



OCHRONA RODZINY W ŚWIECIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY

— Katarzyna Serafin —



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

**OCHRONA RODZINY
W ŚWIETLE PRZEPISÓW PRAWA PRACY**



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO



OCHRONA RODZINY W ŚWIETLE PRZEPISÓW PRAWA PRACY

— Katarzyna Serafin —



**WYDAWNICTWO
UNIwersYTETU
ŁÓDZKIEGO**
Łódź 2018

Katarzyna Serafin – Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji
Katedra Prawa Pracy, 90-232 Łódź, ul. Kopcińskiego 8/12

RECENZENT

Leszek Mitrus

REDAKTOR INICJUJĄCY

Monika Borowczyk

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Hanna Opala

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI

Katarzyna Turkowska

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Depositphotos.com/BrianAJackson

© Copyright by Katarzyna Serafin, Łódź 2018

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2018

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.08350.17.0.M

Ark. wyd. 27,5; ark. druk. 25,0

ISBN 978-83-8142-016-7

e-ISBN 978-83-8142-017-4

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. (42) 665 58 63

Mojej Mamie

Spis treści

Wykaz ważniejszych skrótów	13
Wstęp	15
Rozdział 1	
Rodzina w ujęciu socjologicznym	23
1.1. Pojęcie i typologia rodziny w naukach socjologicznych	23
1.2. Funkcje rodziny	26
1.3. Wpływ przemian zachodzących w społeczeństwie na przeobrażenia modelu rodziny	28
1.4. Podsumowanie	31
Rozdział 2	
Rodzina jako przedmiot ochrony prawnej	33
2.1. Uwagi wstępne	33
2.2. Ochrona rodziny w prawie międzynarodowym	34
2.2.1. Akty prawne ONZ	34
2.2.2. Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy	36
2.2.3. Prawo Rady Europy	45
2.3. Prawo Unii Europejskiej	54
2.3.1. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej	55
2.3.2. Dyrektywy unijne i orzecznictwo TSUE (ETS)	58
2.4. Ochrona rodziny w prawie pracy wybranych państw obcych	73
2.4.1. Szwecja	74
2.4.2. Niemcy	79
2.4.3. Francja	85
2.5. Ochrona rodziny w prawie polskim	92
2.5.1. Zakres ochrony rodziny w Konstytucji RP	92

8 Spis treści

2.5.2. Ewolucja regulacji uprawnień związanych z rodzicielstwem w polskim prawie pracy	102
2.5.2.1. Okres międzywojenny	103
2.5.2.2. Okres po II wojnie światowej	106
2.5.2.2.1. Okres przedkodeksowy	106
2.5.2.2.2. Okres po wejściu w życie kodeksu pracy	111
2.6. Podsumowanie	132

Rozdział 3

Ochrona zdrowia pracownic w związku z macierzyństwem

137

3.1. Uwagi wstępne	137
3.2. Zakazy zatrudniania	138
3.2.1. Bezwzględne zakazy zatrudniania	138
3.2.1.1. Zakazy zatrudniania kobiet przy pracach im wzbronionych	138
3.2.1.2. Zakazy zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej i w przedłużonym czasie pracy	152
3.2.1.2.1. Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych	152
3.2.1.2.2. Zakaz zatrudniania w porze nocnej	153
3.2.1.2.3. Zakaz zatrudniania w przedłużonym czasie pracy	155
3.2.2. Względne zakazy zatrudniania	156
3.2.2.1. Zakaz zatrudniania w systemie przerywanego czasu pracy	157
3.2.2.2. Zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy	158
3.3. Zwolnienia od pracy na badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą	160
3.4. Przerwy na karmienie	161
3.5. Podsumowanie	164

Rozdział 4

Instrumenty prawa pracy służące godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych przez pracowników obciążonych obowiązkami rodzinnymi

167

4.1. Uwagi wstępne	167
4.2. Urlopy związane z rodzicielstwem i inne zwolnienia od pracy	168
4.2.1. Urlopy	169
4.2.1.1. Urlop macierzyński	170
4.2.1.1.1. Zakres podmiotowy i wymiar urlopu	170
4.2.1.1.2. Zasady udzielania urlopu	177
4.2.1.2. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	194
4.2.1.2.1. Zakres podmiotowy urlopu	194
4.2.1.2.2. Wymiar i zasady korzystania z urlopu	196
4.2.1.3. Urlop rodzicielski	200
4.2.1.3.1. Zakres podmiotowy i wymiar urlopu	200
4.2.1.3.2. Zasady korzystania z urlopu	202

4.2.1.4.	Urlop ojcowski	213
4.2.1.4.1.	Zakres podmiotowy i wymiar urlopu	214
4.2.1.4.2.	Zasady korzystania z urlopu	216
4.2.1.5.	Urlop wychowawczy	221
4.2.1.5.1.	Zakres podmiotowy i wymiar urlopu	221
4.2.1.5.2.	Zasady korzystania z urlopu	222
4.2.1.5.3.	Obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika jako alternatywa dla urlopu wychowawczego	228
4.2.2.	Inne zwolnienia od pracy związane z wykonywaniem obowiązków rodzinnych przez pracownika	235
4.2.2.1.	Zwolnienie w celu sprawowania opieki nad dzieckiem	235
4.2.2.2.	Zwolnienie od pracy w związku z nieprzewidzianym zamknięciem placówki, do której uczęszcza dziecko, albo z chorobą niani lub dziennego opiekuna	240
4.2.2.3.	Urlop okolicznościowy	241
4.3.	Rozwiązania z zakresu czasu pracy i organizacji pracy dotyczące pracowników opiekujących się małymi dziećmi	243
4.3.1.	Względne zakazy zatrudniania	244
4.3.1.1.	Zakaz pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy i w godzinach nadliczbowych	246
4.3.1.2.	Zakaz pracy w porze nocnej	248
4.3.1.3.	Zakaz pracy w systemie przerywanego czasu pracy	248
4.3.2.	Względny zakaz delegowania pracownika poza stałe miejsce pracy	249
4.3.3.	Rozwiązania dotyczące pracowników będących rodzicami dzieci z niepełnosprawnością – związane pracodawcy wnioskami o stosowanie wybranych elastycznych form czasu pracy i organizacji pracy	250
4.4.	Podsumowanie	252

