t. LX, nr 12/2019 DOI 10.33226/0032-6186.2019.12.3

Studia i opracowania

# Opiekunowie dzieci w zakładowych źródłach prawa pracy

## Child carers in company's sources of law

***dr hab. Krzysztof Walczak***

Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania, Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania, Zakład Społeczno-Prawnych Problemów Zatrudnienia
ORCID: 0000-0003-1383-6993
e-mail: kwalczak@wz.uw.edu.pl

***dr Barbara Godlewska-Bujok***

Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania, Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania, Zakład Społeczno-Prawnych Problemów Zatrudnienia
ORCID: 0000-0002-1167-0515
e-mail: bgodlewska@wz.uw.edu.pl

**Summary** Wysokie zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy sprawia, że rosną ich oczekiwania co do zapewniania nie tylko godziwego wynagrodzenia, ale i innych świadczeń wpływających na bezpieczeństwo i funkcjonowanie pracownika zarówno w życiu prywatnym, jak i środowisku zawodowym. Sposób zapewnienia bezpieczeństwa będzie zależny od podejścia pracodawcy do kwestii świadczeń na rzecz pracowników w ogóle i roli odgrywanej przez te świadczenia w zwiększaniu postulowanej efektywności pracy. Zdaniem autorów wpisywanie dodatkowych uprawnień rodzicielskich w system zakładowych źródeł prawa pracy wydaje się być uzasadnione, a wpisanie ich właśnie tam — szczególnie usprawiedliwione w obliczu zróżnicowanych możliwości finansowych pracodawców*.

**Keywords:** prawo pracy, prawo zatrudnienia, zakładowe źródła prawa pracy, opiekunowie dzieci.

**Streszczenie** Due to the high demand for qualified employees on the labor market, their expectations for providing fair pay, but also other benefits affecting the safety and functioning of the employee, both in private life and in the professional environment, are growing. The way to ensure safety will depend on the employer's approach to the issue of employee benefits in general and the role they play in increasing the postulated work efficiency. Entering additional parental rights into the system of company sources of labor law seems to be justified, and entering them there -— especially justified in the face of diverse financial possibilities of employers.

**Słowa kluczowe:** labour law, employment law, company's sources of labour law, children carers.

## Uwagi wstępne

Zabezpieczenie rodziców-pracowników (początkowo matek) w trakcie sprawowania opieki nad dziećmi pojawia się w działaniach ustawodawcy od ponad 150 lat. Od co najmniej 20 lat jest przedmiotem debaty publicznej, skierowanej na argumenty demograficzne[1]. Od niedawna daje się zauważyć symptomy wprowadzania udogodnień czy dodatkowych świadczeń dla rodziców-pracowników przez pracodawców w politykach przedsiębiorstw[2].

Ponadto w ciągu ostatnich lat zasada wyrażona w art. 16 kodeksu pracy dotycząca zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracownika uległa do pewnego stopnia dewaluacji w związku ze zwykle wąskim jej pojmowaniem, jako podstawy aksjologicznej, niemal wyłącznie do stanowienia i interpretacji przepisów dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Tymczasem wydaje się, że zasada ta nabiera nowego znaczenia w związku z rozwojem postrzegania miejsca i roli rodzicielstwa w życiu pracowników i działaniami podejmowanymi przez pracodawców.

W okresie od 2013 r. można zaobserwować rewolucyjną wręcz zmianę systemu uprawnień rodzicielskich, polegającą m.in. na rozszerzeniu kręgu uprawnionych o osoby niebędące pracownikami w znaczeniu art. 2 k.p. i członków ich rodzin, zwiększenie możliwości dzielenia opieki nad dzieckiem przez członków rodziny, pewne uelastycznienie zasad korzystania z uprawnień przez rodziców i członków rodzin. Uprawnienia te stanowią część uprawnień pracowniczych i wywołują pewne obowiązki zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy. Zakładowe systemy źródeł prawa co do zasady mogą ustanawiać warunki i nadawać uprawnienia wykraczające poza te określone

w kodeksie pracy. Dotyczy to również uprawnień rodzicielskich. O ile semiimperatywność norm kodeksu pracy stanowi podstawę do ustalenia minimum praw pracowników, nie oznacza ona granicy tych praw, a więc strony mogą dowolnie (przy zachowaniu tego minimum) ustanawiać wyższe standardy prawne. Zasady prawa pracy mają fundamentalne znaczenie dla prawa pracy, ponieważ stanowią wskazówkę, jak przepisy rozumieć i interpretować, wdrażać, ale przede wszystkim stanowią dyrektywę dla ustawodawcy.

