

Barbara Godlewska-Bujok

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-1167-0515

e-mail: bgodlewska@wz.uw.edu.pl

Dyskryminacja ze względu na korzystanie z niektórych uprawnień rodzicielskich. Nowe zadanie dla ustawodawcy w świetle dyrektywy 2019/1158*

Discrimination on the basis of some parental rights.
New tasks for the legislative bodies
in the light of Directive 2019/1158

Streszczenie

Artykuł dotyczy problemów wdrożenia dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, której przepisy już w sierpniu 2022 roku będą musiały znaleźć odzwierciedlenie w polskich przepisach prawa pracy. Nie chodzi wyłącznie o obligatoryjne wydłużenie części urlopów z przeznaczeniem dla drugiego rodzica, ale również o wprowadzenie nowej podstawy dyskryminacyjnej oraz przeformułowanie dotychczas istniejących przepisów dotyczących uprawnień rodzicielskich. Warto również zauważyć, że dyrektywa 1158/19 rozszerza sferę opieki nad innymi niż dzieci osobami zależnymi lub przejściowo zależnymi.

Słowa kluczowe

prawo pracy, prawo europejskie, opiekunowie, zatrudnienie kobiet, pracujący rodzice, zasiłki, dyrektywa 2019/1158, work-life-balance

JEL: K31

Abstract

The article concerns the problems of implementing Directive 2019/1158, the provisions of which will have to be reflected in Polish labour regulations already in August 2022. It is not only about the obligatory extension of some leaves for the other parent, but also about introducing a new discriminatory basis and reformulating the existing provisions on parental rights. It is also worth noting that Directive 2019/1158 extends the sphere of care over dependent or temporarily dependent persons other than children.

Keywords

labour law, European law, carers, employment of women, working parents, benefits, Directive 2019/1158, work-life-balance

Uwagi wstępne

W ostatnich latach uprawnienia związane ze sprawowaniem opieki nad osobami zależnymi są jednym z najbardziej dynamicznie rozwijających się obszarów prawa zatrudnienia w Polsce (Godlewska-Bujok, 2021, s. 976). Dotyczy to w szczególności sprawowania opieki nad dziećmi, również pełnoletnimi (np. art. 142¹ § 3 k.p.).

Zmiany legislacyjne w tym zakresie są uzasadniane dyskursem demograficznym, skupiającym się na podwyższaniu spadającego wskaźnika dzietności, ale również dyskursem europejskim, skupiającym się na wzmacnianiu pozycji kobiet na rynku pracy i zasadami równego traktowania, choć ten dyskurs, mimo swojego nasilenia w latach 2013–2016, traci na widoczności. Gdyby jednak przeanalizować kluczowe zmiany w sys-

temie uprawnień rodzicielskich w Polsce, to okazałoby się, że to właśnie dyskurs europejski jest decydujący dla zmian legislacyjnych od okresu poprzedzającego przystąpienie Polski do Unii Europejskiej do chwili obecnej.

Zmiany na rynku pracy i stosunkowo duży niedobór wykwalifikowanych pracowników, rozwój sektora usług i świadomości w zakresie równowagi w życiu zawodowym i rodzinnym (ang. work-life balance), powoduje, że grupa pracowników, która dotąd zasadniczo była traktowana jako kukułcze jajo¹ rynku pracy, znajduje się coraz częściej w sferze zainteresowania pracodawców i można zauważyć wzrost zainteresowania udzielaniem dodatkowych świadczeń rodzicielskich (Walczak i Godlewska-Bujok, 2021, s. 22 i n.).

Wskazany wcześniej dyskurs europejski niewątpliwie jest związany z dynamiką zmian ustawodawstwa europejskiego. Ostatnią ważną, w pełni wdrożoną regulacją w tym zakresie była dyrektywa Rady 2010/18/UE z 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Tekst mający znaczenie dla EOG) (Dz. Urz. L 68 z 18.03.2010, s. 13–20).