Rozdział 5

Instrumenty prawa pracy sprzyjające łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych przez pracownika 257

5.1.	Uwagi wstępne	257
5.2.	Urlopy	258
5.2.1.	Urlop bezpłatny	258
5.2.2.	Urlop wypoczynkowy	260
5.3.	Rozwiązania z zakresu czasu pracy	262
5.3.1.	Ruchomy czas pracy	263
5.3.2.	Indywidualny rozkład czasu pracy	265
5.3.3.	Systemy czasu pracy ułatwiające łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych	267
5.3.3.1.	Zadaniowy czas pracy	267
5.3.3.2.	System skróconego tygodnia pracy	268
5.3.3.3.	Podstawowy czas pracy	269
5.3.3.4.	Równoważny czas pracy	270

10 Spis treści

5.4. Rozwiązania z zakresu organizacji pracy – elastyczne formy zatrudnienia	271
5.4.1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	272
5.4.2. Telepraca	275
5.5. Podsumowanie	279

Rozdział 6

Ochrona interesu ekonomicznego rodziny – instrumenty prawa pracy służące zabezpieczeniu materialnych podstaw egzystencji pracownika i członków jego rodziny **283**

6.1. Uwagi wstępne	283
6.2. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy jako instytucjonalna gwarancja bezpieczeństwa socjalnego pracownika korzystającego z uprawnień związanych z rodzicielstwem	285
6.2.1. Zakres ochrony pracownic w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego	286
6.2.2. Zakres ochrony pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem	307
6.2.3. Zakres ochrony pracowników korzystających z innych uprawnień związanych z rodzicielstwem	315
6.2.4. Roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę	321
6.2.4.1. Roszczenia restytucyjne	321
6.2.4.2. Roszczenie odszkodowawcze	323
6.2.4.3. Inne roszczenia	324
6.2.5. Gwarancja powrotu do pracy po zakończeniu urlopów związanych z rodzicielstwem	325
6.3. Instrumenty o charakterze finansowym służące ochronie sytuacji materialnej pracownika i jego rodziny	328
6.3.1. Gwarancje finansowe dla pracownika	330
6.3.1.1. Prawo pracownicy ciężarnej do nieobniżonego wynagrodzenia za pracę	330
6.3.1.1.1. Prawo do nieobniżonego wynagrodzenia w związku z realizacją zakazów zatrudniania wynikających z kodeksu pracy	330
6.3.1.1.2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej w czasie ciąży	333
6.3.1.2. Wynagrodzenie za czas nieświadczenia pracy przez pracownika korzystającego z uprawnień związanych z wykonywaniem obowiązków rodzinnych	336
6.3.1.3. Zakaz potrąceń z wynagrodzenia	337
6.3.1.4. Gwarancja minimalnego wynagrodzenia za pracę jako realizacja prawa do godziwego wynagrodzenia	345
6.3.2. Gwarancje finansowe dla członków rodziny pracownika	349
6.3.2.1. Przejście praw majątkowych ze stosunku pracy na członków rodziny pracownika po jego śmierci	350
6.3.2.2. Odprawa pośmiertna	359
6.4. Podsumowanie	361

Zakończenie	363
Bibliografia	371
Wykaz aktów prawnych	386
Wykaz orzecznictwa	395
Wykaz stron internetowych	398
Protection of family in the light of provisions of the labour law Summary	399

Wykaz ważniejszych skrótów

art.	– artykuł
BAS	– Biuro Analiz Sejmowych
BGBI	– Bundesgesetzblatt
CEEP	– Central Europe Energy Partners
Dz.Pr.P.P.	– Dziennik Praw Państwa Polskiego
Dz.U.	– Dziennik Ustaw
Dz.U.R.P.	– Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej
Dz.Urz	– Dziennik Urzędowy
ETPCz	– Europejski Trybunał Praw Człowieka
EKS	– Europejska Karta Społeczna
ETS	– Europejski Trybunał Sprawiedliwości
ETUC	– European Trade Union Confederation
k.c.	– kodeks cywilny
k.k.	– kodeks karny
k.p.	– kodeks pracy
k.p.c.	– kodeks postępowania cywilnego
k.r.o.	– kodeks rodzinny i opiekuńczy
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
MPiOS	– Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej
MPiPS	– Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
MZ	– Ministerstwo Zdrowia
MZiOZ	– Ministerstwo Zdrowia i Opieki Zdrowotnej
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
ONZ	– Organizacja Narodów Zjednoczonych
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy
OSPiKA	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych

OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK ZU poz. r.w.u.r.d.	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy – pozycja – rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków
RM	– Rada Ministrów
SA	– Sąd Apeacyjny
SN	– Sąd Najwyższy
SO	– Sąd Okręgowy
t.j.	– tekst jednolity
TK	– Trybunał Konstytucyjny
TSUE	– Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
UE	– Unia Europejska
UEAPME	– Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw
UNICE	– Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
WSA	– Wojewódzki Sąd Administracyjny
Zb. Orz.	– Zbiór Orzeczeń
ZEKS	– Zrewidowana Europejska Karta Społeczna
ZOTSiS	– Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Pierwszej Instancji

Wstęp

Rodzina jest wartością uniwersalną w każdym społeczeństwie, niezależnie od systemu społeczno-gospodarczego czy porządku prawnego określającego reguły funkcjonowania danego państwa. Uznaje się ją za podstawową i najstarszą grupę społeczną, pierwotną w stosunku do społeczeństwa. Główna jej rola polega na tym, że stanowi ona środowisko naturalne dla rozwoju człowieka, zaspokajając jego podstawowe potrzeby od urodzenia aż do śmierci. Rodzina przekazuje nowym pokoleniom również dziedzictwo kulturalne, przyczyniając się w istotny sposób do rozwoju społeczeństwa i jako taka jest istotnym elementem ładu społecznego. Według T. Smoczyńskiego rodzina, więzi rodzinne i leżące u jej podstaw założenie trwałości stanowią wartości samoistne, ale funkcjonujące i zespolone jednocześnie z całym systemem wartości moralnych z obszaru życia zbiorowego (takich jak równość, sprawiedliwość, solidarność) i indywidualnego (jak np. miłość, wolność indywidualna, godność ludzka, życzliwość itd.). Rodzina jest więc wartością globalną, syntetyzującą, na którą składają się wartości szczegółowe, proste¹.

Doniosła rola rodziny w kształtowaniu społeczeństw dostrzegana jest w wielu koncepcjach filozoficznych i doktrynach społeczno-politycznych². Znajduje ona również odzwierciedlenie w postanowieniach aktów prawa międzynarodowego, uznających rodzinę za podstawę każdego społeczeństwa i gwarantujących jej ochronę we wszystkich dziedzinach życia.

Pozostając niezmiennie wartością uniwersalną, jako podstawowa grupa społeczna rodzina ulega dynamicznym przemianom związanym przede wszystkim ze zmianami zachodzącymi w obyczajowości społecznej. Obok tradycyjnego modelu

1 T. Smoczyński, *Rodzina i prawo rodzinne w świetle nowej Konstytucji*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 11/12, s. 185.

2 Szerzej na ten temat por. F. Adamski, *Socjologia małżeństwa i rodziny. Wprowadzenie*, Warszawa 1984, s. 123 i nast., także T. Guz, *Koncepcje małżeństwa i rodziny w nowożytnej filozofii*, Lublin 2009, s. 9 i nast.

rodziny opartego na małżeństwie, w społeczeństwie pojawiają się także inne modele rodziny, wszelkiego rodzaju związki nieformalne, tzw. rodziny patchworkowe, a także samotni rodzice wychowujący jedno lub więcej dzieci. Jednocześnie coraz bardziej widoczne są zjawiska wskazujące na postępujący proces deinstytucjonalizacji i destabilizacji rodziny. Socjologowie zaliczają do nich malejącą tendencję do zawierania małżeństw wraz z równoczesnym wzrostem liczby różnych form kohabitacji oraz zwiększającą się liczbą rozwodów. Kolejne negatywne symptomy dotyczą sfery natalistycznej – w tym zakresie obserwuje się zwiększającą się liczbę urodzeń pozamałżeńskich, opóźnianie w czasie decyzji o urodzeniu pierwszego dziecka i związany z tym niski współczynnik płodności³.

O ile deinstytucjonalizacja rodziny, rozumiana jako odchodzenie od legalizowania związków w stronę tworzenia nieformalnych, acz silnych i stabilnych więzi międzyludzkich opartych na wspólnocie miłości i solidarności, sama w sobie nie musi być zjawiskiem negatywnym, o tyle zmiany zachodzące w sferze rozrodczości są dość niebezpieczne dla całego społeczeństwa, pociągając za sobą niekorzystne zmiany demograficzne. Opóźnianie przez kobiety decyzji o urodzeniu pierwszego dziecka prowadzi w istocie do skrócenia okresu rozrodczego i zmniejszenia potencjalnej liczby dzieci, które mogłyby przyjść na świat. Niski współczynnik dzietności przy jednoczesnym starzeniu się społeczeństwa pociąga za sobą poważne problemy nie tylko w sferze społecznej, lecz także ekonomicznej, co w dłuższej perspektywie może prowadzić do zachwiania funkcjonowania całego systemu gospodarki.

Wyżej wymienione negatywne zjawiska widoczne są właściwie we wszystkich społeczeństwach europejskich. Również w Polsce w ostatnich latach obserwować można nasilanie się tych niekorzystnych tendencji. Z tego względu w dyskursie polityczno-prawnym coraz mocniej akcentuje się potrzebę podejmowania różnorodnych działań zmierzających do odwrócenia czy przynajmniej zatrzymania tych niekorzystnych procesów demograficznych. Przede wszystkim zwraca się uwagę na kształt polityki prorodzinnej realizowanej przez państwo, na którą składają się formy wsparcia o różnym charakterze – socjalnym, ekonomicznym i prawnym. Biorąc pod uwagę czynniki, jakie wpływają na decyzje o założeniu rodziny i posiadaniu potomstwa, można mówić o istotnej roli prawa pracy w promowaniu i ochronie rodziny.

