

Andrzej Pogłódek

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy  
w przypadku pracownika – ojca  
lub pracownika – innego członka najbliższej  
rodziny w okresie ciąży pracownicy.  
*Uwagi de lege ferenda*

*Special protection of the durability of the employment  
relationship in the case of an employee – father or employee  
– another member of the immediate family during  
the pregnancy of the employee. Notes de lege ferenda*

**Abstract**

*This paper presents a proposal to amend Art. 177 of the Labor Code by adding a provision which would determine special protection of the stability of the employment relationship also in case of an employee – father or employee – another member of the immediate family during the employee’s pregnancy, as well as during the maternity leave of the employee or another person authorized to taking maternity leave. This proposal is justified both in the changing social reality and the necessity for the legislator to implement the ordinary provisions of the Constitution. In this regard, in particular, Article 33 section 1 of the Constitution and art. 71 section 1 of the Constitution in conjunction from art. 18 of the Constitution. Currently at the disposal of art. 177 of the Labor Code, the protection of someone other than employees – mother, employees, who due to the level of family protection provided for in the Constitution should be covered by it, is excluded. Therefore, the proposed amendment would remove the existing legislative omission regarding the employment relationship of these employees. An important factor supporting the proposed solution is thus enabling protection of other values recognized by the Constitution, such as: family, parenthood, family life and the best interests of the child. The adoption of the proposed*

*change would also allow for progress in the area of material equality between women and men in the labor market. Finally, in the author's opinion, the acceptance of the presented proposal would make Article 177 of the Labor Code not so much a provision concerning the special protection of the permanence of an employment relationship, but a real instrument of pro-natalist state policy covering the family as a whole.*

**Keywords:** *best interests of the child, family, equality between men and women, special protection of the durability of the employment relationship*

### Streszczenie

W niniejszym opracowaniu przedstawiono propozycję zmiany art. 177 Kodeksu pracy poprzez dodanie do niego przepisu, w którym przesądzono by o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy również w przypadku pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny w okresie ciąży pracownicy, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy lub innej osoby uprawnionej do korzystania z urlopu macierzyńskiego. Propozycja ta znajduje uzasadnienie zarówno w zmieniających się realiach społecznych, jak też w konieczności realizacji przez ustawodawcę zwykłego postanowień Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W tym względzie należy mieć na uwadze w szczególności art. 33 ust. 1 Konstytucji oraz art. 71 ust. 1 Konstytucji w zw. z art. 18 Konstytucji. Obecnie z dyspozycji art. 177 Kodeksu pracy wyłączone jest ochrona niektórych innych niż pracownica – matka pracowników, którzy ze względu na przewidziany w Konstytucji poziom ochrony rodziny powinni zostać nią objęci. Proponowana nowelizacja wówczas usunęłaby istniejące pominięcie prawodawcze dotyczące stosunku pracy tych pracowników. Istotnym czynnikiem wspierającym powyższe rozwiązanie jest umożliwienie ochrony w ten sposób również innych uznanych przez Konstytucję wartości, takich jak: rodzina, rodzicielstwo, życie rodzinne czy dobro dziecka. Przyjęcie proponowanej zmiany pozwoliłoby także na postęp w obszarze materialnej równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Wreszcie, w ocenie autora, przyjęcie przedstawionej propozycji uczyniłoby art. 177 Kodeksu pracy nie tyle przepisem dotyczącym szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, ile rzeczywistym instrumentem pronatalistycznej polityki państwa obejmującym rodzinę jako całość.

**Słowa kluczowe:** *dobro dziecka, rodzina, równość kobiet i mężczyzn, szczególna ochrona trwałości stosunku pracy*

## 1. Wprowadzenie

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie propozycji zmiany ustawy Kodeks pracy<sup>1</sup> polegającej na rozszerzeniu ochrony trwałości stosunku pracy przysługującej pracownicy w okresie ciąży i w okresie korzystania przez nią z urlopu macierzyńskiego także na pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny. W piśmiennictwie wskazuje się, że praca zawodowa i życie rodzinne są ze sobą ściśle powiązane i wzajemnie od siebie zależne, przy czym obecnie „zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu z uwagi na obowiązki rodzicielskie nie dotyczą już tylko kobiet, ale również mężczyzn. Na przestrzeni ostatnich lat coraz bardziej widoczna jest przemiana modelu rodziny kształtującego się na model partnerski, w którym oboje rodzice dzielą między sobą obowiązki i odpowiedzialność za wychowanie dzieci oraz za sytuację finansową rodziny”<sup>2</sup>. Ustawodawca powinien w związku z tym nie tylko przyznawać pracownikom – rodzicom szereg uprawnień związanych z rodzicielstwem, wprowadzać preferencyjne warunki organizacji czasu pracy, dążąc tym samym do łączenia przez nich pracy zawodowej z życiem rodzinnym, ale również gwarantować ochronę trwałości ich zatrudnienia. Zmiany społeczne przesądzają, że obecnie nie wystarczy gwarantowanie tej ochrony kobiecie w okresie ciąży i w okresie korzystania przez nią z urlopu macierzyńskiego (lub świadczenia podobnego). Objęty tą ochroną musi być również ojciec dziecka.