## Argumenty ekonomiczne przyznania dodatkowych uprawnień opiekunom dzieci

Zasadność naukowego zainteresowania się problematyką opiekunów dzieci wydaje się bezdyskusyjna z wielu powodów i to zarówno makro-, jak i mikroekonomicznych, nie wspominając o społecznych. Jeżeli chodzi o kwestie makroekonomiczne, to na pierwszym miejscu należy zwrócić uwagę na te związane z uwarunkowaniami demograficznymi, a więc podnoszoną przez polityków, ale i przez środowiska naukowe, konieczność promowania zwiększenia dzietności wśród obywateli naszego kraju. Stanowi to obecnie istotne zagadnienie społeczne, i to nie tylko w Polsce (Kotowska, 2007, s. 13), lecz również w innych krajach, także w obliczu spodziewanego kryzysu klimatycznego. Temu celowi w zamierzeniach ustawodawcy mają służyć m.in. wprowadzony na mocy ustawy z 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (DzU z 2018 r. poz. 2134 ze zm.) tzw. program 500+, tzw. becikowe w wysokości 1000 zł na każde nowo narodzone dziecko (zob. ustawa z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, DzU z 2018 r. poz. 2220 ze zm.), czy też — w pewnym sensie — uprawnienia opiekunów dzieci zawarte w kodeksie pracy (por. Czerniak-Swędzioł, 2016, *in corpore*). Przy czym, na co należy zwrócić uwagę, na podstawie art. $175^1$ k.p. w związku z art. 180 i $182^{1a}$ k.p. od 1 stycznia 2017 r. świadczenia z ubezpieczenia społecznego w okresie równym wymiarowi pracowniczego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego przysługują również osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, o ile odprowadzają składki na ubezpieczenia chorobowe (Uścińska, 2019, s. 17 i n.). A więc, jak widać, sam ustawodawca zauważa konieczność objęcia tymi uprawnieniami wszystkich rodziców, bez względu na formalną podstawę zatrudnienia (Babińska-Górecka, 2017, s. 127 i n.), co też, naszym zdaniem, powinno mieć miejsce również w przypadku innych świadczeń i ułatwień dla tej grupy zatrudnionych i stanowi przejaw procesu, jakiemu ulega prawo pracy, ewoluując w prawo zatrudnienia (por. Gersdorf, 2013, *in corpore*).

Osiągnięcie celu ustawodawcy poprzez jego wyłączne działanie w tym zakresie nie jest wystarczające. Dlatego też, w naszej ocenie, wydaje się niezbędne, aby problematyka ta znalazła swoje odzwierciedlenie w działalności pracodawców. Bowiem bez wsparcia tych ostatnich możliwość prawdziwej opieki nad dziećmi przez osoby zatrudnione będzie fikcją. W konsekwencji prowadzi to do tego, że wskazany wyżej cel makroekonomiczny, a więc promowanie zwiększenia liczby dzieci, będzie bardzo ograniczone albo nie będzie go wcale. Jak wskazują bowiem badania prowadzone już od wielu lat, problem spadku dzietności kobiet w Europie jest ściśle związany z możliwością połączenia wykonywania zawodu i posiadania rodziny (por. np. McDonald, 2002, s. 417 i n.).

Jeżeli zaś chodzi o przyczyny mikroekonomiczne, to pracownicy, którzy już posiadają dzieci, bez wsparcia pracodawców ułatwiających im opiekę nad nimi, nie będą chcieli i mogli wykonywać pracy z pełnym zaangażowaniem, co przekłada się bezpośrednio na efektywność organizacji. Co więcej, w niektórych przypadkach mogą być wręcz zmuszeni zrezygnować z pracy, co doskonale widać, jeśli weźmie się pod uwagę wskaźniki aktywności ekonomicznej kobiet np. w podziale na wiek (GUS, 2019, s. 24).