W obecnych czasach, w sytuacji zwiększonego udziału kobiet w zatrudnieniu, kwestia podjęcia decyzji o urodzeniu dziecka niejednokrotnie stawia kobietę w obliczu wyboru – praca czy rodzina. Opóźnianie decyzji o urodzeniu dziec-

3 Por. Z. Pisz, *Rodzina i jej bezpieczeństwo*, [w:] *O racjonalną politykę rodzinną. Rodzina formacją niezastąpioną? Księga jubileuszowa Profesor Bożeny Balcerzak-Paradowskiej*, red. M. Bednarski, Z. Czepukajtis-Rutkowska, D. Głogosz, Warszawa 2017, s. 74, a także A. Smoder, *Łączenie pracy z życiem pozazawodowym w kontekście przemian rodziny*, [w:] *Praca i polityka społeczna. Współczesne tendencje i wyzwania*, red. B. Balcerzak-Paradowska, Warszawa 2013, s. 339–340.

ka albo całkowita rezygnacja z macierzyństwa nie zawsze są bowiem w pełni świadome i dobrowolne. Powodem takiej decyzji w wielu wypadkach jest obawa przed utratą pracy czy trudności w znalezieniu zatrudnienia po przerwie spowodowanej sprawowaniem opieki nad dzieckiem⁴. Często bowiem pracodawcy posługują się stereotypami, postrzegając kobiety wyłącznie przez pryzmat macierzyństwa i związanych z tym uciążliwości, co w rezultacie czyni kobietę mniej atrakcyjnym pracownikiem, mimo posiadania przez nią takich samych, a nawet wyższych od mężczyzn kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku.

Ponadto dla pracującej kobiety podjęcie decyzji o urodzeniu dziecka powoduje nałożenie na nią dodatkowych obowiązków związanych z szeroko rozumianym wychowywaniem potomka. Zważywszy, że to na kobietę spada większość prac domowych, włączając w to obowiązki związane ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem, można pokusić się o stwierdzenie, że pracownica świadczy w istocie pracę na dwóch „etatach” – jednym w zakładzie pracy, drugim w domu, przy czym ta druga praca ma charakter nieodpłatny. Taki model rodziny, charakteryzujący się podwójnym obciążeniem kobiet, ciągle ma charakter dominujący w Polsce⁵. Z drugiej strony, analizując poziom dochodów rodzin, w których pracuje tylko jeden z rodziców, trudno mówić o możliwości zaspokojenia podstawowych potrzeb rodziny z jednego wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę fakt, że w przypadku pojawienia się dziecka koszty utrzymania rodziny znacząco wzrastają, decyzja kobiety o podjęciu pracy zamiast poświęcenia czasu na opiekę nad małym dzieckiem niejednokrotnie jest koniecznością, a nie jej rzeczywistym wyborem.

Mając wzgląd na wszystkie powyższe okoliczności, trudno się dziwić aktualnym tendencjom do odraczania w czasie decyzji o urodzeniu pierwszego dziecka, ograniczaniu liczby dzieci, które rodzice chcą mieć, czy wreszcie zupełnej rezygnacji z posiadania potomstwa. Te niekorzystne z demograficznego punktu widzenia tendencje pogłębia coraz bardziej widoczny problem godzenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi. Zmęczenie wynikające z wydłużonych godzin pracy, a także stres związany z ciągłym oczekiwaniem przez pracodawców większego zaangażowania pracownika w pracę, od którego często uzależniona jest wysokość wynagrodzenia, nie wpływają pozytywnie na funkcjonowanie rodziny. Po pierwsze, pojawia się problem rozgraniczenia między zaangażowaniem w pracę i w obowiązki rodzinne, będący źródłem wielu napięć i sytuacji konfliktowych między partnerami dotyczących podziału obowiązków domowych. Po drugie, zbyt duże zaangażowanie w obowiązki zawodowe, nawet jeśli nie stanowi źródła

4 Według badań CBOS przeprowadzonych w 2000 r. lęk przed utratą pracy należał do tych czynników, które ponad połowa ankietowanych wskazała jako przyczynę spadku dzietności. Por. W. Warzywoda-Kruszyńska, J. Krzyszowski, *Przemiany składu rodziny oraz wzorców dzietności i wzorców zatrudnienia w Polsce na tle Unii Europejskiej*, [w:] *Współczesne rodziny polskie – ich stan i kierunek przemian*, red. Z. Tyszka, Poznań 2001, s. 69.

5 Por. A. Smoder, *Łączenie pracy...*, s. 344.

konfliktu między samymi rodzicami, nie wpływa korzystnie na ich relacje z dzieckiem lub dziećmi. Zwiększając zaangażowanie w pracę celem zaspokojenia przede wszystkim materialnych potrzeb rodziny, rodzice pozbawiają dziecko tego, czego w pierwszych latach potrzebuje najbardziej – ich obecności i uwagi, poczucia bliskości, które wpływają na kształtowanie więzi emocjonalnych. Należy przy tym dodać, że w równym stopniu dotyczy to matki i ojca, bowiem dla prawidłowego rozwoju dziecko potrzebuje kontaktu z obojgiem rodziców. W tym kontekście coraz większą rangę zyskuje niedoceniana wcześniej rola ojca w procesie wychowywania dziecka i kształtowania prawidłowych więzi rodzinnych, które w późniejszym wieku wpływają na postawy społeczne i jakość nawiązywanych relacji międzyludzkich⁶. Większe zaangażowanie mężczyzny w obowiązki rodzinne poprzez przyznawanie mu uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem może też w pewnym zakresie przyczynić się do zmniejszania różnic w pozycji obu płci na rynku pracy, sprawiając, że nie tylko kobiety będą przez pracodawców kojarzone z obowiązkami rodzicielskimi.