Proponowana nowelizacja zmierza do poprawy regulacji prawnych odnoszących się do ochrony trwałości stosunku pracy pracownika w przypadku powiększenia się jego rodziny w związku z pojawieniem się dziecka<sup>3</sup>. W tym względzie obecne uregulowanie uznać należy za niepełne, co stanowi pominięcie prawodawcze (zwane także zaniechaniem względnym albo częściowym). Pominięcie prawodawcze charakteryzuje się tym, że regulacja prawna została wydana i obowiązuje, ale jej zakres okazuje się niepełny lub zbyt wąski<sup>4</sup>. Obecnie z dyspozycji art. 177 k.p. wyłączona jest ochrona trwałości stosunku pracy pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny, która – ze względu na przewidziany w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej<sup>5</sup> poziom ochrony rodziny – powinna być nią objęta. Proponowana nowelizacja usunęłaby istniejące pominięcie prawodawcze dotyczące stosunku pracy tych pracowników. Trzeba również zauważyć, że obecny stan prawny godzi w szczególności w prawa kobiet nieaktywnych zawodowo. Pomija bowiem przypadek, w którym do rodziny pracownika należy nieaktywna zawodowo kobieta w okresie ciąży oraz w okresie korzystania przez nią z świadczenia rodzicielskiego<sup>6</sup>, a praca pracownika

<sup>1</sup> Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) – dalej k.p.

<sup>2</sup> J. Czerniak-Swędziół, *Dyskryminacja pracowników wypełniających obowiązki rodzicielskie*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2020/1, s. 36.

<sup>3</sup> Więcej o ochronie rodziny w obszarze prawa pracy zob. K. Serafin, *Ochrona rodziny w świetle przepisów prawa pracy*, Łódź 2018.

<sup>4</sup> Por. m.in. postanowienia Trybunału Konstytucyjnego (dalej TK): z 2.12.2014 r., SK 7/14, OTK-A 2014/11, poz. 123; z 13.01.2015 r., SK 17/13, OTK-A 2015/1, poz. 5.

<sup>5</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.) – dalej Konstytucja.

<sup>6</sup> Do 2016 r. prawo do urlopu macierzyńskiego przysługiwało tylko kobietom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, wykazującym opłacanie ubezpieczenia chorobowego. Dokładnie od 1.01.2016 r. zmieniło się prawo i możliwość otrzymania podobnego co do swojego *ratio legis* świadczenia rodzicielskiego, tzw. kosiniakowego, uzyskała również m.in. bezrobotna matka (art. 17c ustawy z 28.11.2003 r. o świadczeniach rodzinnych [tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 615]).

– ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny ma szczególne znaczenie dla zapewnienia stabilności ekonomicznej tej kobiety oraz samego dziecka. Z tego względu zasadne jest postulowanie rozszerzenia stosowania tych przepisów na pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny.

## 2. Uzasadnienie proponowanej nowelizacji

Należy zauważyć, że zgodnie z art. 24 Konstytucji praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Wyrażona w tym przepisie zasada ustrojowa umieszczająca pracę pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej jest normą prawną skierowaną do organów państwa, w szczególności do ustawodawcy. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 4.10.2005 r., K 36/03<sup>7</sup>, uznał, że z zasady zawartej w art. 24 Konstytucji wynika obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem lub nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy. Z kolei w wyroku z 18.10.2005 r., SK 48/03<sup>8</sup>, Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że praca świadczona w ramach szeroko rozumianego stosunku pracowniczego, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 24 Konstytucji, pozostaje pod ochroną państwa. Oznacza to, że na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako „słabszej” strony stosunku pracy. Zmieniające się realia społeczne i gospodarcze powodują konieczność ciągłej aktualizacji norm ochronnych prawa pracy.