W 2019 roku przyjęto dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. L 188 z 12.07.2019, s. 79–93), która mimo iż na pierwszy rzut oka nie wygląda jakoś szczególnie rewolucyjnie, to jednak wywołuje konsekwencje przynajmniej w kilku aspektach.

To, że dyrektywa 2019/1158 wkrótce ma swój termin transpozycji, nie ulega wątpliwości. Przyjęta w 2019 r. powinna być wdrożona w sierpniu 2022 r. I niewątpliwie przyjęcie rozwiązań związanych z jej wdrożeniem stanowi wyzwanie dla ustawodawcy.

Przyczyny zmian

Jednym z najważniejszych elementów zmian prawa jest wskazanie ich przyczyny, celu oraz sposobu przyjęcia danej regulacji. W przypadku omawianej tu dyrektywy zmiana przyczyny i sposobu przyjęcia są niezwykle istotne.

Jako cel poprzednio obowiązującej dyrektywy 2010/18 wskazywano lepsze godzenie pracy, życia prywatnego i rodzinnego przez pracujących rodziców oraz równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy w całej Unii Europejskiej (motyw 8 dyrektywy). Z kolei dyrektywa 2019/1158 została przyjęta, ponieważ uznano, że dotychczasowe środki wspierania zatrudnienia kobiet, w tym te określone w dyrektywie 2010/19, i wspieranie rozwoju ich kariery dzięki lepszym warunkom pozwalającym pogodzić obowiązki zawodowe z prywatnymi są niedostateczne (Parlament Europejski, 2017, s. 1–2,

podobnie Bir, 2019, s. 89). Wpisuje się to przede wszystkim w instrumentarium Europejskiego Filara (Florczak i Otto, 2019, s. 14 i n.). Porównując założenia obu dyrektyw można stwierdzić, że dyrektywa 2019/1158 może być traktowana jako zmiana perspektywy polityki unijnej w zakresie polityki równościowej. Mówi się o degenderyzacji warstwy opiekuńczej w opiece w sferze prywatnej (por. Porte i in., 2020, s. 85, 87 i n.), choć mam wątpliwości, czy da się to łatwo zrobić na poziomie operacyjnym.

Warto również zwrócić uwagę na sposób przyjęcia dyrektywy. Po raz pierwszy dyrektywa została przyjęta na podstawie propozycji Parlamentu i Rady, a nie — jak dotąd — w wyniku porozumienia dialogu społecznego (dyrektywa 2010/19 czy dyrektywa Rady 96/34/WE z 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, Dz. Urz. L 145 z 19.06.1996, s. 4–9). Oczywiście nie oznacza to, że obecna dyrektywa jest w jakimś sensie lepsza niż poprzednie, ale wskazuje na zmianę paradygmatu w zakresie tematycznym dyrektywy. Wskazuje, moim zdaniem, na to, że problemy rodzicielstwa pracowników zostały dostrzeżone jako kluczowe dla rynku pracy, indywidualnych karier pracowników i pracownic, a także rozbudowania środowiska sprzyjającego rozwojowi podstaw inkluzywnych w stosunkach pracy.

Wymiar urlopów związanych z rodzicielstwem i ich koszty

W najnowszej literaturze (np. Ludera-Ruszel, 2021; Olejniczak, 2021) dominuje dyskurs dotyczący zakresu zmian w uprawnieniach, jakie państwa członkowskie będą musiały wdrożyć. Najszerzej komentowany jest oczywiście wymóg z art. 4 dyrektywy 2019/1158 przyznania dwóch miesięcy urlopu rodzicielskiego w równym stopniu obojgu rodzicom, co jest rozszerzeniem wymogu zawartego w dyrektywie z 2010 r.

