



Krzysztof Walczak  
Barbara Godlewska-Bujok

**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**



Sekcja Wydawnicza  
Wydziału Zarządzania  
Uniwersytetu Warszawskiego



Krzysztof Walczak  
Barbara Godlewska-Bujok

**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**



Sekcja Wydawnicza  
Wydziału Zarządzania  
Uniwersytetu Warszawskiego

Warszawa 2021



Recenzentki:

prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf (Uniwersytet Warszawski)

prof. dr hab. Gertruda Uścińska (Uniwersytet Warszawski)

Redakcja: Agata Ostrowska, Anita Sosnowska

Projekt okładki: Agnieszka Miłaszewicz

© Copyright by Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego,  
Sekcja Wydawnicza Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego,  
Warszawa 2021

e-ISBN: 978-83-235-5313-7

DOI: 10.7172/978-83-235-5313-7.swwz.1

#### INFORMACJE O PROJEKCIE

Projekt 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) został przyjęty do finansowania w ramach ogłoszonego przez Narodowe Centrum Nauki konkursu „OPUS 13”.

Kierownikiem projektu jest dr hab. Krzysztof Walczak.

#### PROJECT INFORMATION

The project financed by the National Science Centre entitled “The principle of satisfying the living and social needs of the employee in the company’s sources of law with respect to parenthood” (contract no. UMO-2017/25/B/HS5/00940) was accepted for funding under the “OPUS 13” as announced by the National Science Centre.

The project manager is dr hab. Krzysztof Walczak.



Opracowanie komputerowe:  
Dom Wydawniczy ELIPSA  
ul. Inflancka 15/198, 00-189 Warszawa  
tel. 22 635 03 01  
e-mail: [elipsa@elipsa.pl](mailto:elipsa@elipsa.pl), [www.elipsa.pl](http://www.elipsa.pl)

# Spis treści

|                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Wprowadzenie .....                                                                                                                                          | 8  |
| Rozdział 1. Pojęcie bytowych i socjalnych potrzeb pracowników w związku z rodzicielstwem.....                                                               | 15 |
| 1.1. Wstęp .....                                                                                                                                            | 15 |
| 1.2. Kontrowersje interpretacyjne dotyczące zasady zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników .....                               | 17 |
| 1.3. Podsumowanie .....                                                                                                                                     | 19 |
| Rozdział 2. Uzasadnienie możliwości/konieczności zaspokajania przez pracodawców socjalnych i bytowych potrzeb pracowników związanych z rodzicielstwem ..... | 21 |
| 2.1. Wstęp.....                                                                                                                                             | 21 |
| 2.2. Możliwość znalezienia kandydatów do pracy – rynek pracownika .....                                                                                     | 22 |
| 2.3. Możliwość zatrzymania zatrudnionych i ich zmotywowanie do pracy ...                                                                                    | 25 |
| 2.4. Podsumowanie .....                                                                                                                                     | 28 |
| Rozdział 3. Zakres świadczeń dla opiekunów dzieci .....                                                                                                     | 29 |
| 3.1. Wstęp.....                                                                                                                                             | 29 |
| 3.2. Gwarancje zatrudnienia i wsparcia po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem.....                                                               | 29 |
| 3.3. Świadczenia oczekiwane przez opiekunów .....                                                                                                           | 30 |
| 3.4. Świadczenia oferowane przez pracodawców w świetle danych statystycznych i publikacji prasowych.....                                                    | 34 |
| 3.5. Świadczenia kafeteryjne .....                                                                                                                          | 36 |
| 3.6. Podsumowanie .....                                                                                                                                     | 37 |
| Rozdział 4. Zakładowe źródła prawa pracy jako optymalne miejsce regulowania świadczeń rodzicielskich .....                                                  | 38 |
| 4.1. Wstęp.....                                                                                                                                             | 38 |
| 4.2. Zakres przedmiotowy zakładowych źródeł prawa pracy .....                                                                                               | 40 |
| 4.3. Zakres podmiotowy uprawnień dla opiekunów dzieci.....                                                                                                  | 45 |
| 4.4. Podsumowanie .....                                                                                                                                     | 47 |
| Rozdział 5. Badania własne .....                                                                                                                            | 48 |
| 5.1. Metodologia .....                                                                                                                                      | 48 |
| 5.2. Prezentacja badanej grupy.....                                                                                                                         | 49 |
| 5.3. Analiza przyznawanych świadczeń .....                                                                                                                  | 53 |

|                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.3.1. Ogólne uregulowania dotyczące uprawnień opiekunów dzieci. . . .                                                 | 54 |
| 5.3.2. Uprawnienia socjalne finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. . . . .                           | 55 |
| 5.3.2.1. Pojęcie „dziecka”. . . . .                                                                                    | 55 |
| 5.3.2.2. Dofinansowanie wypoczynku. . . . .                                                                            | 56 |
| 5.3.2.3. Imprezy świąteczne, paczki świąteczne, bony towarowe. .                                                       | 56 |
| 5.3.2.4. Organizacja przez pracodawcę żłobków i przedszkoli lub też dofinansowywanie pobytu dzieci w takich placówkach | 57 |
| 5.3.3. Świadczenia z tytułu urodzenia dziecka. . . . .                                                                 | 58 |
| 5.3.4. Dodatkowe urlopy i czas wolny w celu możliwości spędzenia wspólnego czasu z dziećmi. . . . .                    | 58 |
| 5.3.5. Możliwość zapewnienia opieki nad dziećmi . . . . .                                                              | 59 |
| 5.3.6. Świadczenia szkolne . . . . .                                                                                   | 60 |
| 5.3.7. Opieka medyczna . . . . .                                                                                       | 61 |
| 5.3.8. Wdrożenie po urloпах związanych z rodzicielstwem. . . . .                                                       | 61 |
| 5.3.9. Elastyczność czasu i miejsca pracy . . . . .                                                                    | 62 |
| 5.3.10. Inne ciekawe rozwiązania związane z opieką nad dziećmi. . . . .                                                | 64 |
| Podsumowanie i wnioski <i>de lege ferenda</i> . . . . .                                                                | 65 |
| Załącznik 1. List i ankieta . . . . .                                                                                  | 67 |
| Załącznik 2. Zestawienie zbadanych autonomicznych źródeł prawa pracy . . . . .                                         | 70 |
| Załącznik 3. Wykaz zagranicznych układów zbiorowych. . . . .                                                           | 78 |

# Table of contents

|                                                                                                                                                     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Introduction .....                                                                                                                                  | 80  |
| Chapter 1. The concept of the living and social needs of workers in connection with parenthood.....                                                 | 87  |
| 1.1. Introduction .....                                                                                                                             | 87  |
| 1.2. Interpretative controversy over the principle of satisfying the living, social and cultural needs of employees .....                           | 89  |
| 1.3. Summary.....                                                                                                                                   | 91  |
| Chapter 2. Justification of the possibility/necessity for employers to meet the social and living needs of workers with respect to parenthood ..... | 93  |
| 2.1. Introduction .....                                                                                                                             | 93  |
| 2.2. Possibility to find candidates for work – employee market .....                                                                                | 94  |
| 2.3. Possibility to retain employees and motivate them to work.....                                                                                 | 96  |
| 2.4. Summary.....                                                                                                                                   | 99  |
| Chapter 3. Scope of benefits for child carers.....                                                                                                  | 101 |
| 3.1. Introduction .....                                                                                                                             | 101 |
| 3.2. Guarantees of employment and support after returning from parental leave .....                                                                 | 101 |
| 3.3. Benefits expected by carers.....                                                                                                               | 102 |
| 3.4. Benefits offered by employers in the light of statistical data and press releases .....                                                        | 106 |
| 3.5. Cafeteria benefits .....                                                                                                                       | 107 |
| 3.6. Summary.....                                                                                                                                   | 108 |
| Chapter 4. Company sources of labour law as the optimal place for regulating parental benefits .....                                                | 110 |
| 4.1. Introduction .....                                                                                                                             | 110 |
| 4.2. Material scope of company labour law sources .....                                                                                             | 112 |
| 4.3. Personal scope of entitlements for child carers .....                                                                                          | 116 |
| 4.4. Summary.....                                                                                                                                   | 118 |
| Chapter 5. Own research .....                                                                                                                       | 120 |
| 5.1. Methodology .....                                                                                                                              | 120 |
| 5.2. Presentation of the study group .....                                                                                                          | 121 |
| 5.3. Analysis of benefits granted .....                                                                                                             | 125 |
| 5.3.1. General rules on the rights of child carers.....                                                                                             | 125 |

|                                                                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.3.2. Social entitlements financed by the employer .....                                                                                  | 126 |
| 5.3.2.1. Concept of child .....                                                                                                            | 126 |
| 5.3.2.2. Holiday funding. ....                                                                                                             | 127 |
| 5.3.2.3. Christmas parties, Christmas packages, vouchers .....                                                                             | 127 |
| 5.3.2.4. Organization by the employer of nurseries and<br>kindergartens or co-financing of children's stay in such<br>establishments ..... | 128 |
| 5.3.3. Childbirth benefits. ....                                                                                                           | 129 |
| 5.3.4. Additional holidays and leisure time to spend together<br>with children .....                                                       | 130 |
| 5.3.5. Possibility of providing childcare .....                                                                                            | 130 |
| 5.3.6. School benefits. ....                                                                                                               | 131 |
| 5.3.7. Medical care. ....                                                                                                                  | 132 |
| 5.3.8. Back-on-track programmes after parental leave. ....                                                                                 | 132 |
| 5.3.9. Flexibility of time and place of work .....                                                                                         | 133 |
| 5.3.10. Other interesting childcare solutions .....                                                                                        | 134 |
| Summary and <i>de lege ferenda</i> .....                                                                                                   | 135 |
| References .....                                                                                                                           | 137 |
| Annex 1. Letter and survey .....                                                                                                           | 147 |
| Annex 2. List of examined autonomous sources of labour law. ....                                                                           | 150 |
| Annex 3. List of foreign collective agreements .....                                                                                       | 158 |

# Wprowadzenie

Celem projektu „Zasada zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa” było poznanie nowego obszaru wiedzy w zakresie prawa pracy. Realizacja zaś opierała się na analizie dokumentów źródłowych, określanych jako autonomiczne lub zakładowe źródła prawa pracy<sup>1</sup> (Walczak, 2014, s. 8 i nast.), przeprowadzonej w taki sposób, aby można było w ramach dalszych prac empirycznie ocenić, jakie rodzaje polityki stosują przedsiębiorstwa w zakresie świadczeń rodzicielskich: czy ograniczają się wyłącznie do uprawnień przewidzianych w przepisach prawa pracy, czy też oferują szerszy zakres świadczeń, dotychczas nieobjęty regulacją ustawową.

Zgodnie z przyjętym założeniem, wynikającym bezpośrednio z samego tytułu, przedmiotem badań empirycznych były więc tylko te organizacje, które mają obowiązek tworzyć zakładowe źródła prawa pracy, czyli w praktyce pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników. Rozważania dogmatyczne znajdują natomiast zastosowanie do wszystkich podmiotów zatrudniających pracowników, a jak zostanie pokazane, naszym zdaniem, mogą one dotyczyć również osób współpracujących na podstawie umów prawa cywilnego. Tak szerokie podejście pozwoliło nam ocenić, jaki może być oczekiwany kierunek zmian w regulowaniu tej sfery stosunków zatrudnienia. Podstawę prawną naszych analiz wyprovodzamy z jednej z podstawowych zasad prawa pracy wyrażonej w art. 16 k.p., zgodnie z którą pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników, a więc i te związane z posiadaniem dzieci. Dodatkowo, art. 94 pkt 8 k.p. stanowi, iż pracodawca jest obowiązany zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników. W ciągu ostatnich lat zasada ta uległa jednak pewnej dewaluacji w związku z wąskim jej pojmowaniem jako podstawy aksjologicznej niemal wyłącznie do stanowienia i interpretacji przepisów dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej: zfs), uregulowanego w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. 2020, poz. 1070; dalej: zfsu).