Należy też zauważyć, że art. 33 ust. 1 Konstytucji, zgodnie z którym „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym”, stanowi rozszerzenie, ujętej w art. 32 ust. 1 Konstytucji, ogólnej zasady równości<sup>9</sup>. Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem TK zasada równości wobec prawa nakazuje równe (jednakowe) traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych charakteryzujących się w takim samym stopniu tą samą, relewantną cechą<sup>10</sup>. Nie oznacza to bezwzględnego obowiązku ustawodawcy identycznego traktowania w każdej sytuacji wszystkich podmiotów, którym można przypisać cechę relewantną<sup>11</sup>. Jednakże odstępstwo od równego traktowania podmiotów podobnych musi mieć charakter wyjątkowy i zawsze być odpowiednio uargumentowane. Ocena konstytucyjności przyjętego kryterium różnicowania oznacza według TK rozstrzygnięcie: „1) czy kryterium to pozostaje w racjonalnym związku z celem i treścią danej regulacji; 2) czy waga interesu, któremu różnicowanie ma służyć, pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku wprowadzonego różnicowania; 3) czy kryterium różnicowania pozostaje w związku z innymi wartościami, zasadami, czy normami

<sup>7</sup> OTK-A 2005/9, poz. 98.

<sup>8</sup> OTK-A 2005/9, poz. 101.

<sup>9</sup> Zgodnie z nim: „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”.

<sup>10</sup> Zob. wyroki TK: z 29.05.2001 r., K 5/01, OTK 2001/4, poz. 87; z 14.07.2004 r., SK 8/03, OTK-A 2004/7, poz. 65; z 5.04.2011 r., P 6/10, OTK-A 2011/3, poz. 19.

<sup>11</sup> Zob. orzeczenie TK z 18.03.1997 r., K 15/96, OTK 1997/1, poz. 8.

konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych<sup>12</sup>. Ustawodawca w art. 177 k.p. powiązał ochronę trwałości stosunku pracy pracownicy z okresem ciąży oraz z okresem korzystania przez nią z urlopu macierzyńskiego uwzględniając, że w tym czasie szczególnie ważne jest posiadanie przez nią poczucia bezpieczeństwa również w wymiarze socjalnym. Wobec tego także pracownik – ojciec lub pracownik – inny członek najbliższej rodziny kobiety w okresie ciąży oraz w okresie korzystania przez nią z urlopu macierzyńskiego posiada tę samą cechę relewantną co objęta w obecnym stanie prawnym ochroną stabilności stosunku pracy pracownica – matka. W mojej ocenie wspólny mianownik tworzą tu potrzeby rodziny pracowników związane z pojawieniem się nowego członka rodziny; jest to okoliczność uzasadniająca celowość wzmocnionej ochrony ich stosunku pracy. Wobec tego z punktu widzenia Konstytucji na jednakowe traktowanie zasługuje pracownica – matka, jak również pracownik – ojciec lub pracownik – inny członek najbliższej rodziny.

Owszem, genezę rozwiązania obecnego w art. 177 k.p. było pierwotnie zapewnienie pracownikom ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodu ciąży oraz późniejszej opieki nad dzieckiem. Obecnie jednak Konstytucja w art. 71 ust. 2 mówi o zapewnianiu szczególnej pomocy matkom przed urodzeniem i po urodzeniu dziecka – bez różnicowania tej pomocy ze względu na aktywność zawodową. Dyspozycja art. 71 ust. 2 Konstytucji obejmuje zatem każdą kobietę w okresie przed urodzeniem i po urodzeniu dziecka. W mojej ocenie dyspozycja konstytucyjna zostanie w pełni zrealizowana w przypadku objęcia ochroną również stosunku pracy pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny matki.

Nie można również zapominać, że w obszarze prawa pracy istnieje stała potrzeba wprowadzania rozwiązań rozszerzających ochronę praw pracowniczych. Uwzględniając potrzebę godzenia życia rodzinnego z pracą zawodową, należy stwierdzić, że również pracownik – ojciec lub pracownik – inny członek najbliższej rodziny powinni posiadać pewne uprawnienia, które pozwolą im włączyć się bardziej aktywnie w opiekę nad dzieckiem lub nad kobietą w okresie ciąży. Z tego względu, po odrzuceniu w ten sposób przyznawanej im tradycyjnie podrzędnej lub asystującej roli, uprawnienia pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny powinny być niezależne od praw przyznanych matce dziecka. Podobnie, zapewnienie w tym przypadku równości kobiety i mężczyzny stanowić będzie nie tylko realizację konstytucyjnego nakazu ich równości w życiu rodzinnym, ale również środek dbania o dobro dziecka w celu zapewnienia mu integralnego i harmonijnego rozwoju.

