przewiduje również szczególnego uprawnienia pracowników rodziców do wnioskowania o pracę zdalną. Jednak na ogólnych zasadach pracownicy mogą wnioskować o możliwość pracy w formie telepracy, a pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy (art. 67⁷ KP).

Co do zasady zatem, rozwiązania przyjęte w polskim prawie spełniają założenia ustawodawcy europejskiego. Postulować można jednak, aby pracownicy powracający z urlopów związanych z rodzicielstwem mieli nie tylko uprawnienie do występowania z wnioskiem o indywidualny rozkład pracy czy telepracę, lecz by pracodawca miał obowiązek taki wniosek uwzględnić (podobnie jak w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy dla osób mających prawo do urlopu wychowawczego).

Takie uprawnienia przysługują obecnie²² jedynie wybranej kategorii pracowników rodziców, tj.: pracownikom rodzicom dziecka niepełnosprawnego, pracownikom rodzicom dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu oraz pracownikom rodzicom dziecka ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi. W stosunku do tych osób pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, jedynie w przypadku gdy nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Rozwiązania uelastyczniające czas pracy pracowników rodziców funkcjonowały także w ramach tzw. ustawy antykryzysowej²³. W okresie obowiązywania tej ustawy, tzn. od 22.8.2009 r. do 31.12.2011 r., pracownik, który opiekował się dzieckiem do ukończenia przez dziecko 14. roku życia lub opiekujący się członkiem rodziny wymagającym jego osobistej opieki, mógł złożyć przedsiębiorcy pisemny wniosek dotyczący ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczęcia i końca pracy (art. 11 „ustawy antykryzysowej”). *De lege ferenda* postulować można wprowadzenie podobnych rozwiązań w zakresie elastycznej organizacji pracy.

Podsumowanie

Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów nie przewiduje rewolucyjnych zmian w zakresie urlopów związanych z ro-

dzicielstwem. Wyjątkiem jest kwestia nieprzenoszalności części płatnego urlopu rodzicielskiego. Z jednej strony, indywidualne uprawnienie do płatnego urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców jest niewątpliwie zachętą dla ojców do korzystania z urlopu w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Z drugiej jednak strony, polityka socjalna jest domeną przede wszystkim państw członkowskich. Różnice kulturowe pomiędzy krajami UE (np. co do tego, które z rodziców zajmuje się w większym stopniu dziećmi) mogą utrudniać wprowadzanie jednolitych standardów dla całej UE. Zadaniem ustawodawcy europejskiego jest jednak wspieranie tych zachowań, które uważane są, na poziomie europejskim, za sprawiedliwe i potrzebne w szerszej perspektywie społecznej. Przez prawo unijne ustawodawca wspólnotowy powinien dążyć bowiem do tego, aby wymusić zmiany, które w naturalnych warunkach zachodzą powoli. W omawianym przypadku zmianą, do której dąży ustawodawca europejski, jest większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi, a tym samym wyrównanie szans kobiet na rynku pracy.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem polskich pracowników wypadają korzystnie na tle analogicznych uprawnień przewidzianych w prawie innych państw UE²⁴. Polskie przepisy prawa pracy w dużym stopniu realizują już zatem cele dyrektywy. Mniej korzystne w stosunku do przepisów polskiego Kodeksu pracy rozwiązania proponowane w Dyrektywie nie oznaczają jednak, że polscy pracownicy powinni się obawiać zmiany przepisów w tym zakresie w związku z wejściem w życie dyrektywy. Zgodnie z zasadą proporcjonalności państwa członkowskie, w których już obowiązują przepisy korzystniejsze od proponowanych w dyrektywie, nie będą musiały zmieniać swojego prawodawstwa. Państwa członkowskie mogą się też zdecydować na przepisy wykraczające poza minimalne standardy określone w dyrektywie.

W warunkach polskich wydaje się, że funkcjonujące obecnie przepisy w zakresie możliwości podziału urlopu pomiędzy rodziców są optymalne. W dużej części polskie przepisy prawa pracy zapewniają rozwiązania korzystniejsze niż te przewidziane w dyrektywie, dając rodzicom większą elastyczność i decyzyjność w zakresie korzystania z urlopu. Nadal silnie obecny jest także tradycyjny podział ról w rodzinie, zgodnie z którym to kobieta wychowuje

PRZYPISY

²¹ Por. Maternity and paternity at work Law and practice across the world... (dostęp z 28.10.2018 r.); C. Rutten, Parental Leave in Europe and Social [Exclusion] of Women from the Labour Market. Dubrovnik, Inter University Centre, Dubrovnik 2012; T. Shand, The need for fully paid, non-transferable parental leave: Leaving inequality behind and giving our children the care they need, Background paper for the European Parliament, 21.2.2018 r., <http://www.europarl.europa.eu/cmsdata/139328/MenCare-Parental-Leave-Platform-Background-Paper-EU-Parliament-21.02.18.pdf> (dostęp z 28.10.2018 r.).

²² Wprowadzone zostały na mocy ustawy z 10.5.2018 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. poz. 1076).

²³ Ustawa z 1.7.2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.).

²⁴ Por. R. Ray, J. Gornick, J. Schmitt, Parental Leave Policies in 21 Countries – Assessing Generosity and Gender Equality. Center For Economic and Policy Research (2008), <http://paidfamilyleave.org/pdf/ParentalLeave21Countries.pdf> (dostęp z 4.11.2018 r.).

dzieci. Ewentualna zmiana wymuszona koniecznością realizacji założeń ustawodawcy europejskiego może w polskich

warunkach nie przynieść zatem szybko oczekiwanego rezultatu. ■

Słowa kluczowe: uprawnienia rodzicielskie, urlop rodzicielski, urlop macierzyński, urlop ojcowski, *work-life balance*.

Directive regarding work-life balance of parents and caretakers – Polish perspective

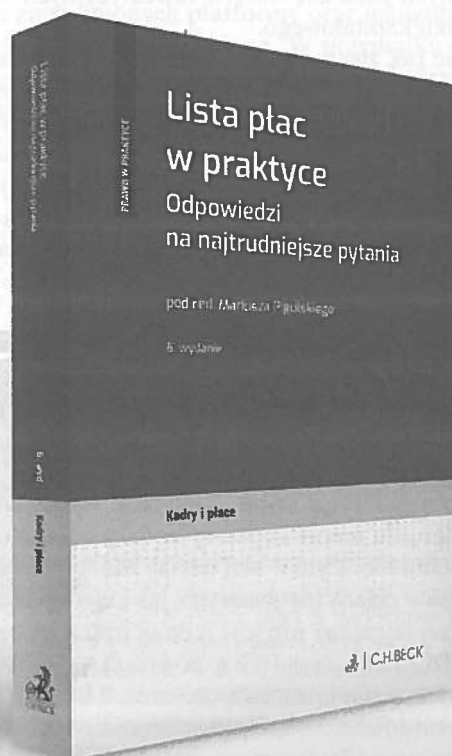
The purpose of this article is to present the premises of directive of the European Parliament and of the Council regarding work-life balance of parents and caretakers, and amending directive 2010/10/EU connected with parental rights in the context of Polish labor law regulations. From the Polish perspective the novelty is primarily giving workers who are parents an individual right to family leave, without a possibility to give it to the other parent. In the context of Polish labor law this means giving more rights to workers who are fathers.

Keywords:

- parental rights,
- family leave,
- maternity leave,
- paternity leave,
- work-life balance.



Prawo w praktyce



www.ksiegarnia.beck.pl

Zadzwoń: 81 46 13 300 • E-mail: kontakt@beck.pl