Tego typu podejście do zagadnienia nie jest jednak, naszym zdaniem, uzasadnione, ponieważ choć prowadzenie działalności socjalnej należy do pod-

---

<sup>1</sup> Do których, zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2020, poz. 1320; dalej: kodeks pracy lub k.p.) zalicza się układy zbiorowe pracy (dalej: UZP), inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

stawowych obowiązków pracodawcy (art. 94 pkt 8 k.p.), to przepisy nie dają pracownikowi prawa do domagania się określonego świadczenia od podmiotu zatrudniającego. Wyznaczają one bowiem cel, do którego pracodawca powinien dążyć, nie precyzując w jaki sposób ani nie określając, co może grozić pracodawcy za niezaspokojenie socjalnych potrzeb pracowników. Opinię powyższą potwierdził Sąd Najwyższy (dalej: SN) w wyroku z dnia 15 lipca 1987 r. (I PRN 25/87, OSNC, 1988, Nr 12, poz. 180), wskazując, że świadczenia te mają charakter uznaniowy, a ich przyznanie zależy przede wszystkim od spełnienia warunków określonych w regulaminie korzystania z omawianych świadczeń, z których najważniejszym jest sytuacja materialna osoby uprawnionej. Dlatego też, jak wskazuje SN w wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 r. (I PKN 579/00, OSNAPIUS, 2003, Nr 14, poz. 331) pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. W związku z powyższym istnieje możliwość wprowadzenia uregulowań, w myśl których niektóre grupy uprawnionych osób, ale o najwyższych dochodach, nie otrzymują świadczeń na dzieci lub też otrzymują je w znacznie niższej wysokości ze względu na charakter socjalny. Dlatego też nie można uznać tych świadczeń za typowo skierowane do opiekunów dzieci jako takich, a jako wsparcie socjalne. Co więcej, jak wskazuje się w doktrynie, zaspokajanie socjalnych potrzeb pracowników dotyczy całej załogi, a nie poszczególnych pracowników (Barzycka-Banaszczyk, 2004, s. 210), niektórzy zaś działalność tę nazywają wręcz filantropią (Strawiński, 2018, s. 27).

Naszym zdaniem zasadzie tej aktualnie należałoby przypisać nowe znaczenie i to z dwóch powodów. Z jednej strony jest to związane z nowym postrzeganiem miejsca i roli rodzicielstwa w życiu pracowników (czy nawet szerzej – zatrudnionych) i ze zmianą paradygmatu w tym zakresie. Należy bowiem zwrócić uwagę, że w ostatnich latach można zaobserwować rewolucyjną wręcz zmianę systemu uprawnień rodzicielskich (Godlewska-Bujok, 2021, s. 976), polegającą, po pierwsze, na rozszerzeniu zakresu podmiotowego ich beneficjentów o osoby niebędące pracownikami w znaczeniu art. 2 k.p.<sup>2</sup> Sam ustawodawca widzi więc konieczność objęcia tymi uprawnieniami wszystkich rodziców bez względu na formalną podstawę zatrudnienia (Babińska-Górecka, 2018, s. 127 i nast.; Więclaw, 2018, s. 20 i nast.), co też, naszym zdaniem, powinno mieć miejsce także

---

<sup>2</sup> Od dnia 1 stycznia 2017 r. świadczenia z ubezpieczenia społecznego w okresie równym długości pracowniczego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego przysługują również osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, o ile odprowadzają składki na ubezpieczenia chorobowe (Uścińska, 2019, s. 17 i nast.).

w przypadku innych świadczeń i ułatwień dla tej grupy zatrudnionych. Takie podejście jest zgodne z prounijną wykładnią przepisów, w których kwestie godzenia życia zawodowego z rodzinnym odnosi się nie tylko do osób mających status pracownika, lecz do „każdego”, czyli również do prowadzących działalność na własny rachunek (Rycak, 2017, s. 309 i nast.).

Niezależnie od rozszerzenia zakresu podmiotowego widoczne jest też uelastycznienie zasad korzystania z uprawnień przez rodziców i członków rodzin, w tym zwiększenie możliwości dzielenia opieki nad dzieckiem przez członków rodziny. Stanowią one część uprawnień pracowniczych i wywołują pewne obowiązki po stronie zarówno pracownika, jak i pracodawcy.

Natomiast z drugiej strony zasada ta może być wykorzystana jako wytyczna przyznawania świadczeń pracownikom, a więc wiąże się z szeroko rozumianym pojęciem „wynagradzania za pracę”. Przy wskazanym bowiem wyżej czysto „socjalnym” podejściu do jej interpretacji, cel przyciągnięcia i utrzymania wysokiej klasy menedżerów lub specjalistów, a więc najbardziej istotnych pracowników, nie może być spełniony. Tymczasem należy podkreślić, że zasady prawa pracy mają fundamentalne znaczenie dla tej gałęzi prawa, ponieważ stanowią dyrektywę dla ustawodawcy – jak tworzyć przepisy, a dla ich adresatów wskazówkę – jak przepisy rozumieć, interpretować i wdrażać.

Naszym zdaniem, pracodawcy, realizując politykę bezpośredniego wsparcia dla opiekunów dzieci, nie mogą ograniczać się jedynie do działalności *stricte* socjalnej, ale świadczenia lub udogodnienia niewynikające z prawa powszechnego powinni potraktować jako swojego rodzaju benefity. Aby jednak uprawnienia te mogły realizować trzy podstawowe cele, jakie mają szeroko rozumiane świadczenia przyznawane pracownikom, a zawarte w trzech anglojęzycznych słowach: *attract*, *motivate* i *retain* (przyciągnąć, zmotywować i utrzymać), powinny one mieć charakter roszczeniowy. A dla realizacji tego celu optymalnym, również ze względu na wymogi kodeksu pracy, wydaje się, naszym zdaniem, wprowadzenie ich w autonomicznych źródłach prawa pracy. Oczywiście uprawnienia zawarte w umowach o pracę spełniają również te cechy, zwłaszcza jeżeli doprecyzowują postanowienia prawa zakładowego lub też ze względu na specyfikę uprawnień/świadczeń są wyłącznym miejscem ich regulowania. Jednakże ze względu na ich indywidualny charakter trudno jest dokonywać ich szerszej oceny. Dlatego też nie będą przedmiotem dalszych analiz.

Wskazane wyżej podejście odpowiada zresztą na wezwanie Unii Europejskiej, która w motywie 50 dyrektywy 2019/1158 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188, s. 79–93; dalej: dyrektywa 2019/1158) zachęca państwa członkowskie, aby zgodnie z praktyką krajową promowały dialog społeczny z partnerami społecznymi w celu wspierania godzenia życia zawo-

dowego i prywatnego, w tym poprzez promowanie środków na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w miejscu pracy.

Wybrana do realizacji projektu metoda badawcza zakładała analizę zakładowych źródeł prawa pracy i na tej podstawie – metodą rozumowania indukcyjnego (*bottom-up method*), przy zastosowaniu również metody dogmatycznoprawnej (szczególnie istotnej przy ustalaniu katalogu dokumentów źródłowych przeznaczonych do badania i analizie teoretycznej) oraz komparatystyki – ustalenie wniosków badawczych. Przyjęta metodologia, której podstawą były badania empiryczne, pozwoliła dodatkowo sformułować wnioski *de lege ferenda* co do kierunku przyszłych postulatów i rozwiązań prawnych.

W tym miejscu należy wspomnieć, że zainteresowanie pracodawców problemami pracowników – opiekunów dzieci, mające na celu zapewnienie im odpowiedniego wsparcia z tego tytułu, ma na ziemiach polskich długą tradycję. Z wzorców tych, często zapomnianych, należałoby, naszym zdaniem, również skorzystać, uwzględniając oczywiście aktualne uwarunkowania. Dlatego też analizując tę kwestię, ukazujemy ją w szerszym kontekście historycznym i skupiamy się na okresie po II wojnie światowej, kiedy to wsparcie zakładów pracy w opiece nad dziećmi przybrało na sile, a przy tym jest to okres, w którym kształtowała się pierwotna wersja kodeksu pracy wraz ze swoimi, funkcjonującymi z pewnymi modyfikacjami do dziś, zasadami. Dodatkowo w tym czasie kształtowało się podejście do kwestii rodzicielstwa pracowników (a właściwie pracownic). Przy czym, co należy wskazać, w okresie gospodarki nakazowo-rozdzielczej trend ten miał wydźwięk wyraźnie polityczny, co powoduje, że akurat w warstwie aksjologicznej nie będziemy szukali analogii do aktualnej sytuacji.

Zainteresowanie tym tematem ma obecnie szerszy wymiar, ponieważ, przykładowo, bez zainteresowania się przez pracodawców problematyką opiekunów dzieci nie jest możliwa w praktyce makroekonomiczna polityka demograficzna państwa, a więc wskazywana w dokumentach rządowych konieczność promowania zwiększenia dzietności i odwrócenie niekorzystnego trendu demograficznego, charakteryzującego się pogłębiającym się, ujemnym przyrostem naturalnym (Cierniak-Piotrowska, Dąbrowska i Stelmach, 2021, s. 11–12). Na marginesie należy wskazać, że kwestia ta leżała u podstaw wydania przez MOP pierwszych regulacji dotyczących ochrony macierzyństwa, a dopiero później organizacja ta zaczęła zwracać uwagę na inne kwestie dotyczące zatrudniania kobiet, a potem również innych opiekunów dzieci (Óun i Trujillo, 2005, s. vii). Podobna sytuacja występowała zresztą w Polsce powojennej i to zarówno w okresie przed wydaniem ustawy – Kodeks pracy (Korolec, 1975, s. 430 i nast.), jak i po skodyfikowaniu prawa pracy (Brol, 1977, s. 622). Nie ulega jednak wątpliwości, że to właśnie obecnie zwiększenie dzietności stało się kwestią, której rządy Polski i innych krajów poświęcają wiele uwagi czy wręcz postrzegają jako problem społeczny (Kotowska, 2007, s. 13; Boeri, Del Boca i Pissarides, 2005, s. 123 i nast.).

W literaturze wskazuje się, że prognozowane zmiany w przyszłości przyniosą m.in. takie skutki społeczno-ekonomiczne, jak zmniejszenie potencjału populacji o wyższych kwalifikacjach, kreatywności, skłonności do ryzyka (Balcerzak-Paradowska, 2015, s. 2). Tak więc zastępowalność pokoleń leży nie tylko w interesie pojedynczej rodziny, lecz także całego społeczeństwa, stąd w polityce społecznej państwa niezbędne jest zapewnienie pomocy na rzecz rodziny (Lisowska, 2008, s. 184). Jak podkreśla się w literaturze (Wóycicka, 2005, s. 80) na politykę rodzinną państwa składają się:

- instrumenty kompensujące koszty wychowania dziecka, czyli świadczenia pieniężne (do których obecnie należy zaliczyć m.in.: zasiłki rodzinne, macierzyńskie, wychowawcze, świadczenie rodzicielskie, tzw. kosiniakowe, i jednorazową zapomogę z tytułu urodzenia się dziecka, tzw. becikowe, w wysokości 1000 zł na nowonarodzone dziecko, czy też wprowadzony na mocy ustawy z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz.U. 2019, poz. 2407 ze zm.), tzw. program 500+, ulgi podatkowe, dotacje do usług (np. transportu publicznego czy dodatki mieszkaniowe);
- instrumenty godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, w tym zwłaszcza urlopy związane z opieką nad dziećmi i inne uprawnienia opiekunów dzieci zawarte w kodeksie pracy (szerzej zob. Czerniak-Swędzioł, 2016; Jackowiak, 2007, s. 22 i nast.), które początkowo przysługiwały tylko kobietom, a obecnie zostały również rozszerzone na mężczyzn (Mitrus, 2009, s. 197);
- inne instrumenty, w tym gwarancje prawne równego traktowania w miejscu pracy, system emerytalny, programy mieszkaniowe.