Należy stwierdzić, że za wyłączeniem z ochrony trwałości stosunku pracy pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny nie przemawiają żadne racje konstytucyjne. Uprawnienie przewidziane w art. 177 k.p. ma bowiem na celu nie tylko ochronę stabilności zatrudnienia kobiety w okresie ciąży oraz w okresie

<sup>12</sup>Wyrok TK z 20.10.1998 r., K 7/98, OTK 1998/6, poz. 96; zob. też np. wyroki TK: z 9.06.1998 r., K 28/97, OTK 1998/4, poz. 50; z 28.03.2007 r., K 40/04, OTK-A 2007/3, poz. 33; z 7.11.2007 r., K 18/06, OTK-A 2007/10, poz. 122; z 1.04.2008 r., SK 77/06, OTK-A 2008/3, poz. 39; z 18.07.2008 r., P 27/07, OTK-A 2008/6, poz. 107; z 18.11.2008 r., P 47/07, OTK-A 2008/9, poz. 156.

korzystania przez nią z urlopu macierzyńskiego, ale również ochronę takich uznanych przez Konstytucję wartości jak rodzina, rodzicielstwo czy dobro dziecka. Tylko uwzględniając te wartości, można w pełni odczytać treść normatywną zawartą w art. 177 k.p., który nie ma jedynie na celu zapobiegania dyskryminacji kobiet na rynku pracy z powodu ciąży czy późniejszego korzystania przez nie z urlopu macierzyńskiego. *Ratio legis* art. 177 k.p. jest ochrona rodziny, rodzicielstwa oraz dobra dziecka, w tym również dziecka poczętego, w okresie, w którym rodzina musi cieszyć się szczególną pomocą ze strony władz publicznych.

Uwzględnienie proponowanej nowelizacji będzie również promować równość kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, zawodowym oraz społecznym. Nieobjęcie bowiem w obecnym brzmieniu art. 177 k.p. ochroną trwałości stosunku pracy również pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny wynikało z przyjęcia przez ówczesnego ustawodawcę tradycyjnych ról społecznych, zgodnie z którymi ciąża oraz opieka nad noworodkiem stanowiły wyłącznie przedmiot troski kobiety. Obecnie jednak takie ujęcie w sposób nieuzasadniony wyklucza pracownika – ojca z aktywnego, bezpośredniego i samodzielnego udziału w tej sytuacji rodzinnej, wymagającej przecież zapewnienia zarówno wsparcia emocjonalnego, jak i poczucia stabilności ekonomicznej, którą daje praca zawodowa. Wreszcie utrata pracy wywołuje wiele negatywnych skutków emocjonalnych, ekonomicznych oraz dotyczących bezpieczeństwa rodziny. Z tych też względów ustawodawca w art. 177 k.p. w obecnym brzmieniu zapewnia stabilność stosunku pracy pracownicy. Pomija jednak innych pracowników, w których rodzinie ma miejsce takie samo wydarzenie życiowe. Nawet z perspektywy pracownicy utrata w tym okresie zatrudnienia przez pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny będzie wywierać negatywne skutki dla rodziny. Szczególnie dotkliwe okazują się one w przypadku, w którym matka dziecka jest osobą bezrobotną lub nieaktywną zawodowo. Wreszcie okres, w którym ustawodawca w art. 177 k.p. objął pracownicę ochroną trwałości stosunku pracy, stanowi bardzo ważny etap w życiu całej rodziny. Osoby ją tworzące powinny udzielać sobie wsparcia, a nie przechodzić kryzys związany z utratą zatrudnienia przez pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny, stąd tak ważne jest zapewnienie rodzinie w tym okresie bezpieczeństwa socjalnego.

Z tych względów, w mojej ocenie, pracownik – ojciec lub pracownik – inny członek najbliższej rodziny powinien być objęty ochroną trwałości stosunku pracy, przysługującą obecnie jedynie pracownicy. Należy bowiem uznać, że również taki pracownik, który w swojej rodzinie zapewnia matce dziecka wsparcie emocjonalne oraz poczucie bezpieczeństwa socjalnego, znajduje się w tej samej szczególnej sytuacji rodzinnej, która nakłada wymagania związane z pojawieniem się nowego członka rodziny. W obu przypadkach za przyznaniem takiej ochrony przemawiają identyczne wartości konstytucyjne (ochrona macierzyństwa, rodziny oraz rodzicielstwa; równość kobiet i mężczyzn oraz dobro dziecka). Wynika z tego, w mojej ocenie, potrzeba zrównania przez ustawodawcę sytuacji prawnej pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny oraz pracownicy w okresie ciąży lub okresie korzystania przez nią z urlopu macierzyńskiego w zakresie (względnej) ochrony trwałości stosunku pracy. Konieczność taka wypływa z konstytucyjnej zasady równości kobiet i mężczyzn,



umożliwia promowanie godzenia życia rodzinnego z pracą zawodową przez kobiety i mężczyzn. Należy też zauważyć, że obecny brak takiego rozwiązania powoduje istnienie w praktyce zachowań dyskryminujących kobiety na rynku pracy, jak też godzi w dobro dziecka. Proponowana nowelizacja będzie sprzyjać równości między kobietami i mężczyznami w środowisku rodzinnym i pracy, pozwoli, by mężczyzna posiadał pracownicze i rodzinne gwarancje odrębne (wyłącznie ze względu na status ojca), niepowiązane z gwarancjami wobec kobiety i niezależne od jej decyzji.