Podobna argumentacja może stanowić podstawę dla niepodjęcia zatrudnienia u konkretnego pracodawcy, jeżeli się okaże, że nie gwarantuje on zapewnienia możliwości godzenia życia zawodowego z osobistym (*work life balance*) czy też w szczególności z rodzinnym (*work family balance*). Dylemat ten dobrze oddaje stwierdzenie: „*Work-life balance* zawsze był istotny dla pracowników, jednak w ostatnich latach aspekt ten stał się kluczowy" (Koc, 2019). Przy obecnej sytuacji na rynku pracy, na którym trwa „walka o talenty", którymi ze względu na wiek są najczęściej osoby w wieku prokreacyjnym lub też już posiadające dzieci, niezapewnienie tej równowagi może stanowić przyczynę poważnych problemów bezpośrednio dla samych podmiotów zatrudniających.

## Ramy prawne dodatkowych uprawnień opiekunów

Na inny aspekt tego samego zagadnienia zwraca uwagę Unia Europejska, w szczególności w motywie 10 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 188, s. 79), w którym wskazuje się, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, zwłaszcza z uwagi na coraz większą powszechność wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet. Znaczącym czynnikiem wpływającym na niedostateczną reprezentację kobiet na rynku pracy jest trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Kobiety, które mają dzieci, zwykle poświęcają mniej godzin na pracę zarobkową, a więcej czasu na wypełnianie nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych. Fakt posiadania chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i powoduje, że niektóre z nich zupełnie wycofują się z rynku pracy. Na powyższe uwarunkowania zwracają również uwagę przedstawiciele firm rekrutacyjnych. I tak zdaniem CEO Kiwi Jobs, K. Godlewskiej, dla kobiet, znacznie częściej niż dla mężczyzn, istotne są czynniki takie jak bliskość miejsca pracy i miejsca zamieszkania, warunki w miejscu pracy, elastyczność godzinowa czy forma zatrudnienia. Może to mieć duży związek z faktem, że to

wciąż kobiety pełnią zwykle tradycyjną w Polsce rolę głównej odpowiedzialnej za opiekę nad domem i dziećmi — stąd potrzeba bliskości do domu czy elastyczności godzin pracy (Polka na rynku pracy ma się całkiem nieźle, 2019).

Po 1989 r. w wyniku reform gospodarczych działalność socjalna uległa drastycznemu ograniczeniu jako niezwiązana z realizacją głównych celów biznesowych przedsiębiorstw. Cele kosztowe stały się głównym wyznacznikiem wartości przedsiębiorstwa. Nie oznacza to jednak, że obecnie nie ma w tym względzie żadnych uregulowań. I tak, nadal obowiązuje, mimo rozważanego jej usunięcia, wyrażona w art. 16 k.p. jedna z podstawowych zasad prawa pracy, zgodnie z którą pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników, a więc — można wnioskować — i te związane z urodzeniem czy wychowaniem dzieci. Dodatkowo art. 94 pkt 8 k.p. stwierdza, iż pracodawca jest obowiązany zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników. Realizacja tego przepisu jest obecnie najczęściej utożsamiana z działaniem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, uregulowanego w ustawie z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (DzU z 2019 r. poz. 1352). Takie podejście do tego zagadnienia nie jest jednak, naszym zdaniem, wystarczająco uzasadnione. Bowiem mimo iż prowadzenie działalności socjalnej należy do podstawowych obowiązków pracodawcy, podkreślenia wymaga fakt, że przepisy powyższe nie dają pracownikowi prawa do domagania się określonego świadczenia od podmiotu zatrudniającego — wyznaczają one cel, do którego pracodawca powinien dążyć, nie precyzując, w jaki sposób, ani nie określając, co może grozić pracodawcy za niezaspokojenie socjalnych potrzeb pracowników. Opinię powyższą wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 15 lipca 1987 r., I PRN 25/87 (OSNC 1988/12/180), wskazując, że świadczenia te mają charakter uznaniowy, a ich przyznanie zależy przede wszystkim od spełnienia warunków określonych w regulaminie korzystania z omawianych świadczeń, z których najważniejszym jest sytuacja materialna osoby uprawnionej. Dlatego też, jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 579/00 (OSNAPiUS 2003/14/331), pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. W związku z powyższym istnieje możliwość wprowadzenia uregulowań, że niektóre grupy uprawnionych osób, ale o najwyższych dochodach, nie otrzymują świadczeń na dzieci lub też otrzymują je w znaczenie niższej wysokości ze względu na charakter socjalny. Dlatego też nie można uznać tych świadczeń za typowo skierowanych do opiekunów dzieci jako takich, ale jako wsparcie socjalne.