Należy jednak wyraźnie podkreślić, że same działania ustawodawcy w tym zakresie nie są wystarczające. Dlatego też, naszym zdaniem, niezbędnym jest aby problematyka ta znalazła swoje odzwierciedlenie w działalności pracodawców. Bez ich wsparcia bowiem możliwość łączenia opieki nad dziećmi z pracą przez osoby zatrudnione jest trudna do wyobrażenia. W konsekwencji prowadziłoby to do sytuacji, w której realizacja wskazanego wyżej celu makroekonomicznego, a więc promowanie zwiększenia liczby dzieci, będzie w praktyce iluzoryczna. Jak wskazują prowadzone już od wielu lat badania, problem spadku dzietności kobiet w Europie jest ściśle związany z możliwością połączenia wykonywania zawodu i posiadania rodziny (McDonald, 2002, s. 417 i nast.; Hein, 2005, s. 3 i nast.). Również z badań GUS wynika, że jedną z głównych przyczyn odkładania lub wstrzymywania decyzji o posiadaniu dzieci jest brak możliwości godzenia pracy z opieką nad nimi (Waligórska, Kostrzewa, Potyra i Rutkowska, 2014, s. 53).

Poza kwestiami makroekonomicznymi należy też zwrócić uwagę na przyczyny mikroekonomiczne, ponieważ pracownicy, którzy już posiadają dzieci, bez wsparcia pracodawców ułatwiających im opiekę nad nimi nie będą chcieli i mogli wykonywać pracy z pełnym zaangażowaniem. A więc w praktyce spowo-

duje to obniżenie efektywności organizacji. Co więcej, w niektórych przypadkach pracownicy ci mogą być wręcz zmuszeni zrezygnować z pracy. Podobna argumentacja może stanowić podstawę dla niepodjęcia zatrudnienia u konkretnego pracodawcy, jeżeli okaże się, że nie gwarantuje on zapewnienia możliwości pogodzenia życia zawodowego z osobistym (*work-life balance*), do którego zalicza się w szczególności życie rodzinne (Masselot, 2011, s. 15).

Wspomniane koncepcje zakładają, że należy promować działania, dzięki którym możliwe jest uzyskanie harmonii na tych dwóch płaszczyznach. Nie ulega bowiem wątpliwości, że połączenie pracy oraz rodziny w spójną całość bezpośrednio skutkuje wzrostem satysfakcji pracownika oraz wzmacnia poczucie samo-realizacji wynikającej z udanej pracy i pomyślnego życia prywatnego (Skarżyński, 2007, s. 11). Wagę tej kwestii doskonale podkreśla stwierdzenie „*Work-life balance* zawsze był istotny dla pracowników, jednak w ostatnich latach aspekt ten stał się kluczowy” (Koc, 2019a, s. 1). Przy obecnej sytuacji na rynku pracy i trwającej na nim „walki o talenty”, którymi ze względu na wiek najczęściej są osoby w wieku prokreacyjnym lub też już posiadające dzieci, niezapewnienie tej równowagi może stanowić przyczynę poważnych problemów bezpośrednio dla samych podmiotów zatrudniających.

Zdajemy sobie sprawę, że w ostatnim czasie coraz częściej mówi się, że pokolenie Z wychowane w świecie nowoczesnych technologii preferuje inne podejście do pracy i życia prywatnego, jakim jest nie tyle *work-life balance*, ile *work-life blending*. Podejście to zakłada, że nie da się rozdzielić tych dwóch sfer życia, a praca, będąc przedłużeniem życia prywatnego, ma być przyjemnością, a nie przymusem (Koc, 2017). Jednakże, nawet przyjmując takie podejście, wydaje się, że w będącym przedmiotem niniejszych rozważań temacie akurat *work-family balance* będzie miał cały czas istotne znaczenie.

Mówiąc o przyczynach zainteresowania się problematyką uprawnień przyznawanych opiekunom dzieci, można odwołać się także do katolickiej nauki społecznej, w której akcentuje się, że powinno się nadać świadczeniom przyznawanym przez pracodawców pracownikom charakter rodzinny, a więc powiązać je również z faktem posiadania dzieci (Nowak, 2013, s. 76 i nast.; 2014, s. 106 i nast.).

Ponieważ jak dotąd problematyka uprawnień przyznawanych opiekunom dzieci w autonomicznych źródłach prawa pracy nie była w Polsce przedmiotem badań empirycznych, mimo że na temat samych uprawnień często pisze się w literaturze, w tym zwłaszcza w publikacjach prasowych, postanowiliśmy zbadać, jaka jest praktyka w tym zakresie w podmiotach gospodarczych działających w Polsce. Analiza ta, uwzględniająca również wzorce istniejące w przeszłości, stanie się dla nas podstawą do wyciągnięcia wniosków *de lege ferenda*. Zakładamy, że mogłaby ona być w przyszłości przydatna do oceny praktyki wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy 2019/1158.

Bazą badań empirycznych była ankieta, znajdująca się w Załączniku nr 1, którą za pośrednictwem różnych środków komunikacji rozesłaliśmy do ponad 300 przedsiębiorstw działających w Polsce i zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Dodatkowo wykorzystaliśmy „dobre wzorce” wsparcia opiekunów dzieci, prezentowane w literaturze przedmiotu oraz w mediach. Ich wspólną cechą jest to, że świadczenia i uprawnienia są wynikiem autonomicznej decyzji podjętej na poziomie pracodawcy i nie wynikają bezpośrednio z prawa powszechnego, chociaż w niektórych przypadkach są jego „twórczym rozwinięciem”. Ten ostatni przypadek zachodzi zwłaszcza, jeżeli chodzi o najpopularniejsze formy wsparcia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zdajemy sobie sprawę, że badana grupa nie ma przymiotu reprezentatywnej, nie było zresztą celem projektu badawczego badanie próbek reprezentatywnej, jednak nawet ten mały odsetek (w skali kraju) przebadanych podmiotów daje, naszym zdaniem, w miarę obiektywny obraz rzeczywistości i może być podstawą do wyciągnięcia bardziej ogólnych wniosków i to o charakterze zarówno naukowym, jak i praktycznym.

Wyniki badań projektu zostały zaprezentowane na seminarium naukowym w listopadzie 2020 r., odbywającym się w trybie online. O komentarz wstępnej wersji raportu z badań poprosiliśmy wybitne znawczynie zagadnień związanych z łączeniem opieki nad dziećmi z pracą: prof. UW dr hab. Renatę Babińską-Górecką (Uniwersytet Wrocławski), prof. ALK dr hab. Monikę Latos-Miłkowską (Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie), dr hab. Anetę Giedrewicz-Niewińską (Uniwersytet w Białymstoku), dr hab. Grażynę Spytek-Bandurską (Uniwersytet Warszawski), dr Justynę Czerniak-Swędzioł (Uniwersytet Jagielloński), dr hab. Katarzynę Serafin (Uniwersytet Łódzki) i dr Urszulę Torbus (Uniwersytet Śląski). Uwagi ekspertek, za które gorąco dziękujemy, częściowo uwzględniliśmy w ostatecznej wersji.

# Rozdział 1

## Pojęcie bytowych i socjalnych potrzeb pracowników w związku z rodzicielstwem

### 1.1. Wstęp

Nie jest w pełni zrozumiałe co oznacza w praktyce sformułowanie „potrzeby bytowe, socjalne i kulturalne” (por. Mędrala, 2020, s. 200). Wskazuje ono na kategorie pozaprawne, wchodzące w zakres innych nauk: ekonomii, socjologii, psychologii czy zarządzania zasobami ludzkimi (dalej: ZZL). Od prawników oczekuje się podejścia formalnego, takiego które pozwoli ustalić katalog potrzeb w taki sposób, aby można było ewentualnie nadać im charakter roszczeniowy. Tymczasem w tym przypadku nie można nawet w przybliżeniu określić tego katalogu, ponieważ wyżej przytoczone sformułowanie ma bardzo szeroki zakres, o czym może świadczyć również jego analiza historyczna, zwłaszcza okresu po II wojnie światowej. Jak bowiem podkreślano w literaturze przedmiotu tamtych lat, procedura pomocy socjalnej przykuwała dużą uwagę władz rządzących, dlatego była stosowana jako obowiązkowa procedura zarządzania społeczeństwem (Mucha i Sierpowska, 2006, s. 1). Uzasadniając takie podejście od strony ideologicznej wskazywano, że w zakładzie pracy krzyżują się interesy gospodarcze i społeczne, dlatego jest on podmiotem zarówno polityki gospodarczej, jak i polityki społecznej. Uznano, że przedsiębiorstwo przemysłowe powinno pełnić poza funkcjami produkcyjnymi także funkcje pozaprodukcyjne. Do tych ostatnich zaliczono m.in. funkcję opiekuńczą, która obejmowała wypoczynek i opiekę nad rodziną pracownika. W związku z tym zakłady pracy miały obowiązek sporządzania planów zakładowej działalności socjalnej i bytowej w oparciu o społeczno-gospodarczą analizę załogi w celu określenia podstawowych dla planowania działalności socjalnej danych, takich jak wiek, płeć, stan rodzinny, sytuacja mieszkaniowa itp. (Mikulski, 1978, s. 8–9). Natomiast jeżeli chodzi o uzasadnienie ekonomiczne, to jak wskazywano w doktrynie (Wiśniewska, 1985, s. 5), wiązało się z typem industrializacji wprowadzanej w Polsce i w innych krajach socjalistycznych. Mimo różnych fluktuacji do końca lat 70. XX wieku realizo-

wany był model forsownej industrializacji typu ekstensywnego, preferujący w dodatku silną koncentrację produkcji. Typowym zjawiskiem był wielki kombinat powstający w dziewiczym terenie lub małym miasteczku, przemieniający je w ciągu kilku lat w duży ośrodek miejski. Zakład pracy stawał się czynnikiem postępu cywilizacyjnego (w ówczesnym rozumieniu) w miejscu jego lokalizacji i z konieczności odgrywać musiał rolę kulturotwórczą, dostarczając materialnych środków do zaspokajania socjalnych i bytowych potrzeb pracowników i ludności miejscowej (Mikulski, 1978, s. 5), ale także zapewniając realizację wsparcia socjalnego i bytowego dla pracowników wyrwanych z ich naturalnych środowisk. Dlatego też zasadność przyznawania przez pracodawców świadczeń i ułatwień na rzecz opiekunów dzieci (rozumianych głównie jako kobiety) nie budziła w okresie socjalizmu wątpliwości. Sytuacja uległa istotnej zmianie po przemianach ustrojowych przełomu lat 80. i 90. XX wieku. Wówczas w wyniku reformy gospodarczej działalność socjalna uległa drastycznemu ograniczeniu jako niezwiązana z realizacją głównych celów biznesowych przedsiębiorstw (Zarychta, 1995, s. 8 i nast.). Podejście takie wydaje się jednak nieaktualne w obecnych realiach rynkowych, o czym szerzej w rozdziale 3, dlatego też uznaliśmy za zasadne powiązanie rodzicielstwa i wynikającej z niego relacji opieki nie tylko z problematyką socjalno-bytową, lecz także z polityką personalną w szerokim tego słowa znaczeniu.