W dobie starzejących się społeczeństw problematyka ochrony rodziny w prawie pracy w kontekście godzenia ról zawodowych i rodzinnych sprowadza się nie tylko do uwzględniania obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci. Coraz większego znaczenia nabiera bowiem kwestia obowiązków wynikających z potrzeby sprawowania opieki nad innymi niż dzieci członkami rodziny, którzy z uwagi na chorobę, niepełnosprawność czy podeszły wiek takiej opieki wymagają. Problem ten został dostrzeżony zarówno w międzynarodowym, jak i europejskim prawie pracy, gdzie w odniesieniu do kwestii łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych podkreśla się, że „ciężary rodzinne” obarczające pracownika nie sprowadzają się wyłącznie do sprawowania obowiązków rodzicielskich.

Na gruncie prawa polskiego przy okazji kolejnych nowelizacji kodeksu pracy w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem w doktrynie pojawiają się głosy o potrzebie wprowadzenia do kodeksowego katalogu podstawowych zasad prawa pracy zasady ochrony rodziny jako wytycznej kierunkowej, utożsamiając ją jednak przede wszystkim z aspektem godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych w przepisach o czasie pracy. Z drugiej strony można się również spotkać ze stanowiskiem, w myśl którego w przepisach prawa pracy wyrażona jest *implicit*e zasada ochrony rodzicielstwa. Porównując zakres pojęciowy obu zasad, można stwierdzić, że pierwsza z nich konsumuje drugą. Ochrona rodzicielstwa jest bowiem tylko jednym z elementów ochrony rodziny, nawet jeśli element ten z natury rzeczy ma charakter dominujący. Relacje między rodzicami i dzieckiem (dziećmi)

6 Szerzej na temat wpływu relacji między ojcem a dzieckiem na kształtowanie prawidłowych więzi międzyludzkich w późniejszym okresie życia zob. J. Augustyn, *Ojcostwo. Aspekty pedagogiczne i duchowe*, Kraków 2003, s. 89–95; także: M. Jankowska, *Wpływ ojca na relacje dorosłe córki w aspekcie stylów przywiązaniowych*, [w:] *Rodzina i rodzicielstwo. Między tradycją a współczesnością*, red. A. Skreczko, B. Bassa, Z. Struzik, Warszawa 2014, s. 127 i nast.

stanowią główną „oś” zasady ochrony rodziny. W świetle Konstytucji RP z 1997 r., która podnosi ochronę rodziny do rangi zasady ustrojowej państwa, posiadanie potomstwa jest czynnikiem decydującym o objęciu rodziny ochroną, bez względu na to czy rodzina ta opiera się na małżeństwie, czy na związku nieformalnym.

Przy założeniu, że podstawową funkcją prawa pracy jest ochrona pracownika jako słabszej strony stosunku pracy, również zasada ochrony rodziny koncentrować się powinna przede wszystkim na pracowniku, który ma obowiązki rodzinne. W literaturze przedmiotu pojawia się coraz więcej opracowań dotyczących ochrony rodziny, jednak w większości przypadków skupiają się one głównie na aspekcie godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, co wydaje się zrozumiałe z uwagi na coraz szersze propagowanie zarówno na forum międzynarodowym, jak i europejskim koncepcji *work-life balance*. Ideą wyrażaną przez tę koncepcję, jak wynika z jej nazwy, jest dążenie do zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym, jako źródła dobrostanu człowieka i poczucia spełnienia w życiu. Wszelkie zakłócenia tej równowagi mogą być natomiast źródłem stresu i wynikających z niego frustracji, stanowiących zagrożenie dla zdrowia samego pracownika i wpływających negatywnie na jego relacje z bliższym i dalszym otoczeniem. Ochrona rodziny w tym ujęciu oznacza przede wszystkim ochronę życia rodzinnego pracownika, stanowiącego istotny, aczkolwiek nie jedyny element życia prywatnego człowieka.

W przekonaniu Autorki ochrona życia rodzinnego rozumiana jako ukształtowanie zakresu i sposobu realizacji obowiązków zawodowych pracownika bez uszczerbku dla sfery rodzinnej nie wyczerpuje pojęcia ochrony rodziny na gruncie prawa pracy, jest tylko jednym z jej elementów. Z analizy całokształtu przepisów można bowiem wyprowadzić wnioski, że regulacje „ochronne” prawa pracy dotyczą trzech płaszczyzn „funkcjonowania” rodziny – biologicznej, społecznej i ekonomicznej, a każda z nich jest równie ważna. Co więcej, płaszczyzny te przenikają się wzajemnie, co powoduje, że zakres działania niektórych instrumentów prawa pracy służących ochronie rodziny nie zamyka się wyłącznie w jednej płaszczyźnie. Przykładem takiego instrumentu jest urlop macierzyński, który jest przejawem ochrony rodziny łączącym aspekty biologiczne i społeczne.