Przy takim podejściu cel przyciągnięcia i utrzymania wysokiej klasy menedżerów lub specjalistów, a więc najbardziej istotnych pracowników, nie może być spełniony. Jak wskazują bowiem badania, z punktu widzenia zarządzania talentami rozdźwięk między oczekiwanymi a otrzymywanymi benefitami czy niski udział matek, które korzystają z przysługujących im praw, pokazuje, że jest w tym obszarze wciąż wiele do poprawy (Pracuj. pl, 2019).

## Układy zbiorowe pracy jako podstawa przyznania dodatkowych uprawnień opiekuńczych

Dlatego też, naszym zdaniem, realizując politykę bezpośredniego wsparcia dla opiekunów dzieci, obowiązek przyznania określonego świadczenia lub udogodnienia niewynikającego z prawa powszechnego może po pierwsze pochodzić z zakładowego prawa pracy, zwanego też autonomicznym (Walczak, 2014, s. 8 i n.). Po drugie źródłem takich uprawnień mogą być umowy o pracę, które albo doprecyzowują postanowienie prawa zakładowego, albo też ze względu na specyfikę uprawnień/świadczeń są wyłącznym miejscem ich regulowania (zob. art. 142, $142^1$, 143, 144, $67^6$ § 5 i 6 k.p.). Po trzecie uprawnienia takie mogą wynikać z tzw. *soft law* lub też z samego zwyczaju czy też polityki firmy, o czym pracownicy dowiadują się z procedur, kodeksów postępowania, broszur informacyjnych lub innych dokumentów wewnętrznych, niemających jednak przymiotu źródła prawa. Jako przykład można podać projekty Family Care w firmie UBS Poland, *Do Szkoły z Biedronką* w firmie Jeronimo Martins Polska czy *Będziemy w kontakcie* w firmie IBM Polska. Ten ostatni jest skierowany do młodych mam przebywających na urlopie macierzyńskim bądź wychowawczym, mający na celu ich wsparcie w integracji ze środowiskiem pracy po powrocie z urlopu poprzez utrzymanie kontaktu z firmą, przełożonymi i współpracownikami (Przewodnik, 2007, s. 79). Taka forma może wzbudzać wątpliwości, czy nie jest to zbyt duża ingerencja w życie prywatne, czy wręcz naruszenie warunków odbywania urlopu macierzyńskiego, ale nie wyklucza realizacji ewentualnej potrzeby utrzymywania kontaktu z pracodawcą czy wręcz dotychczasowym życiem. Dlatego też z punktu widzenia czysto motywującego do podjęcia zatrudnienia w konkretnej organizacji, pozostania w niej i dodatkowo jeszcze angażowania się, optymalne wydaje się, naszym zdaniem, wprowadzenie ich w autonomicznych źródłach prawa pracy. Tylko bowiem w tym miejscu będą one mogły realizować trzy podstawowe role, jakie mają szeroko rozumiane świadczenia przyznawane pracownikom, a zawarte w trzech anglojęzycznych słowach *attract*, *motivate* i *retain* (przyciągnąć, zmotywować i utrzymać). Oczywiście uprawnienia zawarte w umowach o pracę spełniają również te cechy, ale ze względu na ich indywidualny charakter trudno jest dokonywać ich szerszej oceny.

Wskazane wyżej podejście odpowiada zresztą na wezwanie UE, która w motywie 50 cytowanej wyżej dyrektywy 2019/1158 zachęca państwa członkowskie, aby zgodnie z praktyką krajową promowały dialog społeczny z partnerami społecznymi w celu wspierania godzenia życia zawodowego i prywatnego, w tym poprzez promowanie środków na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w miejscu pracy.