Generalnie, potrzeby pracownika należą do sfery prywatnej, a więc można by rozważać również ich zapewnianie w kontekście ograniczanej przez prawo ingerencji pracodawcy w sferę prywatną, ale nie jest nam bliskie takie konfrontacyjne podejście. Nie jest to w tym momencie również główny wątek naszych rozważań, chociaż nie można go zupełnie pominąć, a eksploracja samego wątku wydaje się być obiecująca.

Jak napisaliśmy we wstępie, jako normatywną podstawę uznania, że pracodawcy powinni wprowadzać dodatkowe uprawnienia dla pracowników–opiekunów dzieci traktujemy art. 16 k.p. A ponieważ przepis ten został zaliczony do podstawowych zasad prawa pracy, to, jak słusznie naszym zdaniem wskazuje się w doktrynie, ma on deklaracyjny, ale i normatywny charakter (Tomaszewska, 2008, s. 413). Natomiast zdaniem K. Rączki (Gersdorf, Rączka i Raczkowski, 2010, s. 71) mamy tu do czynienia nie tyle z obowiązkiem *sensu stricto*, ile w zasadzie z powinnością prawną. Z kolei E. Maniewska (2021, Komentarz do art. 16 k.p.) stwierdza, że przepis ten zawiera zasadę dbałości pracodawcy o pracownika i może być podstawą domagania się od pracodawcy konkretnych zachowań, niesformalizowanych w przepisach prawa pracy. Można również spotkać się z poglądem, że przepis art. 16 k.p. nakłada na wszystkich pracodawców, również prywatnych, powinność wykonywania określonych funkcji społecznych (w granicach posiadanych możliwości i warunków), a w systemie społecznej gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji RP) oznacza to, że rola pracodawców

prowadzących działalność gospodarczą nie sprowadza się do funkcji wyłącznie ekonomicznych, polegających na osiągnięciu zysków (Goździewicz i Zieliński, 2017, Komentarz do art. 16 k.p.). Tak więc wynikające z tego przepisu normy stanowią dyrektywę zarówno dla ustawodawcy, jak i dla partnerów społecznych, wskazującą jak prawo tworzyć i to zarówno na poziomie ogólnokrajowym, jak i zakładowym. Uzupełnienie tej regulacji znajdujemy zresztą w art. 94 pkt 8 k.p. w dziale IV tego aktu dotyczącym obowiązków pracodawców, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany w szczególności zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników. Normatywny charakter tego obowiązku jest kontestowany, dlatego też, żeby oddać pełny obraz tej problematyki, w kolejnej części tego rozdziału zaprezentowano dyskurs przedstawicieli doktryny na ten temat.

## **1.2. Kontrowersje interpretacyjne dotyczące zasady zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników**

Zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników jest jedną z tych zasad, które w sumie nigdy nie doczekały się obszernego omówienia. W niektórych podręcznikach czy komentarzach bywa pomijana jako zasada, która nie przejawia treści normatywnej. Natomiast istnieje też druga grupa publikacji, w których wyrażane jest zdanie przeciwne. Istnieją również postulaty wyeliminowania tej zasady z systemu prawa pracy (Sanetra, 2007, s. 35).

Podstawowym problemem, który zresztą obrazuje przemiany polskiego myślenia o prawie i o tym, co w systemie prawa słuszne, jest transformacja art. 16 k.p.

Przed wszystkim należy wspomnieć, że treść zasady do 1996 r. brzmiała „Zakład pracy jest obowiązany przejawiać troskę o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników”. Do tej treści odwoływał się T. Zieliński (1986, s. 201), który stwierdzał, że istnieje osobna grupa podstawowych zasad prawa pracy, która akcentuje najważniejsze obowiązki zakładów pracy. Są to normy zamieszczone w przepisach art. 15, art. 16 k.p., w którym ustanowiona została zasada dbałości zakładu pracy o zaspokojenie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników oraz art. 17 tego aktu. W podobnym duchu wypowiadał się J. Piasny (1985, s. 165 i nast.), którego zdaniem zakład pracy ma również funkcje pozaprodukcyjne, które obejmują swym zasięgiem szeroki zakres potrzeb pracowników i ich rodzin, a także najbliższe pozapracownicze środowisko zlokalizowane w bezpośrednim sąsiedztwie przedsiębiorstwa. Wśród tych pozaprodukcyjnych funkcji zakładu pracy (przedsiębiorstwa) wymienił m.in.: zapewnienie opieki nad matką i dziećmi kobiet pracujących. Zrozumiały jest brak odniesienia do rodziców, a to ze względu na tradycyjne w owym

okresie przekonanie co do przypisywania funkcji opiekuńczych wyłącznie matce. Podejście to w systemie prawa utrzymało się zresztą do 2004 roku (Godlewska-Bujok, 2021, s. 1001).

Oczywiście, w 2021 r. nie mówimy już o zakładzie pracy jako podmiocie zatrudniającym, a o pracodawcy, wprowadzonym do kodeksu pracy w cytowanej wyżej nowelizacji z 1996 r., która zmieniła brzmienie przepisu na obecne, znacznie osłabiające obligatoryjność zaspokajania potrzeb pracowników. Według Z. Górala nastąpiło nie tylko odejście od powinnościowej stylistyki, lecz także wyraźnie zrelatywizowano wcześniejszą formułę przez sięgnięcie do przesłanki: „stosownie do możliwości i warunków” (Góral, 2011, s. 195 i nast.; Sanetra, 2007, s. 35). To w znacznej mierze zmieniło optykę postrzegania tej zasady, co Z. Góral (2011, s. 195) podsumował stwierdzeniem, że „realia gospodarki rynkowej podważają sensowność czynienia z obowiązku zaspokajania potrzeb pracowników podstawowej zasady indywidualnego prawa pracy”. Dalej Autor ten stwierdza też, że jedyne realne uprawnienia pracowników w tej dziedzinie wynikają z zfsu, jednocześnie przyznając, że wypełnianie przez pracodawców funkcji socjalnej po transformacji ustrojowej przestało być powszechnie akceptowane, co musiało zrodzić wątpliwości, jeżeli chodzi o celowość utrzymywania w katalogu podstawowych zasad prawa pracy zasady wyrażonej w art. 16 k.p. Jeszcze dalej idzie w swoich poglądach T. Liszcz, stwierdzając, że w warunkach gospodarki rynkowej ustawowe narzucanie pracodawcy obowiązków socjalnych jest niewłaściwe i niepotrzebne. Dodaje jednak, że „obserwując gospodarkę krajów wysoko rozwiniętych, łatwo jednak znaleźć przykłady pracodawców, którzy chcąc związać ze sobą pracowników, zaspokajają ich socjalne potrzeby bez prawnego obowiązku” (Liszcz, 2019, s. 109).

W literaturze znajdujemy jednak również głosy odmienne. I tak zdaniem A. Sobczyka (2020) zasada ta wyraża socjalność prawa pracy, której istotą jest brak wzajemności z jednej strony oraz istnienie potrzeby wsparcia – z drugiej. W takim kontekście rzeczywiście można by rozpatrywać owo pojęcie „bytowych i socjalnych potrzeb pracodawców” w powiązaniu z rodzicielstwem, ponieważ teoretycznie w ewentualnych świadczeniach na rzecz pracujących rodziców brakuje wzajemności i istnienie potrzeby wsparcia jest niezaprzeczalne, szczególnie w warunkach deficytów we wspieraniu świadczenia szeroko pojmowanych usług opiekuńczych. Natomiast zdaniem A. Musiały jest to przepis o znaczeniu fundamentalnym z punktu widzenia wartościowania w prawie pracy, pewnym zwornikiem dla całej aksjologii prawa pracy. Wypowiada się ona w podobnym tonie jak A. Sobczyk, stwierdzając, że pracodawca dokonuje wobec pracowników świadczeń niewzajemnych (Musiała, 2019, Komentarz do art. 16).

Również M. Mędrała wskazuje, że istnieje duża przestrzeń aksjologiczna i normatywna do utrzymania zasady z art. 16 k.p. w dzisiejszych realiach społeczno-gospodarczych. Postuluje jednak zmianę sposobu myślenia o tej zasa-

dzie, a przez to i wskazuje na konieczność zmiany brzmienia tego przepisu. M. Mędrala (2020, s. 219) stwierdza, w duchu przytaczanych poglądów A. Sobczyka i A. Musiały, że prawo pracy jest przepełnione aksjologią społeczną i jest wręcz nieuniknioną płaszczyzną realizacji polityki społecznej, w tym socjalnej, państwa. Pracodawca jest zobowiązany wprost, na podstawie odpowiednich szczegółowych przepisów prawa pracy, do zaspokajania potrzeb społecznych pracowników i to nie w miarę możliwości i warunków, ale obligatoryjnie. Wyraża się to zwłaszcza w obowiązkach wypłaty niektórych pieniężnych świadczeń społecznych związanych z pracą.

Z kolei E. Maniewska – jak już wspomniano – konkluduje, że zasada wyrażona w art. 16 k.p. zawiera zasadę dbałości pracodawcy o pracownika, rozumianą jako pewnego rodzaju wzajemne zobowiązanie – obowiązek dbałości partnerów stosunku pracy o interesy drugiej strony (pracownika przez art. 100 § 2 pkt 4). Omawiana podstawowa zasada może być podstawą domagania się od pracodawcy konkretnych zachowań, niesformalizowanych w przepisach prawa pracy (Maniewska i Jaśkowski, 2020).

Zgadzamy się z poglądem, że zasada ta nie była powołana, aby rozszerzać treść indywidualnego stosunku pracy, jednakże świadczenia uzyskiwane w ramach wsparcia od pracodawców mogą stanowić impuls motywacyjny do podejmowania zatrudnienia u określonego pracodawcy, bardziej wydajnej pracy oraz powstrzymania się od zmiany pracodawcy. W takim kontekście zarządzonym wspieranie przez pracodawcę wypełniania przez pracowników ich funkcji rodzicielskich, można więc uznać za „świadczenie” wzajemne. Polega to na tym, że w oczywisty sposób konkurencyjne interesy pracodawców, pracujących rodziców i małych dzieci zderzają się w decyzjach dotyczących grafików i harmonogramów pracy, ustaleń dotyczących opieki nad dziećmi, uzyskiwania awansów, chorób dzieci i godzin nadliczbowych. Pracodawcy zapewniają przyjazne rodzinie polityki i programy w celu usprawnienia rekrutacji i utrzymania pracowników, zmniejszenia absencji oraz zwiększenia satysfakcji z pracy i lojalności wobec firmy. Polityka pracodawcy ma więc na celu maksymalizację produktywnego czasu pracy. Jednak często w najlepszym interesie dzieci jest, aby rodzic mógł odłożyć pracę i zająć się pilnymi problemami rodzinnymi, a najbardziej wartościową pomocą dla pracowników byłaby kultura pracy przyjazna rodzinie, ze wspomagającym nadzorem i praktykami zarządzania (Friedman, 2001, s. 63 i nast.).

### **1.3. Podsumowanie**

W doktrynie prawa pracy występują pewne grupy poglądów skupione wobec wzajemności/niewzajemności świadczeń na podstawie art. 16 k.p., istotności/braku istotności oraz historyczności/ahistoryczności powołanego przepisu.