Ustawodawca zwykł ze względu na brzmienie postanowień art. 18 oraz art. 71 ust. 2 Konstytucji jest zobowiązany do ustanowienia rozwiązań prawnych mających na celu ochronę rodziny, macierzyństwa, rodzicielstwa. Ze względu na art. 33 Konstytucji (ustanawiający równość kobiet i mężczyzn) oraz art. 71 ust. 1, jak też art. 47 Konstytucji (obowiązek ochrony życia rodzinnego) nie może pomijać ochrony prawnej ojcostwa. Obowiązująca Konstytucja nie wymienia „ojcostwa” jako wartości podlegającej ochronie, jednakże mówi o ochronie „rodzicielstwa” oraz nakłada na państwo obowiązek uwzględniania „dobra rodziny”. Proponowana nowelizacja związana jest ze zmianą realiów społecznych powodującą, że ustanowione w ubiegłym wieku rozwiązania prawne mające na celu ochronę macierzyństwa i zapobieganie dyskryminacji kobiet na rynku pracy zachowują swoją zasadność, muszą być jednak rozwinięte w dwóch kierunkach.

Konstytucja pozwala uznać, że obowiązek państwa w tym względzie wykracza poza ochronę trwałości stosunku pracy matki dziecka oraz ochronę jej przed dyskryminacją na rynku pracy i powinien objąć również ochronę życia rodzinnego (art. 47 Konstytucji), wspieranie rodziny (art. 71 ust. 1 Konstytucji w zw. z art. 18 Konstytucji), jak też ochronę praw dziecka. Obowiązek państwa musi uwzględniać konieczność wzmocnienia równego uczestniczenia obojga rodziców w opiece nad dzieckiem oraz nieróżnicowanie ze względu na płeć możliwości łączenia życia rodzinnego, osobistego i pracy oraz wspierać zmianę tradycyjnego modelu podziału obowiązków rodzinnych w celu zapewnienia równości płci.

Ustrojowo można wskazać, że istnieją wyraźne podstawy konstytucyjne do rozszerzenia ochrony trwałości stosunku pracy również na pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny. Konstytucja w art. 18 stanowi, że: „Małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej”. Wymieniony tu obowiązek „ochrony” oraz „opieki” został uszczegółowiony w art. 71 Konstytucji. Obowiązek uwzględniania przez państwo „dobra rodziny” w swojej polityce społecznej i gospodarczej wynika *expressis verbis* z art. 71 ust. 1 Konstytucji. Ustrojodawca przewidział, że: „Rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej, zwłaszcza wielodzietne i niepełne, mają prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych” (ust. 1). Przepis art. 71 ust. 1 Konstytucji określa minimalny standard ochrony rodzin, który nie może zostać obniżony w drodze ustawy zwykłej i którego naruszenie może stanowić podstawę zarzutu niekonstytucyjności. W wyroku z 8.05.2001 r., P 15/00<sup>13</sup>, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że przepis

<sup>13</sup>OTK 2001/4, poz. 83.

art. 71 ust. 1 Konstytucji formułuje powinność oraz standard działania organów władzy zarówno prawodawczych, jak i stosujących prawo. Ustrojodawca w art. 71 ust. 1 w sposób wyraźny wskazał obowiązek troski o dobro rodziny, podkreślając, że rodziny pozostające w trudnej sytuacji materialnej i życiowej mają prawo do korzystania z pomocy wykraczającej poza zakres zwykłej opieki ze strony państwa.