Jak dotąd, kwestie uprawnień dla opiekunów dzieci w autonomicznych źródłach prawa zatrudnienia nie były w Polsce przedmiotem pogłębionych badań empirycz-

nych, mimo iż na temat samych uprawnień często pisze się w literaturze, w tym zwłaszcza w publikacjach prasowych, dlatego też postanowiliśmy zbadać, jaka jest praktyka w tym zakresie w podmiotach gospodarczych działających w Polsce, i na tej podstawie, uwzględniającej również wzorce istniejące w przeszłości, chcielibyśmy wyciągnąć wnioski *de lege ferenda*.

Jako normatywną podstawę dla uznania, że pracodawcy powinni wprowadzać dodatkowe uprawnienia dla pracowników-opiekunów dzieci, traktuje się art. 16 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników. Należy przy tym wskazać, że przepis ten został zaliczony do podstawowych zasad prawa pracy. Oznacza to, jak słusznie wskazuje się w doktrynie, że ma on nie tylko deklaratywny, ale i normatywny charakter (Tomaszewska, 2008, s. 413). Natomiast zdaniem K. Rączki (2010, s. 71) mamy tu do czynienia nie tyle z obowiązkiem *sensu stricto*, ile w zasadzie z powinnością prawną. Tak więc wynikające z tego artykułu normy stanowią dyrektywę zarówno dla ustawodawcy jak i dla partnerów społecznych, w jaki sposób tworzyć prawo na poziomie ogólnokrajowym i zakładowym. Uzupełnienie tej regulacji znajdujemy w art. 94 pkt 8 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany w szczególności zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników. Niewątpliwie kwestia dodatkowych uprawnień z tytułu opieki nad dziećmi mieści się w zakresie przedmiotowym tego artykułu. Problemem jest natomiast że zasada ta rozumiana jest zwykle w wąskim kontekście, jako uzasadnienie działania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (por. np. Romer, 2010, s. 692; Gersdorf, 2010, s. 538; Rączka, 2010, s. 71; Baran, 2018, s. 694 i in.) co, naszym zdaniem, nie wyczerpuje jej potencjału jako przesłanki do tworzenia i interpretowania prawa. Potwierdzeniem naszej tezy jest chociażby art. $18^{3b}$ § 2 pkt 3 k.p., zgodnie z którym zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa (Walczak, 2016, s. 228 i n.).

Można też zwrócić uwagę na zmianę podejścia ustawodawcy do tej tematyki, chociażby przez pryzmat zmiany nazewnictwa tytułu działu ósmego kodeksu pracy (Mitrus, 2009, s. 190). W pierwotnej wersji kodeksu pracy brzmiał on „Ochrona pracy kobiet". Ustawa z 25 kwietnia 2001 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy (DzU nr 52, poz. 538) zmieniła go na „Ochronę pracy kobiet i mężczyzn wychowujących dziecko". Następnie ustawa z 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (DzU nr 128, poz. 1405 ze zm.) wprowadziła aktualnie obowiązujące brzmienie, czyli „Uprawnienia pracowników związanych z rodzicielstwem" i wskazuje na równe prawa w korzystaniu z praw do opieki nad dzieckiem zarówno kobiety, jak i mężczyzny. Można by powiedzieć, że nastąpiła rewolucja w przepisach na korzyść ojców opiekunów dzieci, ponieważ uzyskali oni m.in. prawo do urlopu macierzyńskiego, jak również prawo do korzystania z pozostałych urlopów.

Aby móc analizować sposoby, w jakich autonomiczne źródła prawa pracy mogą kształtować uprawnienia pracowników, w tym opiekunów dzieci, niezbędne jest określenie ich wewnętrznej hierarchii, mając na względzie istniejącą w prawie pracy zasadę korzystności (Walczak, 2015, s. 271 i n.). I tak, zgodnie z art. 9 § 2 k.p. postanowienia autonomicznych źródeł prawa nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W ramach układów zbiorowych pracy istnieją dwa rodzaje aktów: ponadzakładowy i zakładowy. Ich wzajemne relacje reguluje bezpośrednio art. $241^{26}$ § 1 k.p., zgodnie z którym postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. Relacja ta jest jednoznaczna i nie budzi w praktyce wątpliwości.