Ochrona rodziny dotykająca sfery biologicznej realizowana jest na gruncie prawa pracy przez przepisy dotyczące ochrony zdrowia pracownic w związku z macierzyństwem. W tym zakresie regulacje prawa pracy koncentrują się przede wszystkim na zapewnieniu pracownic ciężarnym i karmiącym dziecko piersią odpowiednich warunków świadczenia pracy, eliminujących lub przynajmniej minimalizujących czynniki zagrażające prawidłowemu przebiegowi ciąży oraz zdrowiu kobiety w czasie ciąży lub w pierwszym okresie po porodzie, a także mającego się narodzić (albo już narodzonego) dziecka. Można tu wskazać m.in. na przepisy regulujące prace wzbronione pracownic ciężarnym i karmiącym dziecko piersią czy zakazy zatrudniania pracownic ciężarnych. W pewnym zakresie dotyczy to również urlopu macierzyńskiego. Jest to jedyna sfera ochrony rodziny, w której rozwiązania prawne odnoszą się wyłącznie do relacji rodzicielskiej.

Ochrona życia rodzinnego pracownika, o której była już mowa wcześniej, łączy się natomiast ze społeczną płaszczyzną funkcjonowania rodziny, w ramach której mamy do czynienia z szerszym wymiarem relacji występujących w rodzinie. Nie chodzi tu tylko o ochronę więzi istniejących między rodzicami a dzieckiem. Obarczenie pracownika „ciężarami rodzinnymi” na gruncie międzynarodowego i europejskiego prawa pracy oznacza bowiem nie tylko obowiązki rodzicielskie związane z wychowywaniem dziecka, lecz także obowiązki opiekuńcze względem innych niż dziecko członków rodziny, którzy z różnych powodów wymagają opieki. Regulacje prawa pracy, chroniące tę sferę funkcjonowania rodziny, dotyczą rozwiązań umożliwiających pracownikowi łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych bądź sprzyjających godzeniu takich obowiązków. Można tu wskazać przepisy normujące urlopy związane z rodzicielstwem i inne zwolnienia od pracy z tytułu wykonywanych obowiązków rodzinnych, jak również regulacje z zakresu czasu i organizacji pracy.

Prawo pracy odgrywa też istotną rolę w zakresie ochrony interesu ekonomicznego rodziny. Praca jest bowiem podstawowym źródłem dochodów pracownika, a czynniki ekonomiczne mają istotny wpływ na decyzje dotyczące zakładania rodziny i posiadania potomstwa, przy założeniu, że są one podejmowane świadomie i z pełną odpowiedzialnością. Odnosząc się do ekonomicznej płaszczyzny funkcjonowania rodziny, prawo pracy przede wszystkim skupia się na rozwiązaniach służących zabezpieczeniu materialnych podstaw egzystencji pracownika i jego najbliższych. Temu celowi służy m.in. instytucja ochrony trwałości stosunku pracy pracowników korzystających z uprawnień związanych z wykonywaniem obowiązków rodzinnych czy rozwiązania odnoszące się bezpośrednio do świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, takie jak np. gwarancja zachowania prawa do wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy czy zakaz potrąceń z wynagrodzenia. Ochrona tej sfery funkcjonowania rodziny w prawie pracy obejmuje najszerszy krąg podmiotów – przepisy realizujące tę ochronę dotyczą bowiem nie tylko samych pracowników, lecz także w niektórych przypadkach odnoszą się bezpośrednio do członków ich rodziny. Przykładem takiej regulacji jest art. 87 k.p., w którym ustawodawca, określając granice dokonywania potrąceń z wynagrodzenia, jednocześnie wprowadza uprzywilejowanie świadczeń alimentacyjnych w przypadku gdy pracownik nie chce łożyć na utrzymanie rodziny. Należy również wspomnieć o rozwiązaniach służących zabezpieczeniu środków na „doraźne” zaspokojenie potrzeb życiowych członków rodziny pracownika w razie nagłego pogorszenia ich sytuacji materialnej w związku z jego śmiercią. Zalicza się do nich konstrukcję przejścia praw majątkowych ze stosunku pracy po śmierci pracownika oraz instytucję odprawy pośmiertnej. W tym ostatnim przypadku członkowie rodziny zmarłego pracownika stają się bezpośrednio, jakkolwiek w ograniczonym zakresie, podmiotami prawa pracy⁷. Z ochroną rodziny w aspekcie ekonomicznym wiąże się także problematyka prawa

7 Por. M. Wujczyk, *Podmioty prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 444.

do godziwego wynagrodzenia za pracę i jego gwarancji normatywnej w postaci wynagrodzenia minimalnego, stąd wątek ten w pewnym zakresie też został uwzględniony w opracowaniu.

Analizując rozwiązania zawarte w prawie pracy w odniesieniu do każdej z przedstawionych płaszczyzn, w niniejszej pracy podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, czy rodzina, jako wspólnota osób połączonych trwałą i silną więzią, w dostatecznym stopniu jest chroniona przez narzędzia, którymi dysponuje prawo pracy, co w istocie oznaczałoby, że zasadę ochrony rodziny można *implicite* wyprowadzić z całokształtu obowiązujących przepisów, czy też ochrona ta jest niewystarczająca i w związku z tym zachodzi potrzeba wprowadzenia do kodeksowego katalogu podstawowych zasad prawa pracy zasady ochrony rodziny, jak postulują niektórzy przedstawiciele doktryny.