W poprzedniej, jeszcze obowiązującej dyrektywie każdemu z rodziców przyznano tylko minimalnie jeden miesiąc urlopu rodzicielskiego, którego nie można przenieść na drugiego z rodziców. Wówczas, w 2013 r., polski ustawodawca wymóg nieprzenaszalności „europejskiego” urlopu rodzicielskiego (ang. parental leave) powiązał z urlopem wychowawczym (art. 186 § 4 k.p.). Takie rozwiązanie było przeze mnie krytykowane (Godlewska-Bujok, 2013, s. 52) z powodu powiązania go z najrzadziej wykorzystywanym urlopem, a do tego z urlopem bezpłatnym, co osłabiało ustanowiony dzięki niemu instrument wyrównywania szans kobiet na rynku pracy. Dyrektywa nie zabraniała przyjęcia takiej konstrukcji, ale moim zdaniem takie rozwiązanie legislacyjne było absolutnie sprzeczne z duchem dyrektywy 2010/18 i jej celami: lepszym godzeniem pracy, życia prywatnego i rodzinnego przez pracujących rodziców oraz równością kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy w całej

Unii, przede wszystkim poprzez nierównowagę szans. Obligatoryjność urlopu odpłatnego niewątpliwie stawiałaby kobiety i mężczyzn w lepszej sytuacji — kobiety, które mogłyby wcześniej wrócić do pracy, mężczyźni — z powodu czasu na budowanie więzi z dzieckiem oraz nieuchronności skorzystania z urlopu, co wytrącałoby pracodawcom instrumenty zastraszania pracowników, którzy chcieliby skorzystać z urlopu.

Tymczasem tym, co wyróżnia dyrektywę 2019/1158, jest powiązanie tego „europejskiego” urlopu rodzicielskiego z jego obligatoryjną odpłatnością. To rzeczywiście ogranicza swobodę interpretacyjną państw członkowskich i rzeczywiście może się przyczyniać do częstszego wykorzystywania urlopu przez oboje rodziców (art. 5 dyrektywy 2019/1158), zgodnie z duchem już poprzednio obowiązującej dyrektywy. Oznacza to, że ustawodawca nie będzie mógł jej wpisać gdziekolwiek do systemu uprawnień, ale w konkretny odpłatny urlop — dotychczas istniejący lub nowo ustanowiony.

Oczywiście powstaje pytanie, co w sytuacji gdy rodzicami dzieci są osoby niebędące w związku, ale uważam, że można byłoby przyjąć rozwiązanie podobne do tego przyjętego w przypadku urlopów wychowawczych i niekorzystania z okresu urlopu wychowawczego przez drugiego z uprawnionych rodziców (art. 186 § 9 k.p.).

Jest to zadanie ustawodawcze w najbliższych miesiącach stojące przed rządem i Sejmem. Jest to również rozwiązanie, które łączy się z kosztami. O ile w tym przypadku pracodawcy nie ponoszą bezpośrednich kosztów (albo niewielkie w sytuacji wykorzystania przez pracownika nowego typu urlopu opiekuńczego lub zwolnienia opiekuńczego, o czym dalej) oprócz kosztów znalezienia zastępstwa i zastępstwa za pracownika, o tyle w kategoriach budżetów domowych taki obligatoryjny urlop może być korzystny finansowo. Inaczej jest z budżetem ZUS.

Jeżeli weźmiemy pod uwagę dane podawane przez ZUS (2021), to średni zasiłek macierzyński w okresie styczeń–wrzesień 2021 r. wynosił 94,88 PLN (dane dotyczą osób pobierających zasiłek macierzyński, dodatkowy zasiłek macierzyński, zasiłek macierzyński z tytułu urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego, a więc obejmują zarówno kobiety jak i mężczyzn). Z kolei średnia wysokość zasiłku macierzyńskiego w trakcie korzystania z urlopu ojcowskiego wynosiła 162,99 PLN (dane dotyczą wyłącznie mężczyzn pobierających zasiłek macierzyński z tytułu urlopu ojcowskiego). Widać wyraźną różnicę w wysokości stawki dziennej w obu powołanych danych, co można tłumaczyć dynamiką faktycznego wieku, tym że mężczyźni średnio zarabiają więcej niż kobiety (gender gap) oraz że dla nich wiek jest wyższy, a więc statystycznie pewnie zarabiają więcej. Kobiety również mają więcej przerw w zatrudnieniu, co nie podnosi wysokości zasiłku. Jeżeli zwrócimy uwagę na koszty ZUS, to one niewątpliwie wzrosną w związku z przedłużeniem okresu, w którym drugi z rodziców (najczęściej ojciec) będzie zobowiązany do korzystania z urlopu.