Jak wskazaliśmy wyżej, układy zbiorowe pracy uznano za podstawowe źródło uregulowań uprawnień pracowniczych, art. 9 § 3 k.p. stanowi, że postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Tak jak można bronić w pewnym zakresie różnicy znaczenia układów zbiorowych pracy, jako aktów dwustronnych, od regulaminów, jako aktów jednostronnych, tak nie widzimy takiego uzasadnienia w przypadku regulaminów, w tym zwłaszcza regulaminów wynagradzania, wydanych w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, które, naszym zdaniem, powinny być traktowane jako porozumienia zbiorowe, a zatem mieć również ich moc wiążącą (Walczak, 2010, s. 97 i n.). Przy czym dla pracownika ta różnica nie ma w praktyce znaczenia, bowiem tak jak to wynika bezpośrednio z treści art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (do których zalicza się autonomiczne źródła prawa pracy).

Mówiąc o zakresie podmiotowym autonomicznych źródeł prawa należy odnieść się do dwóch podmiotów, a więc pracodawcy oraz osoby wykonującej pracę. W tym pierwszym przypadku można mówić o poziomie zakładowym oraz ponadzakładowym. W Polsce, mimo istnienia stosownych uregulowań (patrz art. 15 ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, DzU z 2018 r. poz. 2232 ze zm., oraz rozdział II działu jedenastego k.p.), na razie brak jest w sektorze podmiotów gospodarczych szerszej praktyki ich zawierania (Walczak, 2012a, s. 253 i n.).

Od 1 stycznia 2019 r. sytuacja w tym zakresie uległa znaczącej zmianie. Od tej bowiem daty na mocy ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2018 r. poz. 1608) prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych, a w konsekwencji i negocjowania układów zbiorowych pracy, nabyły również osoby, które swoją aktywność zawodową realizują w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej oraz umów o charakterze cywilnoprawnym w rozumieniu kodeksu cywilnego. W konsekwencji osoby te mogą być również obecnie beneficjentami odrębnych układów zbiorowych pracy lub niektórych ich części, jeżeli są one zawierane dla wszystkich niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia.

Dlatego też, naszym zdaniem, od tej daty nie można już mówić w Polsce tylko o zbiorowym prawie pracy, ale o zbiorowym prawie zatrudnienia. Jeżeli jest to teza prawdziwa, o czym jesteśmy przekonani, to od strony aksjologicznej nie ma logicznego uzasadnienia, aby ktokolwiek był nadal pozbawiony uprawnień, które są immanentnie związane nie z samą pracą, ale z byciem rodzicem. Takie różnicowanie można, w naszej ocenie, uznać wręcz za dyskryminację w zatrudnieniu (Walczak, 2012b, s. 119 i n.). Jak już wspominano, podejście takie, chociaż w oparciu o inne uzasadnienie, znajdujemy zresztą w działaniach samego ustawodawcy, który od 2013 r. rozszerza niektóre uprawnienia rodzicielskie na osoby niebędące pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p., a także odchodzi od paradygmatu polegającego na uzależnieniu przyznania uprawnień rodzicielskich od statusu pracowniczego matki (Godlewska-Bujok, 2015, s. 17 i n.). W podobnym duchu należy też interpretować dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającą dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz. Urz. UE L 180, s. 1).

## Podsumowanie

Stoimy w obliczu zmieniającego się rynku pracy. Poprzez zwiększone zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników rosną ich oczekiwania co do zapewniania nie tylko godziwego wynagrodzenia, ale i innych świadczeń wpływających na bezpieczeństwo i funkcjonowanie pracownika zarówno w życiu prywatnym, jak i środowisku zawodowym (Godlewska-Bujok, 2019, s. 234 i n.), wpływają również na motywację pracownika. Sposób zapewnienia bezpieczeństwa będzie zależny od podejścia pracodawcy do kwestii świadczeń na rzecz pracowników w ogóle i roli odgrywanej przez nie w zwiększaniu postulowanej efektywności pracy. Wpisywanie dodatkowych uprawnień rodzicielskich w system zakładowych źródeł prawa pracy wydaje się być uzasadnione, a wpisanie ich właśnie tam — szczególnie usprawiedliwione w obliczu zróżnicowanych możliwości finansowych pracodawców.