Odrębnie Konstytucja przewiduje, że „Matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych” (art. 71 ust. 2), przy czym w tym przypadku zakres tego prawa określa ustawa. Obowiązek ten w prawie pracy, wynikający również z wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych, jest wykonywany m.in. przez ochronę matki przed urodzeniem i po urodzeniu dziecka przed utratą pracy z powodu ciąży lub sprawowania opieki nad dzieckiem. W tym zakresie art. 177 k.p. w obecnym brzmieniu ma wymiar gwarancyjny, bowiem jednym z najczęstszych przejawów dyskryminacji ze względu na płeć było i jest nieuzasadnione zwalnianie z pracy kobiet w ciąży w związku z niedogodnościami i kosztami, jakie ich stan niesie dla pracodawcy. Prawo pracy powinno jednak nie tylko gwarantować pracownicy ochronę przed dyskryminacją na rynku pracy z powodu macierzyństwa, ale winno również zapewniać stabilizację jej życia w wymiarze ekonomicznym, co obecnie jest gwarantowane jedynie częściowo – z uwagi na nieuwzględnianie pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny. Ustawodawca nie bierze bowiem pod uwagę, że również trwałość stosunku pracy ojca dziecka ma znaczenie dla kobiety w ciąży oraz w okresie korzystania przez nią z urlopu macierzyńskiego. Utrata pracy przez pracownika – ojca w tym okresie może negatywnie wpłynąć na dobro rodziny, która przecież również znajduje się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej. Niezależnie od tego ze względu na sam konstytucyjny obowiązek udzielania szczególnej pomocy matce przed urodzeniem i po urodzeniu dziecka ustawodawca powinien dążyć do uwzględnienia różnych stanów faktycznych.

Obecnie ustawodawca musi również uwzględniać potrzebę łączenia życia rodzinnego, prywatnego oraz pracy w równym stopniu przez kobiety i mężczyzn. Zgodnie z art. 33 ust. 1 Konstytucji „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym”. Wynika z tego konstytucyjny obowiązek ustawodawcy zwykłego do niestanowienia rozwiązań prawnych, które powodowałyby nierówność kobiet i mężczyzn, jak też zobowiązanie do zmiany przepisów, które różnicują w sposób nieuzasadniony sytuację prawną kobiet i mężczyzn. Szczególne znaczenie ma to w przypadku życia rodzinnego oraz rodzicielstwa. Wiąże się to również z wynikającym z art. 72 Konstytucji obowiązkiem ochrony praw dziecka, bowiem Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 16.07.2007 r., SK 61/06<sup>14</sup>, wskazał, że „Zgodnie z powszechnie przyjętym poglądem najpełniejsza realizacja zasady dobra dziecka dokonywać się może poprzez zapewnienie możliwości jego wychowania w rodzinie (...)”<sup>15</sup>. Stąd szczególne znaczenie ma przyjmowanie w obszarze odnoszącym się do rodziny, macierzyństwa oraz rodzicielstwa takich rozwiązań, które będą przyczyniać się do możliwości łączenia życia

<sup>14</sup> OTK-A 2007/7, poz. 77.

<sup>15</sup> Zob. także wyroki TK: z 17.04.2007 r., SK 20/05, OTK-A 2007/4, poz. 38; z 28.04.2003 r., K 18/02, OTK-A 2003/4, poz. 32.



rodzinnego z pracą zawodową, do równości małżonków, a w przypadku wychowania dzieci będą uwzględniać ich dobro oraz zapewniać ich integralny i niezakłócony rozwój. Obowiązek podejmowania przez ustawodawcę działań na rzecz tworzenia równych możliwości łączenia życia rodzinnego, prywatnego oraz zawodowego przez kobiety i mężczyzn wynika również z prawa międzynarodowego. Należy zauważyć, że można obecnie mówić o wzroście tendencji normatywnej związanej z podejmowaniem działań na rzecz pogodzenia życia rodzinnego i pracy, by w ten sposób zapewnić równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy, jak też osiągnąć sprawiedliwy podział obowiązków między małżonkami w rodzinie, co pomaga w łączeniu życia rodzinnego z pracą zawodową. Ustawodawca w ostatnich latach wprowadził szereg zmian umożliwiających pogodzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Przykładowo w ustawie z 24.07.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>16</sup> ustawodawca m.in. uprościł i uelastyczył system urlopów związanych z rodzicielstwem oraz umożliwił rodzicom i opiekunom dziecka dzielenie się uprawnieniami związanymi z opieką nad dzieckiem w przypadku, gdy jedno z nich ma status pracownika, drugie natomiast objęte jest ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa na innej podstawie niż stosunek pracy (np. z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej). Wymieniona ustawa rozszerzyła również krąg osób uprawnionych do urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego o pracownika, innego niż pracownik – ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny. Później w wyniku przyjęcia ustawy z 16.05.2019 r.<sup>17</sup> rozszerzono na te osoby ochronę trwałości stosunku pracy. Stąd obecnie art. 177 § 5 k.p. przewiduje odpowiednie stosowanie przepisów zakazujących wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny w okresie korzystania przez nich z urlopu macierzyńskiego<sup>18</sup>.