Naszym zdaniem przepis ten na pewno dostarcza refleksji aksjologicznej o tym, czym prawo pracy jest i czym powinno być. O ile wydaje się słuszne uznanie szerokiej interpretacji tej zasady, o tyle wątpliwości wzbudza sformułowanie „w miarę możliwości” wyrażone w przepisie, ponieważ powoduje, że w niektórych interpretacjach stanowi ono powód do odrzucenia powszechności przyznawanych na tej podstawie świadczeń. Zastrzeżenie, że ma to się odbywać stosownie do możliwości i warunków, jakimi dysponuje pracodawca, daje jednak pracodawcy możliwość subiektywnej oceny swoich możliwości, a co zatem idzie – dosyć swobodnego podejmowania decyzji w zakresie wypełniania tej zasady (Godlewska-Bujok i Sybilska-Bonicka, 2018, s. 22). Nie wyklucza to zatem przyjęcia w aktach prawa wewnątrzzakładowego mieszczących się w granicach prawa regulacji, w tym przyznania dodatkowych świadczeń na rzecz pracujących rodziców. Nie sprzeciwia się to zasadzie wyrażonej w art. 18<sup>3b</sup> k.p. Jednakże, jeżeli zasada wyrażona w przepisie ma mieć znaczenie o dużym ładunku aksjologicznym, to wydaje się niezbędne niejako rozszerzenie go na inne obszary działalności pracodawców. Wychodząc z tego założenia, uznaliśmy, że zasada wyrażona w art. 16 k.p. nie może być zawężana wyłącznie do stosowania przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ale niezbędne jest objęcie jej zakresem również sfery rodzinnej i prywatnej pracownika, w szczególności jeżeli chodzi o pracowników sprawujących opiekę. Oczywiście takie podejście może wzbudzać opór, ale w obecnych warunkach, przy wzrastającej automatyzacji i rozpowszechnieniu środków komunikacji elektronicznej, praktycznie – jak już wspominaliśmy we wstępie – nie jest możliwe oddzielenie życia prywatnego od zawodowego. To również przejaw podejścia opierającego się na trosce o osoby, które łączy stosunek pracy (podobnie Maniewska, 2021, Komentarz do art. 16).

Sprawowanie przez pracowników opieki zarówno nad dziećmi, jak i nad innymi osobami zależnymi (co *nota bene* nie jest przedmiotem tego opracowania), niejednokrotnie decyduje o tym, jak będzie wyglądać stosunek zatrudnienia tej osoby – warto chociażby przejrzeć dane na temat aktywności ekonomicznej kobiet w podziale na wiek i miejsce zamieszkania, żeby zobaczyć, jak bardzo rodzicielstwo wpływa na możliwość czy chęć podejmowania pracy. Warto również zastanowić się jak bardzo rodzicielstwo determinuje podejmowanie pracy w prekaryjnych warunkach, obarczonych niestabilnością (Godlewska-Bujok, 2019, s. 36 i nast.). Trzeba pamiętać, że stosunek zatrudnienia jest relacją dynamiczną, zmienia się wraz z tym, jak zmieniają się usługi, kwalifikacje czy zasoby stron stosunku pracy. W momencie wystąpienia sytuacji sprawowania opieki, która jest cechą obiektywną, podjęcie dodatkowych działań o charakterze świadczeń lub usług może być niezbędne do utrzymania dotychczasowego stosunku zatrudnienia w kształcie realizującym cel tego stosunku na rzecz pracodawcy. Miałyby one na celu ułatwienie łączenia obowiązków opiekuńczych z zawodowymi.

## Rozdział 2

# Uzasadnienie możliwości/konieczności zaspokajania przez pracodawców socjalnych i bytowych potrzeb pracowników związanych z rodzicielstwem

### 2.1. Wstęp

Uzasadnienie dla konieczności/możliwości zaspokajania przez pracodawców potrzeb pracowników – opiekunów dzieci wynika z dwóch rodzajów przesłanek. Pierwsze, „normatywne”, to konieczność stosowania przepisów prawa powszechnego czy też polityki państwa, co, jak wskazano wyżej, miało miejsce w okresie gospodarki nakazowo-rozdzielczej. Są one na tyle oczywiste, że nie powinny budzić żadnych wątpliwości. Dlatego też zostaną omówione w sposób bardzo ogólny. Osią naszych rozważań uczynimy natomiast drugą grupę przesłanek związanych z istotnymi dla pracodawców celami wynikającymi ze strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, do których w pierwszym rzędzie należy zaliczyć motywowanie (Lewicka, 2019, s. 26 i nast.).

Niewątpliwie najważniejszym motywatorem dla większości zatrudnionych jest wynagrodzenie i inne świadczenia. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, w świetle badań na temat ważności zadań, jakie wykonuje system wynagrodzeń i świadczeń, otrzymano w kolejności następujące odpowiedzi: zwiększenie efektywności pracowników, wspieranie realizacji strategii firmy, zatrzymanie kluczowych pracowników, pobudzanie pracowników do rozwoju, ułatwianie utrzymania równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym (Pocztowski, 2011b, s. 43). Również zdaniem OECD pracodawcy skorzystają na lepszym rozwiązaniu problemu godzenia przez pracowników i pracownice obowiązków zawodowych i rodzinnych. Opłacalne dla pracodawców skutki to zmniejszenie absencji pracowników, mniejsza płynność kadr i oszczędności w sferze kosztów związanych z rekrutacją, a także poprawienie wizerunku firmy (Doorne-Huiskes, 2003, s. 146). Cele te doskonale oddają trzy cytowane

we wprowadzeniu anglojęzyczne słowa *attract*, *retain* i *motivate*, których znaczenie w przypadku pracowników – opiekunów dzieci opiszemy w tej części opracowania.

## 2.2. Możliwość znalezienia kandydatów do pracy – rynek pracownika

Nie ulega wątpliwości, że pierwszym etapem procesu zatrudnienia jest rekrutacja, a więc realizacja pojęcia *attract*. Na ten aspekt prowadzenia polityki prorodzinnej zwracano uwagę już w okresie gospodarki socjalistycznej. Jak wskazywano w ówczesnej literaturze przedmiotu, stan bazy socjalno-bytowej poszczególnych zakładów pracy staje się poważnym atutem w akcji werbunkowej (Krupa, 1978, s. 32).

Po przemianach ustrojowych w naszym kraju na przełomie lat 80. i 90. XX wieku w wyniku restrukturyzacji gospodarki ukształtował się tzw. rynek pracodawcy, co wiązało się z wysoką stopą bezrobocia. W praktyce oznaczało to, że bardzo często zarówno formę prawną współpracy, jak i jej warunki pracodawca przedstawiał kandydatowi, który albo je przyjmował albo nie. W tym drugim przypadku pracodawca stosunkowo łatwo znajdował innego chętnego do pracy na zaproponowanych przez siebie warunkach. Nie było więc potrzeby zwracania szerszej uwagi na potrzeby opiekunów dzieci związane z zatrudnieniem, ponieważ wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą traktowano wyłącznie jako koszty, które należy ograniczać (Rychwalska, 2011, s. 135).

Ostatnie lata zmieniły zupełnie tę sytuację i to zarówno w Polsce, jak i na świecie, co oznacza, że pracodawcy, planując zasoby ludzkie, musieli również zmienić swoje podejście (Golnau, 2004, s. 93). I tak po pierwsze, na rynek pracy wchodzi nowe pokolenia, których podejście do zatrudnienia jest zupełnie inne niż poprzednich. Ich przedstawiciele za szczególnie ważne uznają równowagę życia zawodowego z osobistym oraz rodzinnym (Wiktorowicz i Warwas, 2016, s. 19 i nast.). Potwierdzenie tej tezy znajdujemy w przeprowadzonych przed kilkoma laty badaniach, zgodnie z którymi, ankietowani z pokolenia Y najbardziej cenią sobie rodzinę (za bardzo ważną uznało ją 95% ankietowanych, a na kolejnym miejscu relacje z przyjaciółmi, na które wskazało jednak tylko 53%) (Kopertyńska i Kmiołek, 2014, s. 345). Podobne wyniki znajdujemy w raporcie Deloitte „Liderzy Przyszłości”, który dotyczył generacji Z (PAP/JS, 2018). Dlatego też nie powinny dziwić wyniki badania przeprowadzonego w 2019 r. w agencjach rekrutacyjnych, wg którego w świetle najczęściej zadawanych przez kandydatów pytań właściwa równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, a więc i rodzinnym, to jeden z priorytetów decydujących o atrakcyjności pracodawcy (Domagała-Szymonek, 2019a). Podobne wyniki znajdujemy w badaniach Randstad „Employer

Brand Research 2019” (2019), zgodnie z którymi większość respondentów szuka u pracodawców informacji o atrakcyjnym wynagrodzeniu, atmosferze pracy i równowadze między życiem zawodowym a prywatnym. W informacjach płynących z firm znajdują jednak komunikat o wykorzystywaniu nowych technologii czy stabilności finansowej firmy. Nie jest to więc spójne z oczekiwaniami – zauważają autorzy w raporcie (KM, 2019). Takie pytania kandydatów są zresztą zrozumiałe również z innego powodu. Otóż obecnie są oni świadomi, że bardzo łatwo mogą pracę utracić. Skoro więc potencjalny pracodawca nie może im zapewnić stałego i pewnego zatrudnienia, to kandydaci nie są, jak dawniej, chętni do poświęcenia swojego życia osobistego dla dobra organizacji. Wręcz przeciwnie poszukują oni pracy, która, pozostając w harmonii z życiem rodzinnym i prywatnym, zapewni im w pierwszym rzędzie odpowiednie benefity (Kłosowska, 2011, s. 31).

Po drugie, ze względów demograficznych już nie wszędzie da się znaleźć chętnych do pracy na warunkach proponowanych przez podmiot zatrudniający (Rękas, 2018, s. 529). Oznacza to, że kolejne pokolenia pracowników wyrastają w innych warunkach społeczno-demograficznych – różnią ich: poziom wykształcenia, oczekiwania wobec życia, wartości, styl komunikacji, sposób pracy, potrzeby życiowe, oczekiwania płacowe oraz stosunek do obowiązków i struktur organizacyjnych (i innych). Te różnorodności mogą stać się źródłem konfliktów, które negatywnie wpływają na efektywność i satysfakcję zawodową pracowników. Ale nie muszą. Równie dobrze różnice międzypokoleniowe mogą stać się źródłem przewagi konkurencyjnej oraz przyczynić się do wzrostu wydajności zespołów. Aby się tak stało, potrzebne jest stworzenie systemu i środowiska sprzyjającego konstruktywnemu wykorzystywaniu międzypokoleniowego potencjału, który drzemie w każdej organizacji.

Po trzecie, nawet jeżeli są osoby chętne do pracy, to okazuje się, że nie mają one kompetencji wymaganych przez pracodawcę, co powoduje że kandydat równocześnie chętny do pracy i mający odpowiednie kwalifikacje staje się „towarem deficytowym” (Schwan i Seipel, 1997, s. 94). Dlatego też, jak wskazują badania Hays Poland, w związku z niewystarczającą dostępnością odpowiednich kandydatów, dysponujących określonymi kompetencjami i umiejętnościami, firmy muszą coraz silniej rywalizować o pracowników. Oznacza to konieczność proponowania nie tylko atrakcyjnego wynagrodzenia, lecz także pakietu odpowiednich świadczeń pozapłacowych (JK, 2019e).

Wreszcie po czwarte istnieje duża grupa osób, które chciałyby wykonywać pracę, ale ze względu na obowiązki rodzinne nie mogą tego robić w tradycyjnych formach. Na problem ten zwracano już zresztą uwagę w okresie gospodarki socjalistycznej (Muszański, 1982, s. 75 i nast.), jednak obecnie jest on widoczny ze zdwojoną siłą. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu (Brown, 2007, s. 42) w walce o pozyskanie najzdolniejszych pracowników kwestia opieki nad dziećmi oraz elastycznych form pracy jest kluczowa. Jeśli firma nie podejmie

odpowiednich kroków, nie ma szans na zatrudnienie ambitnych, utalentowanych kobiet. Pogląd ten znajduje również odzwierciedlenie w wynikach badań firmy rekrutacyjnej Kiwi Jobs, zgodnie z którymi, biorąc pod uwagę jak istotne są dla Polek czynniki pozapłacowe w pracy, można domniemywać, że sytuacja, w której rezygnują one z lepiej płatnej pracy na rzecz bardziej kompatybilnej z ich życiem rodzinnym lub wartościami może zdarzać się stosunkowo często (GP, 2019d). Co więcej trudny dostęp do przedszkoli oraz stosunkowo wysokie opłaty za nie powodują, że niejednokrotnie bardziej opłaca się pozostawać z dziećmi w domu niż wrócić do pracy i płacić za przedszkole, szczególnie gdy ma się więcej niż jedno dziecko w wieku przedszkolnym (Lisowska, 2008, s. 187), choć ostatnie dane pokazują, że dostęp do placówek opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 staje się coraz bardziej powszechny (GUS, 2019, s. 1). Poprawia się również dostęp do miejsc przedszkolnych. I tak w 2015 r. liczba dzieci w placówkach przedszkolnych objęła więcej dzieci niż w rekordowym 1990 r., choć mamy niższe wskaźniki przyrostu naturalnego (Budzińska, Jabłoński, Miszke i in., 2020, s. 26).