Wybrane zagadnienia implementacji dyrektywy 2019/1158

Z pozoru dla polskiego ustawodawcy wprowadzenie w życie dyrektywy 2019/1158 wiele nie zmieni, a jednak uważne przyjrzenie się proponowanym przez ustawodawcę europejskiego instrumentom pokazuje, że spowodują one konieczność znowelizowania niektórych polskich przepisów.

Polski system uprawnień rodzicielskich jest oparty na dwóch głównych odpłatnych urlopach — macierzyńskim i rodzicielskim, który w porównaniu z innymi krajami jest dość rozbudowany (por. Kosłowski i in., 2021). Te filary polskiego systemu uprawnień rodzicielskich odpowiadają założeniom dyrektywy 2010/18 oraz dyrektywy 2019/1158 i w sumie kosmetyczne niemal zmiany kodeksu pracy i innych ustaw pozwolą na niemal pełną implementację dyrektywy 2019/1158 w zakresie wymiaru płatnych urlopów związanych z rodzicielstwem.

Dyrektywa posługuje się definicjami urlopu rodzicielskiego (art. 4), urlopu ojcowskiego (art. 5) oraz urlopu opiekuńczego (art. 6). Pierwsze dwa mają swoje odpowiedniki wprost w polskim systemie prawa. Urlop opiekuńczy jest podobny do uprawnienia z art. 188 kodeksu pracy, z tym że dyrektywa przewiduje dla tego urlopu wymiar 5 dni w roku i nie określa zakresu osób objętych opieką. Może więc chodzić o inne osoby zależne lub osoby, które przejściowo stały się zależne, a polska regulacja przewiduje przyznanie tego uprawnienia wyłącznie osobom wychowującym dziecko do lat 14. Jest to w pewnej mierze uprawnienie podobne do polskiego zasiłku opiekuńczego na osoby dorosłe z ustawy zasiłkowej, ale w przepisie art. 32 ust. 1 pkt 3 ustawy zasiłkowej chodzi o chore osoby bliskie, a w dyrektywie nie występuje warunek choroby. Do tego dyrektywa wprowadza kategorię choroby jako wskazanie do przyznania uprawnienia w art. 7, który stanowi, że państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Ustawodawca unijny określa pewne ograniczenie i stwierdza, że państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek, a więc to przepis art. 7 dyrektywy bardziej odnosi się do polskiego zasiłku opiekuńczego na osobę dorosłą. Nazwa tego nowego uprawnienia niewątpliwie będzie zależeć m.in. od odpłatnego lub nieodpłatnego charakteru, obwarowania zgodą lub brakiem zgody pracodawcy (jak w przypadku art. 167² k.p.), ale do celów dalszych rozważań nazwijmy go „zwolnieniem opiekuńczym”, co oddaje możliwość nagłego skorzystania z uprawnienia przez pracownika. Podsumowując, w art. 6 i 7 dyrektywy 2019/1158 mamy do czynienia z zupełnie nowymi instrumentami, których w polskim systemie dotąd nie było.

Rozszerzenie niektórych uprawnień w związku z rodzicielstwem

Dyrektywa proponuje rozwiązania legislacyjne — niemal gotowe do przyjęcia. I tak artykuły 10–16 dyrektywy 2019/1158 określają instrumenty, które mają na celu zapewnić skuteczność przepisów, które zostaną wdrożone do systemów prawnych państw członkowskich na podstawie dyrektywy.