* Tekst artykułu został opublikowany w ramach projektu „Zasada zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa", finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki (2017/25/B/HS5/00940).

[1] Co zresztą po części było wynikiem dość kuriozalnych argumentów podczas debaty w Sejmie, w 1998 r., nad przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, i wskazaniem, że żeby odgrywać istotną rolę w Unii Europejskiej Polska musi być wielka, więc ludzie muszą się rozmnażać.

[2] Por. np. Guza Ł. (2015, 9 lutego). *Ułatwienia dla rodziców to zysk dla pracodawcy. Jak firmy mogą pomagać ciężarnym pracownicom?* Pozyskano z https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/852209,przywileje-dla-opiekunow-ulatwienia-dla-rodzicow-to-zysk-dla-pracodawcy.html; Dobosz A. (2014, 27 maja), *Jak ułatwić pracę matkom*, pozyskano z: https://porady.pracuj.pl/zycie-zawodowe/jak-ulatwic-prace-matkom/

## Bibliografia


Babińska-Górecka, R. (2018). Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób wykonujących pracę zarobkową. W: G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

Baran, K. W. (2018). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.

Czerniak-Swędzioł, J. (2016). W. J. Czerniak-Swędzioł (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wolters Kluwer.

Gersdorf, M. (2010.) W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.

Gersdorf, M. (2013). *Prawo zatrudnienia*. Warszawa: LexisNexis.

Godlewska-Bujok, B. (2015). Uprawnienia związane z rodzicielstwem — nowa odsłona. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne,* (9), 17–22.

Godlewska-Bujok, B. (2019). Work-life balance czy work-life conflict w kontekście prywatności pracowników sprawujących opiekę. W: B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Różnorodność w jedności: studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*. Warszawa: Wolters Kluwer.

Koc, J. (2019). *Generacyjna wieża Babel w firmach. Jak przyciągnąć i zatrzymać młodych?* www.pulshr.pl (07.06.2019).

Kotowska, I. (2007). Uwagi o polityce rodzinnej w Polsce w kontekście wzrostu dzietności i zatrudnienia kobiet. *Polityka Społeczna*, (8), 13–19.

McDonald, P. (2002). Sustaining Fertility through Public policy: The Range of Options. *Population*, (3). https://doi.org/10.3917/pope.203.0417

Mitrus, L. (2009). Ochrona rodzicielstwa w świetle zmian kodeksu pracy. W: A. Patulski, K. Walczak (red.), *Jedność w różnorodności. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*. Warszawa: C.H. Beck.

*Polka na rynku pracy ma się całkiem nieźle*. (2019). www.pulshr.pl (30.08.2019).

Przewodnik. (2007). *Przewodnik dobrych praktyk „Firma równych szans"*. Gender Index, UNDP, EQUAL. Warszawa.

Rączka, K. (2010). W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.

Romer, M. T. (2010). *Prawo pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.

Stelina, J. (2008). W: J. Stelina (red), *Leksykon prawa pracy*. Warszawa: C.H. Beck.

Uścińska, G. (2019). *Prawo ubezpieczeń społecznych. Zasady, finansowanie, organizacja*. Warszawa: C.H. Beck.

Walczak, K. (2010). *Regulaminy wynagrodzeń przyjęte w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi a zakładowy układ zbiorowy pracy. Czy jest zasadność różnicowania ich zakresie mocy wiążącej a także sposobów stosowania?* Studia Z Zakresu Prawa Pracy.

Walczak, K. (2012a). W: B. M. Ćwiertniak (red.), *Dopuszczalność zwolnienia się z postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców indywidualnych*. Sosnowiec.

Walczak, K. (2012b). Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia. *Monitor Prawa Pracy*, (3).

Walczak, K. (2014). Autonomiczne źródła prawa pracy dotyczące wynagradzania. *Monitor Prawa Pracy*, (1).