Analiza powyższych uwarunkowań nasuwa więc pytanie, czy opiekunowie dzieci są „pożądanymi przez pracodawców” kandydatami do zatrudnienia.

Wnioski z licznych i różnych badań pozwalają na twierdzenie, że odpowiedź jest zdecydowanie pozytywna. Przykładowo, jak wskazuje raport firmy Regus, kobiety, które wracają z urlopów macierzyńskich do swoich miejsc pracy są motorem wzrostu gospodarczego. 72% respondentów uważa, że firmy, które ignorują tę część sektora rynku pracy zamykają sobie dostęp do znaczącej i wartościowej puli pracowników. Umiejętności i doświadczenie takiego pracownika mogą wesprzeć funkcjonowanie przedsiębiorstwa (Rubin, 2014). Dodatkowe argumenty znajdujemy w raporcie HRK, zgodnie z którym dla pracodawców matki są cenionym zasobem, potrafią bowiem lepiej zarządzać swoim czasem, skupiają się na szybszym osiągnięciu celu oraz są bardziej zdeterminowane i konkretniejsze w biznesie (GP, 2019c). Podobny pogląd prezentuje menedżerka jednej z firm zajmującej się *employer brandingiem*, której zdaniem firmy stawiające na politykę prorodzinną mogą wygrać walkę o niejednego talent (KDS, 2019e).

Wszystkie te argumenty przekonują nas, że w czasie istnienia globalnego rynku pracownika, który teoretycznie może znaleźć zatrudnienie na całym świecie (Walczak, 2011b, s. 80 i nast.), aby „przyciągnąć” tych najlepszych lub „dobrze rokujących na przyszłość”, pracodawcy powinni zaproponować im warunki zatrudnienia umożliwiające im godzenie życia zawodowego z osobistym, a w szczególności z rodzinnym, równocześnie uwzględniając potrzeby i możliwości organizacji. Od strony „naukowej” poparcie dla tej tezy dają opracowania z zakresu marketingu kadrowego, CSR czy *employer branding*, które zwracają uwagę, że wśród czynników tworzących obraz czy wyznaczających poziom atrakcyjności przedsiębiorstwa na rynku pracy do jednych z najistotniejszych zalicza się uwzględnienie życzeń i oczekiwań pracowników (Schwan

i Seipel, 1997, s. 99 i 102). A więc i tych związanych z ułatwieniami opieki nad dziećmi. Stąd też, jak wynika nie tylko z naszych badań, dużo firm wykorzystuje różne formy mediów, w tym media społecznościowe, żeby promować swoje programy skierowane do pracowników, mające umożliwiać im łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, tak aby skłonić ich do zainteresowania się ofertą pracy.

### 2.3. Możliwość zatrzymania zatrudnionych i ich zmotywowanie do pracy

Omówione wyżej problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy istnieją również w trakcie zatrudnienia, a więc wiążą się z koniecznością motywacji do pracy (*motivate*) i zapobieżenia odejściu najbardziej wartościowych pracowników (a więc *retain*), którymi często są opiekunowie dzieci. Jest to szczególnie istotne z punktu widzenia realizacji funkcji rynkowej wynagradzania, której znaczenie wyraźne wzrosło w ostatnich latach i jest związane ze wskazanym już „rynkiem pracownika”. Nie ulega bowiem wątpliwości, że obecnie wiedza na temat uprawnień zatrudnionych w innych podmiotach jest, jeżeli nie powszechnie dostępna, to na pewno stosunkowo łatwa do legalnego zdobycia. Nie można bowiem, naszym zdaniem, uznać za zasadne często prezentowane stanowisko o dopuszczalności wprowadzenia zakazu „dzielenia się” przez pracowników informacjami na temat wysokości swoich zarobków i otrzymywanych świadczeniach z uzasadnieniem, że stanowi to tajemnicę przedsiębiorstwa. Podejście takie nie tylko nie ma podstawy prawnej, lecz także jest zdecydowanie z nim sprzeczne (szerzej: Walczak, 2017, s. 277 i nast.). Równocześnie kłóci się z jedną z podstawowych teorii motywacji, jaką jest teoria sprawiedliwości Adamsa, zakładająca, że pracownicy dokonują porównań w relacji z innymi, znajdującymi się w porównywalnej sytuacji (Griffin, 2000, s. 474).

Czym jest bowiem motywacja? Jest to bodziec, pobudka lub zachęta do działania. Jest nią wszystko – w płaszczyźnie werbalnej, fizycznej czy psychologicznej – co skłania kogoś do reagowania działaniem (Stevenson, 2002, s. 2). W tym kontekście należy przypomnieć „oczywistą oczywistość”, że świadczenia otrzymywane przez zatrudnionych nie mają dla nich uniwersalnego znaczenia, zależą bowiem od ich indywidualnych preferencji. Ten cel ma spełniać segmentacja świadczeń w oparciu o najważniejsze zmiany życiowe, jakie zaszły w ostatnim czasie w życiu pracownika, zwana w doktrynie *life event segmentating* (Kłosowska, 2011, s. 35). Niewątpliwie jedną z najważniejszych zmian mających wpływ na relatywną wartość poszczególnych składowych systemu wynagrodzeń jest urodzenie dziecka. Wiąże się to ściśle z hierarchią wartości człowieka, celami, jakie sobie stawia i korzyściami wynikającymi z owych celów.

Do najbardziej znanych koncepcji w tym zakresie należy hierarchia potrzeb opracowana przez amerykańskiego psychologa Abrahama Maslowa. Autor ten wyróżnił pięć kategorii potrzeb tworzących hierarchię. Przy czym jego podstawowym założeniem było, iż bez realizacji potrzeb niższego rzędu, nie będą mogły w sposób właściwy być realizowane potrzeby wyższego rzędu. Z punktu widzenia opiekunów dzieci niezwykle ważna jest druga grupa potrzeb – potrzeby bezpieczeństwa. Pojawiają się one, gdy potrzeby znajdujące się na pierwszym poziomie, a więc fizjologiczne (podstawowe potrzeby przetrwania, pożywienia, wody, tlenu, snu itp.) zostaną zaspokojone i wówczas człowiek koncentruje uwagę na zapewnieniu sobie bezpieczeństwa, stabilności, ochrony, porządku, sprawiedliwości oraz wyeliminowaniu zagrożeń (Gick i Tarczyńska, 1999, s. 36). Podobna w wymowie jest także teoria Herzberga (Sekuła, 2010, s. 23 i nast.). Również zdaniem kolejnego reprezentanta motywacyjnych teorii treści Alderfera przez pojęcie „motywacji” należy rozumieć pragnienie zaspokojenia różnego rodzaju potrzeb, wśród których istotne są potrzeby egzystencji (*E – existence*) takie m.in., jak świadczenia związane z opieką nad członkami rodziny (Sekuła, 2010, s. 25). Z tymi, uznanymi od wielu lat teoriami trudno polemizować, dlatego też będą one stanowiły dla nas podstawę dalszych rozważań. Ostatnio prowadzone badania światowe dowodzą zaś, że spełnieni prywatnie i zawodowo pracownicy są bardziej efektywni, bardziej się angażują, chętnie realizują cele biznesowe firm, dużo rzadziej zmieniają pracę (JK, 2019b). Natomiast w przypadku wszelkich inicjatyw na rzecz godzenia życia zawodowego z rodzinnym chodzi o budowanie lojalności pracowników wobec podmiotu zatrudniającego (Rok, 2017, s. 22).

Na konieczność zaspokojenia potrzeb socjalno-bytowych pracowników jako istotnego narzędzia w utrzymaniu i motywowaniu pracowników wskazywano szeroko już w okresie gospodarki socjalistycznej. Podkreślano również, że przyznawanie świadczeń społecznych powinno być w istotny sposób powiązane z kryteriami będącymi wyrazem uznania dla pracownika, jego pracy i zasług położonych dla zakładu pracy, czyli kryteriami uwzględniającymi funkcję motywacyjną (Walicki, 1978, s. 7). Wychodząc z takiego założenia przyjmowano, że poprawne funkcjonowanie działalności socjalno-bytowej zbiorowości danego przedsiębiorstwa może decydować w znacznym stopniu o stabilizacji załogi, zintegrowaniu społeczności, przywiązaniu do swojego zakładu pracy i utożsamianiu się z jego celami i zadaniami. Aby jednak cel ten mógł być osiągnięty, wskazywano na konieczność opierania świadczeń przyznawanych pracownikom na analizie ich potrzeb (Krupa, 1978, s. 32 i nast.). Pogląd ten jest aktualny również dzisiaj. I tak jak wskazuje się w teorii ZZL, należy stale oceniać, wartościować i dostosowywać nagrody oraz wynagrodzenia do zmieniających się warunków wewnętrznych i zewnętrznych (McKenna i Beech, 1999, s. 43). Podobne poglądy prezentują również przedstawiciele pracodawców. I tak przykładowo, zdaniem S. Łobody, z LPP najważniejsze w tworzeniu przyjaznego miejsca pracy jest słu-

chanie potrzeb pracowników. „Przykładamy dużą wagę do atmosfery i chcemy, aby nasi pracownicy otwarcie mówili o swoich oczekiwaniach. Tylko wtedy jesteśmy w stanie znaleźć rozwiązanie, jak np. półkolonie, dzięki którym rodzice mogą pogodzić obowiązki zawodowe z opieką nad dziećmi” (Domagała-Szymonek, 2019c). Tymczasem z badania Hays Poland wynika, że nie tylko benefity często nie odpowiadają na potrzeby pracowników, lecz także odpowiednie komunikowanie zawartości pakietu benefitów i warunków korzystania z nich jest pomijaną kwestią. Pracodawcy nie przykładają też należytej wagi do monitorowania satysfakcji z oferty pozapłacowej. Niemal połowa pracowników nie zna wartości otrzymywanych świadczeń (JK, 2019e). Aby więc zwiększyć tę świadomość w doktrynie ZZL, proponuje się wprowadzenie do polskich podmiotów powszechnie stosowany w kulturze anglosaskiej *Compensation and Benefit Statement*. Jest to raport, który pokazuje wydatki pracodawcy na pracownika z podziałem na wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenia zmienne oraz świadczenia (w tym niefinansowe) (PT, 2018). Dzięki takiemu raportowi bardziej racjonalne jest stosowanie kolejnego narzędzia, jakim jest badanie satysfakcji pracowników. Pokazuje ono obszary wzbudzające szczególne zadowolenie, jak również określa te aspekty funkcjonowania organizacji, które wpływają na spadek zaangażowania zatrudnionych. Do takich czynników indywidualnych satysfakcji z pracy zalicza się w pierwszym rzędzie stopień zaspokojenia poprzez pracę kwestii rodzinnych. Ich niezaspokojenie może prowadzić do niewywiązywania się z obowiązków rodzinnych i małżeńskich, a w konsekwencji do konfliktów rodzinnych w skrajnych przypadkach kończących się separacją lub rozwodem (Górska, 2008, s. 96 i nast.; Galinsky, Bond i Friedman, 1996). Według nich pracownicy-rodzice wykazywali znacznie gorszą jakość życia niż osoby niebędące rodzicami – wyższy poziom konfliktu między pracą a życiem osobistym rodziny, większy stres i mniej efektywne radzenie sobie. Ich analizy mające na celu określenie warunków w miejscu pracy, w których zatrudnieni rodzice radzili sobie lepiej wykazały, że rodzice osiągalni lepsze wyniki (mniej konfliktów, mniej stresu i lepsze radzenie sobie), gdy mieli pracę cechującą się większą autonomią, większą kontrolą czasu pracy, mniejszymi formalnymi wymaganiami i większym bezpieczeństwem. Rodzice radzili sobie również lepiej, gdy mieli bardziej wspierające miejsca pracy – bardziej wspierających przełożonych, bardziej wspierającą kulturę pracy i możliwości awansu zawodowego, które nie były hamowane przez płęć ani rasę (Galinsky i in., 1996, s. 132).