Jednym z najważniejszych jest przepis zawarty w art. 10 § 3, który w gruncie rzeczy ustanawia nowy instrument dotyczący utrzymania stosunku pracy (lub innego stosunku zatrudnienia) w okresie przebywania przez pracownika na urlopie ojcowskim, rodzicielskim lub opiekuńczym, a więc proponuje rozwiązanie legislacyjne, które dotąd nie było stosowane. Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że instrument ten nie dotyczy urlopu macierzyńskiego. Podobny instrument funkcjonuje w polskim systemie prawnym w art. 177 § 3 k.p. w odniesieniu do przedłużania niektórych umów o pracę na czas określony i próbny do momentu porodu.

Dyrektywa stanowi, że państwa członkowskie określają status umowy o pracę lub stosunku pracy na okres korzystania z urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego lub opiekuńczego lub zwolnienia opiekuńczego, w tym w odniesieniu do uprawnień do zabezpieczenia społecznego, wraz ze składkami emerytalnymi, a jednocześnie zapewniają utrzymanie stosunku pracy w tym okresie. Oznacza to, moim zdaniem, konieczność przedłużenia umowy na czas określony, której termin zakończenia wypadłby w okresie urlopu rodzicielskiego lub ojcowskiego czy zwolnienia opiekuńczego, do czasu zakończenia okresu trwania tych uprawnień. Dyrektywa nie stanowi o ewentualnym zastosowaniu lub nie zasady wyrażonej w art. 25¹ § 1–3 k.p. dotyczącej ograniczeń w stosowaniu umów na czas określony i jej ewentualnego przekształcenia w umowę na czas nieokreślony.

Dyrektywa wprowadza również instrument już znany w polskim ustawodawstwie (art. 183² k.p.), a dotyczący warunków pracy i płacy po powrocie z urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego wykorzystywanego przez drugiego z rodziców (art. 8 dyrektywy). Artykuł 10 § 2 dyrektywy 2019/1158 stanowi, że państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego i opiekuńczego pracownicy byli uprawnieni do powrotu na swoje stanowisko lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych, i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłiby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu. Nie jest objęty zakresem dyrektywy okres urlopu wychowawczego, w przypadku którego przyjęto w Polsce nieco inną regulację, a więc „za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem”, co nie zapewnia realizacji polityki płacowej wobec tego pracownika, podobnie jak w przypadku pracowników, którzy z uprawnienia nie korzystają. To oznacza relatywne zamrożenie warunków pracy i płacy na poziomie z momentu rozpoczęcia pracy na danym stanowisku (co może oznaczać

realnie znaczne obniżenie wynagrodzenia w stosunku do tego, jakie można byłoby mieć nie podejmując się opieki nad dzieckiem). Oczywiście urlop wychowawczy jest urlopem nieobowiązkowym, ale być może byłoby warto, aby ustawodawca rozważył przy okazji zmianę co do sformułowania tego przepisu, polegającą na powrocie do wynagrodzenia sprzed skorzystania z uprawnienia do urlopu wychowawczego, a nie z momentu rozpoczęcia pracy na danym stanowisku.

Dyskryminacja ze względu na funkcje rodzicielskie

W dyrektywie 2019/1158 istnieje wyraźnie wzmocniona ochrona przed dyskryminacją. Przepis art. 11 dyrektywy swoim brzmieniem przypomina raczej przepisy, które są zwykle spotykane w dyrektywach odnoszących się do równego traktowania w zatrudnieniu. Przepis ten narzuca państwom członkowskim wprowadzenie niezbędnych środków prawnych (przepisów) w celu zakazania mniej korzystnego traktowania pracowników z powodu wystąpienia przez nich z wnioskiem o urlop ojcowski, rodzicielski lub opiekuńczy albo zwolnienie opiekuńcze lub z powodu skorzystania z takiego urlopu albo skorzystania przez nich z elastycznej organizacji czasu pracy przewidzianej w art. 9 dyrektywy 2019/1158. W przypadku zwolnienia pracownika, który złożył wniosek o urlop lub skorzystał z urlopu, pracodawca musi podać te powody na piśmie. Ponadto dyrektywa przewiduje, że ciężar dowodu w podobnych przypadkach spoczywa na pracodawcy.