Należy zauważyć, że obecnie łączenie życia rodzinnego oraz pracy zawodowej nie może być sprowadzane jedynie do promowania aktywności zawodowej kobiety, ochrony przed dyskryminacją w miejscu pracy ze względu na płeć oraz ustanowienia skutecznych procedur prawnych w takich przypadkach. Powinno się również zwracać uwagę na to, by także pracownik – ojciec mógł łączyć pracę zawodową z czynnym uczestnictwem w życiu swojej rodziny, by miał on rzeczywistą możliwość łączenia swoich obowiązków rodzinnych z zawodowymi. W obszarze prawa pracy powinno się więc kłaść nacisk na promowanie pogodzenia życia rodzinnego i pracy zawodowej

<sup>16</sup>Dz.U. z 2015 r. poz. 1268 ze zm.

<sup>17</sup>Ustawa z 16.05.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1043).

<sup>18</sup>Przy czym pracownik – inny członek najbliższej rodziny może korzystać z urlopu macierzyńskiego w czterech szczególnych sytuacjach: 1) gdy matka dziecka, będąca pracownicą albo ubezpieczoną (tj. osobą niebędącą pracownicą, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych [tekst jedn.: Dz.U. z 2021 r. poz. 423 ze zm.]), legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji; 2) gdy matka dziecka, będąca pracownicą albo ubezpieczoną, przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem; 3) w przypadku zgonu matki dziecka; 4) w przypadku porzucenia dziecka przez matkę. Przepisy te, na podstawie art. 182<sup>18</sup> k.p., stosuje się odpowiednio również do urlopu rodzicielskiego.

przez oboje rodziców. Tylko takie rozwiązania są bowiem zgodne z konstytucyjną zasadą równości kobiet i mężczyzn oraz z wyrażonym w niej zakazem dyskryminacji. Dodanie § 6 w niżej proponowanym brzmieniu do art. 177 k.p. pozwoliłoby na rzeczywiste zrównanie sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Usunęłoby mianowicie istniejącą obecnie przesłankę do praktycznej dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu przez pracodawców związaną z ich obawą, że rozwiązanie stosunku pracy będzie utrudnione z powodu ciąży lub korzystania z urlopu macierzyńskiego; taką samą bowiem obawę pracodawca w przypadku proponowanej nowelizacji mógłby mieć również wobec mężczyzn. Nowelizacja w proponowanym kształcie sprzyjałaby utrwaleniu modelu rodziny, w której oboje rodzice łączą życie rodzinne z pracą zawodową. Skutek proponowanej zmiany jest zatem zgodny z prowadzoną polityką społeczną, której cel to ułatwienie godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi. Stanowi odpowiedź na wyzwania związane z problemami demograficznymi, które stoją przed polskim społeczeństwem. Rozciągnięcie ochrony trwałości stosunku pracy na pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny pozwoli również na zwiększenie zaangażowania się tych osób w proces opieki nad dzieckiem, a w okresie ciąży kobiety – nad matką jeszcze nienarodzonego dziecka. Tylko bowiem promowanie aktywnego zaangażowania drugiego z rodziców w tym szczególnym okresie, o którym mowa w art. 177 k.p., może się przyczynić do zaistnienia zmian społecznych niezbędnych do łączenia życia rodzinnego i zawodowego, a także do rzeczywistej równości między kobietami i mężczyznami w sferze zatrudnienia. Umożliwi również zwiększenie poczucia współodpowiedzialności tych osób za rodzinę. Okres oczekiwania na pojawienie się nowego członka rodziny i pierwsze miesiące życia dziecka oddziałują bowiem w równym stopniu w przypadku zdrowych relacji rodzinnych na sytuację kobiety, jak i jej męża. Wynika to z tego, że w związku powstaje sytuacja wymagająca zapewniania szczególnego wsparcia, nie tylko psychicznego, ale także materialnego, żonie. Stąd też państwo ma obowiązek uwzględnić i w równym stopniu chronić prawa pracownicze obojga rodziców bez dyskryminacji żadnego z nich. Nowelizacja zniósłaby istniejące pominięcie roli odgrywanej przez pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny.

Szczególnie pozytywne skutki społeczne nowelizacja będzie mieć w przypadku, gdy taki pracownik jest jedyną osobą aktywną zawodowo w gospodarstwie domowym. Utrata przez niego pracy w równie negatywny sposób oddziałuje na spójność nowej rodziny i na dobro dziecka jak w wypadku utraty pracy przez pracownicę, która jednak takiej ochronie obecnie podlega. Skorzystanie z możliwości otrzymania zasiłku dla bezrobotnych czy świadczeń z pomocy społecznej w każdym przypadku świadczy o pogorszeniu poziomu życia rodziny. Złego stanu warunków bytowych rodziny nie usuwa to, że bezrobotna matka ma od 2016 r. prawo do zasiłku rodzicielskiego. W tym względzie proponowane rozwiązanie stanowiłoby również realizację dyrektywy wynikającej z art. 38 Konstytucji, która nakłada na państwo obowiązek prawnej ochrony życia, co obejmuje również zapewnienie każdemu niezbędnemu minimum, pozwalającego na godne życie. Stąd zasadne jest rozciągnięcie, przez wzgląd na dobro rodziny i dziecka, takiej ochrony także na pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny

### 3. Zakończenie

Uwzględniając przedstawione powyżej argumenty poddaję pod rozważę propozycję dodania do art. 177 Kodeksu pracy paragrafu 6 o następującym brzmieniu: „Przepisy § 1, 2, 3, 31 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika – ojca lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny w okresie ciąży pracownicy, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy lub innej osoby uprawnionej do korzystania z urlopu macierzyńskiego”. Artykuł 177 k.p. w wyniku przyjęcia proponowanej zmiany nie byłby już jedynie przepisem mającym na celu ochronę pracownicy przed dyskryminacją na rynku pracy, ale elementem zapewnienia trwałości stosunku pracy każdego pracownika w celu ochrony rodziny oraz dobra dziecka. Przepis ten uzupełniony o § 6 sprzyjałby również równości kobiet i mężczyzn, jak też stanowiłby kolejne rozwiązanie zgodne z pronatalistyczną polityką państwa. Ponadto służyłby ochronie wartości konstytucyjnej, jaką jest rodzina, oraz realizowałby spoczywający na państwie obowiązek jej ochrony. W przypadku uwzględnienia przedstawionej propozycji możliwe będzie zapewnienie rodzinie, która oczekuje na pojawienie się lub wychowanie dziecka, zabezpieczenia sytuacji również w wymiarze bytowym. Uzasadnienie proponowanej zmiany można także odnaleźć w prawie międzynarodowym<sup>19</sup>. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka uchwalona 10.12.1948 r. w art. 16 stanowi, że państwo ma obowiązek zagwarantowania każdej rodzinie prawa do ochrony, gdyż rodzinę uznaje się za naturalną i podstawową komórkę społeczeństwa. W odniesieniu do uprawnień rodzicielskich Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych z 18.12.1979 r. w swej preambule wyraźnie wskazuje, że „tradycyjna rola mężczyzn w rodzinie i społeczeństwie powinna ulegać ewolucji, podobnie jak rola kobiety, i że jest to warunkiem osiągnięcia pełnej równości mężczyzn i kobiet”<sup>20</sup>. W Konwencji o Prawach Dziecka przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych z 20.11.1989 r.<sup>21</sup> zaznaczono, że oboje rodzice ponoszą wspólną odpowiedzialność za wychowanie i rozwój dziecka oraz że jak najlepsze zabezpieczenie interesów dziecka powinno być przedmiotem ich największej troski (art. 18 ust. 1). Oprócz tego proponowane rozwiązanie może też realizować wynikający z art. 33 ust. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej<sup>22</sup> (UE) obowiązek zapewnienia rodzinie ochrony prawnej, ekonomicznej. Należy też zauważyć, że zgodnie z art. 23 zd. 1 Karty Praw Podstawowych UE równość kobiet i mężczyzn winna być zapewniona we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Zagadnienie to rozwinęto w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym

<sup>19</sup> Zob. szerzej: T. Świątnicki, *Ochrona trwałości stosunku pracy na arenie międzynarodowej*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2019/2(XIX), s. 253–265; M.J. Zieliński, *Zróżnicowanie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w zależności od rodzaju umowy o pracę w świetle prawa międzynarodowego i prawa UE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017/7, s. 11–22.

<sup>20</sup> Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71.

<sup>21</sup> Dz.U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526 ze zm.

<sup>22</sup> Dz.Urz. UE C 303 z 14.12.2007 r., s. 1.

a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE<sup>23</sup>, gdzie wskazano, że „Polityki dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinny przyczynić się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety oraz zmniejszania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. W politykach tych powinno uwzględniać się zmiany demograficzne, w tym skutki starzenia się społeczeństwa”.

## Bibliografia

1. Czerniak-Swędziol J., *Dyskryminacja pracowników wypełniających obowiązki rodzicielskie*, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej 2020, t. 1.
2. Serafin K., *Ochrona rodziny w świetle przepisów prawa pracy*, Łódź 2018.
3. Świętnicki T., *Ochrona trwałości stosunku pracy na arenie międzynarodowej*, Roczniki Administracji i Prawa 2019, nr XIX, z. 2.
4. Zieliński M.J., *Zróżnicowanie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w zależności od rodzaju umowy o pracę w świetle prawa międzynarodowego i prawa UE*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2017, nr 7.

<sup>23</sup>Dz.Urz. UE. L 188 z 12.07.2019 r., s. 79.