Natomiast w świetle innych badań osoby, które nie posiadają równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym częściej mają problemy z odczuwaniem satysfakcji z wykonywanej pracy. Bardzo często wynikiem tego było odczucie bezsensowności oraz wyczerpania, co prowadzi w prostej linii do wypalenia zawodowego (Kanwar, Singh i Kodwani, 2009, s. 9). Oznacza to zaś, że nieuwzględnienie w polityce personalnej oczekiwań pracowników – opiekunów

dzieci może doprowadzić do ich utraty. O tym, że nie jest to tylko teoria świadczą wyniki raportu Hays Poland i Mind & Soul Business „Nowa era motywacji”, w świetle których ze względu na brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (a często zwłaszcza rodzinnym) aż jedna piąta pracowników myśli o zmianie pracodawcy (KDS, 2019b). 65% kobiet i 38% mężczyzn deklaruje bowiem, że na ich drodze pojawiły się przeszkody związane z pogodzeniem pracy z wychowywaniem dzieci (AT, 2019).

Wyniki tych badań powinny, naszym zdaniem, dać do myślenia pracodawcom, ponieważ odejście tych osób może powodować wiele negatywnych skutków. I tak abstrahując od samych kosztów i czasu znalezienia nowych pracowników, odejścia już zatrudnionych wiążą się często z utratą know-how nabytego w organizacji lub też potencjału do jej rozwoju w przyszłości. Dlatego też kluczowym staje się takie zmotywowanie zatrudnionych, aby nie tylko nie chcieli odejść, lecz także byli kreatywni i jak to się mówi w języku potocznym „aby im się chciało chcieć”.

## 2.4. Podsumowanie

Wydaje się, że kluczowym w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie jest uświadomienie, jaki model osiągania zysku przyjmuje dana organizacja. Organizacja dbająca, traktująca pracownika nie wyłącznie jako koszt, ale jako kapitał przedsiębiorstwa, powinna rozważyć przynajmniej podjęcie próby wsparcia poczucia bezpieczeństwa u pracowników, którzy są najbardziej podatni na konflikt pomiędzy sferą rodzinną i zawodową. Jakość i bezpieczeństwo zatrudnienia w dużej mierze determinują wyniki pracy (Dowling, 2021, s. 197). Jeżeli stresorem dla pracowników jest podejmowanie ról rodzicielskich, to wydaje się uzasadnione takie wspieranie wykonywania tych ról przez pracodawcę, aby pracownik mógł zwiększyć swoje poczucie bezpieczeństwa, co spowoduje również poprawę wyników pracy. To wspieranie mieści się jak najbardziej w zakresie pojęciowym zasady wyrażonej w art. 16 k.p.

Zwiększanie poczucia bezpieczeństwa pracowników może być potraktowane jako jeden z obowiązków pracodawcy wynikający z konstrukcji art. 94 k.p., aczkolwiek trudno spotkać tak szerokie interpretacje. Określenie obowiązków pracodawcy ma charakter klauzul generalnych, więc wypełnienie ich treścią może być zależne od aktualnie panujących warunków społeczno-gospodarczych.

Warto również zwrócić uwagę, że według danych statystycznych pracownicy – opiekunowie dzieci to pokaźna grupa, a wyłączenie ich może spowodować trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników.

## Rozdział 3

# Zakres świadczeń dla opiekunów dzieci

### 3.1. Wstęp

W rozdziałach 1 i 2 opisaliśmy przyczyny, dla których „wsparcie” opiekunów dzieci przez pracodawców ma istotne znaczenie od strony nie tylko socjalnej, lecz także polityki personalnej. W niniejszym rozdziale przedmiotem naszego zainteresowania są w praktyce przyznawane świadczenia i uprawnienia wykraczające poza obowiązki ustawowe, niezależnie od tego z czego one wynikają, a więc czy mają charakter roszczeniowy czy też uznaniowy.

### 3.2. Gwarancje zatrudnienia i wsparcia po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem

Podstawowe dla dalszych uprawnień opiekunów dzieci jest zapewnienie gwarancji zatrudnienia po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem. Wynika to co prawda bezpośrednio z przepisów prawa pracy<sup>1</sup>, ale jak wiadomo praktyki w tym względzie są różne, tym bardziej jeżeli chodzi o gwarancje dalszego zatrudnienia. Dlatego też w świetle badań HRK konieczny jest jasny komunikat ze strony pracodawcy, że po powrocie z urlopu miejsce pracy pracownika nie będzie zajęte (GP, 2019c). Doskonałym przykładem takiego podejścia jest stosowanie podczas nieobecności pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem umów na zastępstwo (Serafin, 2020, s. 267–283; Smoder, 2017, s. 153). Już sama forma umowy na czas określony na czas zastępstwa w związku z nieobecnością pracownika wymusza jej czasowość i założenie, że pracownik wróci na swoje dotychczasowe miejsce pracy, co z pewnością wzmacnia poczucie bezpieczeństwa. Dla swojej skuteczności praktyka zawierania takich umów powinna być komunikowana wszystkim zatrudnionym.

Jednakże sama praktyka stosowania tego rodzaju umów nie rozwiąże wielu problemów związanych z powrotem do pracy po długiej przerwie, które łączone

---

<sup>1</sup> Zob. art. 183(2) k.p. w stosunku do urlopów macierzyńskiego oraz rodzicielskiego oraz art. 186(4) k.p. w stosunku do urlopów wychowawczych.

są z różnymi obszarami, takimi jak: logistyczny, psychologiczny, zdrowotny czy wreszcie merytoryczny, czyli m.in. aktualizacja wiedzy. Dlatego też kolejnym istotnym elementem wsparcia opiekunów dzieci jest właściwa polityka firm w stosunku do osób korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem. Jej celem powinno być wsparcie w integracji ze środowiskiem pracy po powrocie z urlopu poprzez utrzymanie kontaktu (opcjonalnie) z przedsiębiorstwem, przełożonymi i współpracownikami, np. poprzez dostęp do poczty elektronicznej, intranetu oraz możliwość uczestniczenia w spotkaniach działowych, np. w formie telekonferencji (Kaczmarek i Gross-Gołacka, 2007, s. 79) czy uczestniczenia w szkoleniach i konferencjach. Taki sposób działania jest również oczekiwany przez samych zainteresowanych. Jak bowiem wskazują wyniki badań Hays Polska zawarte w raporcie „Kobiety na rynku pracy” (za: AT, 2019), kobiety podkreślają znaczenie programów ułatwiających powrót do pracy po długotrwałej nieobecności, np. urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim, polegające na stopniowym wdrażaniu się do pełnowymiarowej pracy (AT, 2019). Takie podejście stanowi również odpowiedź na apel UE zawarty w motywie 25 dyrektywy 2019/1158, w którym czytamy, że w celu ułatwiania powrotów do pracy po okresie urlopu rodzicielskiego, pracownicy i pracodawcy są zachęcani do utrzymywania dobrowolnych kontaktów podczas takich urlopów, jak również mogą dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków ułatwiających powrót do miejsca pracy. Pracownicy powinni być informowani o procedurach awansu i wolnych stanowiskach pracy oraz powinni mieć możliwość uczestniczenia w takich procedurach i ubiegania się o wolne stanowiska pracy. Niestety w tym zakresie brakuje w polskim ustawodawstwie jakichkolwiek uregulowań, a co gorsze praktyka taka może zostać uznana wręcz za naruszenie prawa pracownika do niezakłóconej opieki nad dziećmi. Zdajemy sobie sprawę, że mogą pojawić się w tym miejscu nadużycia czy wręcz patologie związane ze zmuszaniem pracowników korzystających z urlopów do wykonywania pracy. Ale uważamy, że nie może to stanowić przeszkody dla dobrowolnych kontaktów między opiekunami dzieci a pracodawcami, w większości przypadków są one bowiem korzystne dla obydwu stron stosunku pracy. Takie programy pojawiają się zresztą coraz częściej w praktyce firmowej. Dobrym przykładem mogą być programy „Będziemy w kontakcie” w firmie IBM Polska (Kaczmarek i Gross-Gołacka, 2007, s. 79) czy też „Mama pracuje w Tauronie” (GP, 2019a).

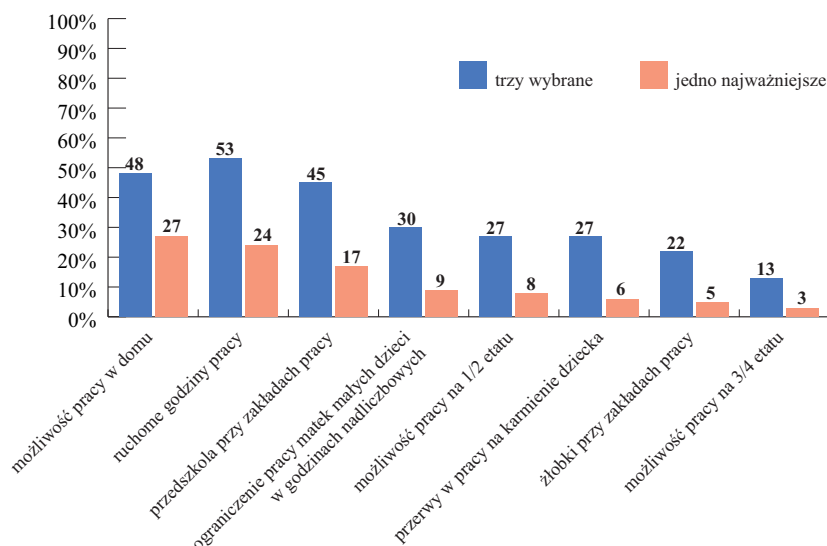
### 3.3. Świadczenia oczekiwane przez opiekunów

Jeżeli chodzi o uprawnienia/ułatwienia, jakie należałoby stosować w stosunku do opiekunów dzieci faktycznie wykonujących pracę, to najbardziej zasadnym, naszym zdaniem, byłoby zacząć od wysłuchania głosu samych zainteresowanych.

Dlatego też poniżej prezentujemy wyniki kilku takich badań przeprowadzonych na przestrzeni kilkunastu lat, które co prawda w szczegółach różnią się między sobą, ale ogólny kontekst tych wypowiedzi jest podobny.

Wyniki pierwszego z badań przeprowadzonego w 2006 r. przez Fundację Świętego Mikołaja ilustruje wykres nr 1.

**Wykres 1. Które z udogodnień dotyczących pracy kobiet z małym dzieckiem uznałyby Pani za najważniejsze w swojej sytuacji?**



Źródło: MillwardBrown SMG/KRC, 2006, s. 48.