Mamy tu do czynienia z wprowadzeniem nowej cechy wyróżniającej, która powinna być wprowadzona do art. 18^{3a} i kolejnych artykułów kodeksu pracy z odpowiednimi zastrzeżeniami. W praktyce może okazać się trudne np. informowanie pracowników przebywających na urlopach rodzicielskich o szkoleniach i dostępie do szkoleń ze względu na prawo do nieuczestniczenia w życiu przedsiębiorstwa przez pracownika przebywającego na wzmiankowanym urlopie i do ochrony życia prywatnego. Z pewnością ważne będzie tu podjęcie przez pracodawców odpowiednich polityk informacyjnych i prawnych w zakresie niedyskryminacji w związku z korzystaniem z urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego i opiekuńczego, a także innych przewidzianych w dyrektywie 2019/1158 instrumentów opiekuńczych. Co wtedy z niepodlegającymi unijnej regulacji przepisami krajowymi dotyczącymi urlopów macierzyńskich, skoro ustawodawca wcześniej zdecydował o zbudowaniu szerokiego katalogu uprawnień, tj. urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego? Czy aby zapewnić ochronę antydyskryminacyjną nie powinno się przyjąć podobnych rozwiązań regulujących ochronę podczas urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego czy opiekuńczego? Można by stwierdzić, że dyskryminacja z powodu ciąży, korzystania z urlopu macierzyńskiego czy urlopu ojcowskiego jest związana z przesłanką płci i podlega ochronie na podstawie przepisów rozdziału IIa kodeksu pracy, a to dlatego, że przepisy te posługują się kryterium płci w określaniu uprawnień. Oczywiście urlop macierzyński może być

również uprawnieniem przyznanym ojcu, ale dzieje się to generalnie wtedy, gdy matka nie jest uprawniona, nie jest w stanie lub nie chce tej opieki sprawować. Ponadto w stosunku do matki tytularne uprawnienie do urlopu macierzyńskiego należy traktować jako obowiązek prawny. Z kolei dyskryminacja w związku z urlopem rodzicielskim czy urlopem opiekuńczym nie ma związku z płcią pracownika, gdyż są to uprawnienia, które co do zasady przysługują obojgu rodzicom. I w takim właśnie kierunku powinno zmierzać polskie ustawodawstwo — nieróżnicowania co do przesłanki dobrowolności i przyznania takiego samego poziomu ochrony różnym pracownikom sprawującym funkcje rodzicielskie.

Przypisy/Notes

* Artykuł powstał w ramach projektu finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki pod tytułem „Zasada zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa” (nr umowy UMO-2017/25/B/HS5/00940) w ramach konkursu „OPUS 13”. Kierownikiem projektu był prof. UW dr hab. Krzysztof Walczak.

¹ Według Wielkiego Słownika Języka Polskiego „pogard. kłopotliwa sprawa lub osoba niemile widziana, której chcielibyśmy się pozbyć”, https://wsjp.pl/index.php?id_hasla=20762 (25.09.2021).