Zważywszy, że rozważania zawarte w niniejszym opracowaniu koncentrują się na ochronie rodziny jako wspólnoty osób i łączących ich więzi, poza obszarem zainteresowania pozostaje kwestia dopuszczalności pracy dzieci, co w głównej mierze podyktowane jest faktem, że dziecko stanowi odrębny od rodziny przedmiot ochrony prawnej.

Temat opracowania ogranicza rozważania w nim zawarte do instytucji prawa pracy, stąd pominięte w nim zostały kwestie z zakresu ubezpieczeń społecznych. Wątki te zaznaczone są w pracy jedynie incydentalnie, w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne z punktu widzenia kompletności rozważań. Odnosząc się natomiast do sfery prawa pracy, głównym przedmiotem zainteresowania uczyniono regulacje ustawowe jako wyznacznik minimalnych standardów, które stanowią punkt wyjścia dla partnerów społecznych w kształtowaniu optymalnych rozwiązań w tym zakresie. W opracowaniu nie zostały zatem poddane szerszej analizie te zagadnienia prawa pracy, w odniesieniu do których pozostawiono dużą swobodę partnerom społecznym, takie jak np. działalność socjalna pracodawcy.

Opracowanie zostało przygotowane przede wszystkim w oparciu o metodę analizy dogmatycznej. W niewielkim stopniu została wykorzystana również metoda historyczna i porównawcza. Podjęta w opracowaniu problematyka ochrony rodziny na płaszczyźnie międzynarodowej i europejskiej stanowi punkt wyjścia dla dalszych rozważań i wyznacznik dla oceny zakresu ochrony rodziny w regulacjach polskiego prawa pracy. Celem krótkiej prezentacji rozwiązań stosowanych w innych wybranych państwach, skupiających się głównie na ułatwianiu godzenia ról zawodowych i rodzinnych przez pracownika (choć nie tylko), jest natomiast przede wszystkim pokazanie różnorodności form wspierania pracownika w efektywnym łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych, które mogą stanowić inspirację dla polskiego ustawodawcy. Trzeba jednak zdawać sobie sprawę z ograniczonego zakresu wykorzystania tych rozwiązań z uwagi na ich silne osadzenie w kontekście kulturowym danego kraju. Mogą one natomiast stanowić ciekawe tło dla rozważań dotyczących prawa polskiego.

Wątek historyczny ma zaś na celu ukazanie kierunku, w jakim zmierza polski ustawodawca, mając wzgląd na potrzebę ochrony rodziny i zmieniające się standardy w tym zakresie, wyznaczone przez prawo międzynarodowe i europejskie.

W celu lepszego ukazania wszystkich aspektów ochrony rodziny w prawie pracy prawnicze aspekty rozważań poprzedza krótki fragment o charakterze socjologicznym, przedstawiający typologię i funkcje rodziny oraz jej przeobrażenia w ostatnich latach. Kwestia ta może bowiem w istotny sposób rzutować na ocenę zakresu ochrony rodziny w prawie pracy.

Praca składa się z sześciu rozdziałów. Rozdział 1 ma charakter wprowadzający i jest pozbawiony wątków prawniczych. Przedstawienie socjologicznego ujęcia rodziny ma jednak istotne znaczenie dla rozważań o charakterze prawniczym zawartych w dalszej części pracy, zważywszy, że w prawie nie ma legalnej definicji tego pojęcia. Prawniczą część pracy otwiera rozdział 2, poświęcony rodzinie jako przedmiotowi ochrony prawnej. W pierwszej kolejności omówiono w nim źródła prawa międzynarodowego i europejskiego regulujące tę kwestię, by następnie przejść do prezentacji rozwiązań prawnych obowiązujących w tym zakresie w systemach prawnych wybranych państw europejskich. Ostatnia część tego rozdziału dotyczy prawa polskiego i obejmuje analizę zakresu ochrony rodziny na gruncie Konstytucji RP oraz ewolucyjne ujęcie regulacji prawa pracy w tym zakresie. Trzon pracy stanowią cztery kolejne rozdziały dotyczące ochrony trzech sfer funkcjonowania rodziny. Rozdział 3 został poświęcony ochronie macierzyństwa, stanowiącej wyraz ochrony przez prawo pracy biologicznej sfery funkcjonowania rodziny. Rozdziały 4 i 5 dotyczą zaś regulacji prawa pracy w kontekście łączenia przez pracownika obowiązków zawodowych i rodzinnych, co składa się na ochronę społecznych aspektów funkcjonowania rodziny. Przedmiotem analizy zawartej w rozdziale 4 są instrumenty prawa pracy adresowane do pracowników mających obowiązki rodzinne, takie jak urlopy związane z rodzicielstwem czy względne zakazy zatrudniania. Rozważania rozdziału 5 odnoszą się natomiast do instrumentów o charakterze powszechnym, takich jak urlop wypoczynkowy czy elastyczna organizacja czasu pracy, które mogą być wykorzystane w celu ułatwienia pracownikom łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Ostatni rozdział opracowania został poświęcony ochronie interesu ekonomicznego rodziny w prawie pracy, obejmującej gwarancje o charakterze instytucjonalnym i finansowym. Rozważania zawarte w tym rozdziale dotyczą m.in. szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy oraz gwarancji finansowych służących zabezpieczeniu sytuacji materialnej pracownika i jego rodziny.

W opracowaniu uwzględniono stan prawny na dzień 1 lipca 2018 r.