Bibliografia/References

- Bir, J. (2019). *The future of Europe*. ETUC.
- Godlewska-Bujok, B. (2021). Ochrona pracy kobiet i rodzicielstwa we współczesnym prawie pracy. W: M. Gersdorf i K. Rączka (red.), *System prawa pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kosłowski, A., Blum, S., Dobroć, L., Kaufman, G. i Moss, P. (2021) *17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021*. Available at: www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2021/DOI:10.18445/20210817-144100-0
- Ludera-Ruszel, A. (2020). EU Work-Life Balance Directive-the Challenges for Poland. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12), 10–19.
- Olejniczak, D. (2021). Zakres zmian prawa polskiego mających na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. *Zeszyty Prawnicze BAS*, 70(2), 184–190. <https://doi.org/10.31268/ZPBAS.2021.30>
- Oliveira, A., De La Corte-Rodríguez, M. i Lütz, F. (2020). The new Directive on Work-Life Balance: towards a new paradigm of family care and equality? *European Law Review*, 45(3), 295–323.
- Otto, M. i Florczak, I. (2019). *Uniwersalizm postanowień Europejskiego Filanu Praw Socjalnych w zakresie sprawiedliwych warunków pracy-realny kierunek zmian czy fantasmagoria? Zagadnienia wybrane*.
- Parlament Europejski (2017). Wniosek z dnia 26.04.2017: 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) 253 final, 2017/0085(COD), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A52017PC0253>, (1.06.2021).
- Porte, C. D. L., Larsen, T. P. i Szelewa, D. (2020). A Gender Equalizing Regulatory Welfare State? Enacting the EU's Work-Life Balance Directive in Denmark and Poland. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 691(1), 84–103. <https://doi.org/10.1177/0002716220956910>
- Waddington, L. i Bell, M. (2021). The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive — A comparative perspective. *European Labour Law Journal*, 20319525211038270. <https://doi.org/10.1177/20319525211038270>
- Walczak, K. i Godlewska-Bujok, B. (2021). Zasada zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa/The principle of satisfying the living and social needs of the employee in the company's sources of law with respect to parenthood, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego. <https://www.wuw.pl/product-pol-15424-Zasada-zaspokajania-bytowych-i-socjalnych-potrzeb-pracownika-w-zakladowych-zrodlach-prawa-pracy-w-odniesieniu-do-rodzicielstwa-The-principle-of-satisfying-the-living-and-social-needs-of-the-employee-in-the-companys-sources-of-law.html>
- Whittle, R. i Bell, M. (2002). Between social policy and Union citizenship: the Framework Directive on equal treatment in employment. *European Law Review*, 27(6), 677–691.
- ZUS (2021). *Miesięczna informacja o wybranych świadczeniach pieniężnych — 2021 r.* <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/miesieczna-informacja-o-wybranych-swiadczeniach-pienieznych> (1.11.2021).

Dr Barbara Godlewska-Bujok, adiunkt na Wydziale Zarządzania, w Katedrze Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania. Jej zainteresowania badawcze dotyczą tworzenia prawa pracy i jego aksjologii, prawa pracy w działaniu, prawa socjalnego i wykonywania pracy przez kobiety. Jest autorką publikacji z zakresu prawa pracy i prawa spółdzielczego. Autorka książki „Skuteczność prawa zatrudnienia” i komentarza do ustawy o świadczeniach rodzinnych, współautorka komentarzy do kodeksu pracy oraz ustawy o spółdzielniach socjalnych, autorka lub współautorka artykułów z zakresu prawa pracy i prawa spółdzielczego. Na co dzień zajmuje się doradztwem prawnym i szkoleniami, a także współpracuje z organizacjami pozarządowymi, które służą pomocą osobom z grup defaworyzowanych.

Dyrektywa 1158/19 jest inna niż dotychczas powstające dyrektywy w zakresie równości. Nie wskazuje abstrakcyjnych wartości, jakimi są równość czy wyrównywanie szans mężczyzn i kobiet, ale raczej odwołuje się do wprowadzenia konkretnych instrumentów prawnych, które pozostawiają państwu członkowski pewien margines stano-wienia. Odnoszą się jednak do konkretnych instrumentów prawnych, nie skupiają się na osiągnięciu równości jako celu czy rezultatu dyrektywy, ale dają konkretny pomysł, jak tę (póki co nieosiągalną) równość osiągnąć w wyniku stosowania określonych w dyrektywie instrumentów.

Dr Barbara Godlewska-Bujok, Assistant-professor at the Faculty of Management in the Department of Legal Problems of Administration and Management. Her research interests concern the creation of labor law and its axiology, labor law in action, social law and the performance of work by women. She is the author of publications in the field of labor law and cooperative law. She is the author of the book "Effectiveness of Employment Law" and commentary on the Act on Family Benefits, co-author of comments on the Labor Code and the Act on Social Cooperatives, author or co-author of articles on labor law and cooperative law. On a daily basis, she deals with legal counselling and training, and also cooperates with non-governmental organizations that provide assistance to people of disadvantaged groups.