Rozdział 1

Rodzina w ujęciu socjologicznym

1.1. Pojęcie i typologia rodziny w naukach socjologicznych

Na gruncie nauk socjologicznych rodzinę definiuje się jako grupę społeczną bądź jako instytucję społeczną. Najbardziej syntetycznie ujął jej istotę L. Dyczewski, stwierdzając, że „jest wspólnotą osób i jednocześnie instytucją”¹. Odnosząc się do definiowania rodziny w kategoriach grupy społecznej, można ją określić jako

[...] duchowe zjednoczenie szczupłego grona osób, skupionych we wspólnym ognisku domowym aktami wzajemnej pomocy i opieki, oparte na wierze w prawdziwą lub domniemaną łączność biologiczną, tradycję rodzinną i społeczną².

Na tle innych grup społecznych rodzinę wyróżnia łączne występowanie następujących cech: wspólne zamieszkiwanie członków, wspólne nazwisko, wspólna własność, ciągłość biologiczna oraz wspólna kultura duchowa³. Należy ona do kategorii tzw. grup pierwotnych, powstających w sposób spontaniczny, z osobistych i nieformalnych pobudek⁴. Z drugiej strony można ją też definiować, biorąc pod uwagę charakter więzi łączących jej członków. W takim ujęciu stanowi ona „zbiorowość ludzi powiązanych ze sobą więzią małżeństwa, pokrewieństwa, powinowactwa lub adopcji”⁵. W ramach tak pojmowanej rodziny wyróżnia się pewne for-

1 L. Dyczewski, *Rodzina, społeczeństwo, państwo*, [w:] *Rodzina, społeczeństwo, gospodarka rynkowa*, red. J. Kroszel, Opole 1995, s. 32.

2 F. Adamski, *Socjologia małżeństwa i rodziny. Wprowadzenie*, Warszawa 1984, s. 21–22.

3 *Ibidem*, s. 21.

4 Z. Tyszka, A. Wachowiak, *Podstawowe pojęcia i zagadnienia socjologii rodziny*, Poznań 1997, s. 43.

5 Z. Tyszka, *Socjologia rodziny*, Warszawa 1979, s. 74.

my życia rodzinnego, wśród których za najważniejsze należy uznać tzw. rodzinę małą albo małżeńską, zwaną inaczej nuklearną, i rodzinę dużą, nazywaną także poszerzoną albo familią⁶.

Klasyczna rodzina mała (nuklearna) jest na ogół rodziną dwupokoleniową o zredukowanej liczbie członków. W jej ramach wyróżnia się natomiast rodziny pełne i niepełne. Mała rodzina pełna składa się z męża, żony i ich dzieci, niepełną tworzą zaś bezdzietni małżonkowie albo jeden małżonek z dzieckiem. Najczęściej spotykana forma rodziny małej niepełnej obejmuje jednego rodzica z dzieckiem lub dziećmi. Należy przy tym zauważyć, że wyżej wskazane formy życia rodzinnego mają charakter dynamiczny, mogą się bowiem przekształcać z jednej w drugą w czasie trwania życia jej członków. Pełna rodzina mała może się przekształcić w niepełną wskutek śmierci czy odejścia jednego ze współmałżonków albo śmierci ostatniego bądź jedyne go dziecka, natomiast niepełna może ulec przekształceniu w pełną dzięki urodzeniu się bądź adopcji dziecka albo wskutek ponownego małżeństwa opiekuna dziecka⁷.

Rodzina duża (poszerzona) jest natomiast rodziną wielopokoleniową, która może występować w wersji klasycznej lub zmodyfikowanej. Klasyczna rodzina poszerzona składa się z dwóch lub więcej rodzin nuklearnych podporządkowanych organizacyjnie jednemu kierownictwu rodzinnemu. Można tu mówić o sytuacji gdy kilka pokoleń zamieszkuje pod jednym dachem, uznając „władzę” jednego starszego członka rodziny (matki lub ojca). Zmodyfikowana rodzina poszerzona różni się zaś od klasycznej tym, że rodziny nuklearne wchodzące w jej skład pozostają tylko w częściowej zależności od siebie, zachowując swą niezależność ekonomiczną, a niekiedy także są rozproszone przestrzennie. Mimo utrzymywania się intensywnej więzi rodzinnej nie występuje w tym wypadku hierarchiczna struktura autorytetu⁸.

W nowoczesnych społeczeństwach na ogół dominują rodziny małe. Jak zwraca uwagę B.M. Kałdon, w Polsce można się spotkać ze zjawiskiem wspólnego zamieszkiwania pod jednym dachem rodziców i ich dorosłych dzieci, które same założyły już rodziny, ale najczęściej nie jest to spowodowane zamierzoną przez nich taką właśnie organizacją rodziny, lecz wynika z braku samodzielnych mieszkań, co dotyczy głównie obszarów miejskich. Z rodziną dużą, do której należą starzy rodzice (co wynika przynajmniej w pewnym zakresie z decyzji jej członków) będziemy mieć natomiast częściej do czynienia w środowisku rolniczym. W takich wypadkach duża rodzina jest bowiem naturalną konsekwencją wymiany pokoleń w gospodarstwie rolnym⁹.

6 *Ibidem*, s. 77.

7 *Ibidem*, s. 80.

8 Por. F. Adamski, *Socjologia...*, s. 48–49.

9 B.M. Kałdon, *Rodzina jako instytucja społeczna w ujęciu interdyscyplinarnym*, „Forum Pedagogiczne UKSW” 2011, nr 1, s. 237.