Z wynikami tymi dobrze korelują badania HRK przeprowadzone na początku 2019 r., w których opiekunowie dzieci wskazywali, jakie elementy organizacji mogą poprawić, aby ułatwić godzenie życia zawodowego z rodzinnym. I tak zaliczono do nich wprowadzenie elastycznego czasu pracy (26%), *home office* (22%) oraz dopłaty do żłobków i przedszkoli (8%). Wśród innych świadczeń znalazły się: firmowe przedszkole, okolicznościowe prezenty dla dzieci, dodatkowe dni urlopu, tematyczne firmowe imprezy, np. pikniki rodzinne (GP, 2019c).

W wynikach badań Hays Polska zawartych w cytowanym wyżej raporcie „Kobiety na rynku pracy” najczęściej jako sytuację problematyczną wskazywano chorobę dziecka i brak możliwości wzięcia urlopu w takich okolicznościach. Pracujący zarówno matki, jak i ojcowie zwracali też uwagę na wyzwania, jakie niesie ze sobą brak równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym, nieelastyczny czas pracy, liczne nadgodziny oraz wyjazdy służbowe (AT, 2019). Natomiast według

badan zebranych w raporcie Pracuj.pl „Rodzic aktywny zawodowo. Daj mu czego oczekuje, a zyskasz pracownika na lata” (GP, 2019e) do świadczeń, których najbardziej brakuje rodzicom w miejscu pracy (odpowiedzi „nie mam i chcę mieć”) należą żłobek i przedszkole przy miejscu pracy (71%). Wśród popularnych poszukiwanych benefitów wymieniane są również wyprawy szkolne (77%), becikowe (68%) oraz pokrycie kosztów opieki okołoporodowej (65%).

Przy czym należy wskazać, że zorganizowanie przedszkoli dla dzieci pracowników może spowodować wymierne korzyści bezpośrednio dla podmiotu zatrudniającego, ponieważ według badań GUS w zbiorowości pracowników najemnych jedynie 49% korzystało z formalnych usług opiekuńczych (Antczak, Biały, Cacko i in., 2019, s. 12). Zapotrzebowanie na takie usługi jest więc znaczące, dlatego też, jak wskazuje się w doktrynie ZZL, jest to istotna przewaga na rynku jako jeden z elementów *employer branding*. I nawet podwyższanie wynagrodzeń przez konkurentów nie zdoła odebrać organizacji części kandydatów i pracowników posiadających dzieci (Kostera, 2000, s. 100). Pozytywnym efektem wprowadzenia tego benefitu jest stwierdzone na podstawie badań zmniejszenie się absencji rodziców (Koc, 2019b). Na inny aspekt wprowadzenia tego świadczenia zwraca uwagę ekspert jednej z organizacji pracodawców, wskazując, że wprowadzenie własnych żłobków i przedszkoli może odwieść pracowników od zgłaszania i realizowania postulatów związanych z ruchomym czasem pracy (Michałowicz, 2009). Pewnym substytutem dla tego świadczenia jest zatrudnianie przez pracodawców opiekunów dzieci, gdy rodzice z różnych powodów są zmuszeni do przyjsia z nimi do pracy (Newsrmtv.tv & AT, 2019). Przy czym musi tutaj zachodzić faktycznie szczególnie uzasadniona sytuacja, której bardzo nagłośnionym przejawem był ogólnopolski strajk nauczycieli wiosną 2019 r., w trakcie którego np. centrala Lidla zapewniła opiekę dla 350 dzieci swoich pracowników (KDS, 2019a). Istnieją przykłady innych przedsiębiorstw, które również zorganizowały w tym czasie różne formy opieki nad dziećmi (KDS, 2019f).

Elastyczna organizacja czasu pracy oraz miejsce wykonywania pracy są kolejnymi istotnymi motywatorami dla opiekunów dzieci, które mogą mieć istotny pozytywny skutek dla pracodawców. Wskazują na to zarówno teoretycy, jak i praktycy ZZL. I tak w tym pierwszym przypadku podkreśla się, że elastyczny czas pracy ustalany zgodnie z zapotrzebowaniem i możliwościami organizacyjnymi pracodawcy przy uwzględnieniu indywidualnych preferencji pracowników, którzy mogą wykonywać powierzone im obowiązki w czasie dla nich optymalnym znacznie zwiększa ich efektywność zawodową.

Na inny aspekt tego samego zagadnienia zwraca uwagę ustawodawca europejski, w szczególności w motywie 11 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz. Urz. UE, L Nr 204, s. 23–36; dalej:

dyrektywa 2006/54), zgodnie z którym państwa członkowskie we współpracy z partnerami społecznymi powinny nadal zajmować się problemem utrzymujących się różnic wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz segregacji płci na rynku pracy za pomocą środków, takich jak elastyczne uregulowania w zakresie czasu pracy umożliwiające zarówno mężczyznom, jak i kobietom skuteczniejsze godzenie życia rodzinnego z zawodowym.

Na powyższe uwarunkowania zwracają również uwagę przedstawiciele firm rekrutacyjnych. I tak zdaniem CEO Kiwi Jobs, K. Godlewskiej, dla kobiet, znacznie częściej niż dla mężczyzn istotne są czynniki, takie jak bliskość miejsca pracy i miejsca zamieszkania, warunki w miejscu pracy, elastyczność godzinowa czy forma zatrudnienia. Może to mieć duży związek z faktem, że to wciąż kobiety odgrywają zwykle tradycyjną w Polsce rolę głównej odpowiedzialnej za opiekę nad domem i dziećmi – stąd potrzeba bliskości do domu czy elastyczności godzin pracy (GP, 2019d).

Pogląd ten został potwierdzony w motywie 10 dyrektywy 2019/1158, w którym wskazuje się, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, w szczególności z uwagi na coraz większą powszechność wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet. Znaczącym czynnikiem wpływającym na niedostateczną reprezentację kobiet na rynku pracy jest trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Kobiety, które mają dzieci, zwykle poświęcają mniej godzin na pracę zarobkową, więcej zaś czasu na wypełnianie nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych. Fakt posiadania chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i powoduje, że niektóre z nich zupełnie wycofują się z rynku pracy (Ślęzak-Gąsiorowska, 2019, s. 13 i nast.).

Natomiast możliwość realizacji całości lub części pracy poza siedzibą firmy, najczęściej w domu pracownika, z punktu widzenia psychospołecznego wpływa w określonych sytuacjach na lepsze dopasowanie stylu pracy do stylu życia pracownika, sprzyja zwiększeniu efektywności wykonywanych zadań, redukcji kosztów organizacji i pracownika, wzmacnianiu więzi rodzinnych istotnych dla kondycji psychicznej pracującego (Górska, 2008, s. 97). Podobne argumenty za wskazaną wyżej elastycznością pracy podaje P. Dziedzic, dyrektor w Michael Page i członek zarządu Polskiego Forum HR (KDS, 2019d). Należy też wskazać, że w krajach Europy Zachodniej oraz USA jest on uznawany za jeden z najpopularniejszych benefitów (Kłosowska, 2011, s. 28). Mając świadomość pozytywnych skutków tej elastyczności ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. 2013, poz. 896), która weszła w życie 23 sierpnia 2013 r. wprowadziła do kodeksu pracy instytucję ruchomego czasu pracy (art. 140(1) k.p.) (szerzej: Rycak, 2017, s. 316 i nast.). W założeniu ustawo-

dawcy uchwalone zmiany miały m.in. umożliwić pracownikom łatwiejsze godzenie życia zawodowego z osobistym, a zwłaszcza z obowiązkami rodzicielskimi, a także przyczynić się do wyrównania szans kobiet na rynku pracy oraz ułatwić im powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka (Ludera-Ruszel, 2014, s. 18). Należy jednak zwrócić uwagę, że elastyczność czasu pracy nie musi być przez wszystkich postrzegana jako benefit. Bardzo dobrym potwierdzeniem tej konstatacji są przeciwstawne wypowiedzi dwóch młodych matek. I tak zdaniem jednej: „Elastyczny grafik w moim przypadku jest mile widziany. Dzięki temu moglibyśmy wspólnie z mężem dostosować opiekę nad dzieckiem do godzin pracy – na zmianę zaprowadzilibyśmy i odbieralibyśmy syna z przedszkola. Natomiast praca zdalna u mnie nie wchodzi w grę, bo wiem, że nie mogłabym się na niej skupić. W domu mam za dużo rozpraszaczy” – dodaje. Natomiast zdaniem innej: „Nie wyobrażam sobie pracy w elastycznych godzinach. Przychodziłabym wtedy do pracy o godzinie 11.00, bo nie miałabym motywacji, żeby wstać wcześniej. Zdalnie też nie mogę pracować, ponieważ wywiązywanie się z obowiązków w domu trwałoby dwa razy dłużej niż w miejscu przeznaczonym tylko i wyłącznie do pracy” (Koc, 2019a).

A więc jak widać w każdym przypadku uprawnienia te muszą być dopasowane do indywidualnych potrzeb pracowników opiekujących się dziećmi, co jest przejawem realizacji zasady korzystności subiektywnej w wynagradzaniu (szerzej: Walczak, 2018, s. 79 i nast.).

### 3.4. Świadczenia oferowane przez pracodawców w świetle danych statystycznych i publikacji prasowych

Mając już wiedzę na temat oczekiwań opiekunów dzieci co do interesujących dla nich świadczeń, postanowiliśmy sprawdzić, jakie w praktyce świadczenia są oferowane przez pracodawców w świetle dostępnych badań statystycznych oraz informacji prasowych.

Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2006–2007 prezentuje wykres nr 2.

W świetle badań przeprowadzonych w 2019 r. sytuacja w tym zakresie nie uległa generalnie poprawie. I tak zgodnie z wynikami zawartymi w raporcie HRK Employer Branding, jedynie 46% organizacji w Polsce oferuje różne formy udogodnień dla rodziców i dzieci (KDS, 2018). Natomiast według badań zebranych w raporcie Pracuj.pl „Rodzic aktywny zawodowo. Daj mu czego oczekuje, a zyskasz pracownika na lata” (GP, 2019e), rodzice badani przez Pracuj.pl wśród najczęściej otrzymywanych od pracodawców benefitów wyliczają m.in. elastyczny czas pracy (36% rodziców), prawo do dodatkowego urlopu (31%), możliwość pracy zdalnej (30%), okazjonalne paczki z prezentami (30%) oraz opiekę medyczną dla dzieci (29%) (Paździor, 2019).

## Wykres 2. Stosowanie rozwiązań ułatwiających pracownikom łączenie pracy zawodowej i opieki nad dzieckiem

Które z wymienionych na tej karcie rozwiązań, mających na celu ułatwienie łączenia pracy zawodowej i opieki nad dzieckiem, stosowane są w Pana(i) firmie?



Źródło: Kotowska, Słotwińska-Rosłanowska, Styrc i Zadrozna, 2007.

Jest to w pewnym sensie wynik nieznacznie lepszy niż podany na wykresie 2, chociaż nadal niezadowalający. Przykładowo, mimo wprowadzenia do kodeksu pracy instytucji ruchomego czasu pracy, jak wskazują badania GUS, okazało się, że w przypadku możliwości decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy zaledwie 26,6% osób pracujących ma względną łatwość w tym zakresie. W wyjątkowych przypadkach zastosowanie takiego rozwiązania było możliwe dla 18,9% respondentów, a brak takich możliwości dotyczył prawie połowy tej zbiorowości (Antczak, Biały, Cacko i in., 2019, s. 15).

Należy też wskazać, że z innego badania pn. „Odpowiedzialność Rodzinna Biznesu” przeprowadzonego przez IESE Business School University of Navarra oraz Fundację Humanites w 2019 r. wynika, że 63% pracowników pracuje w środowiskach, które utrudniają integrację życia rodzinnego i zawodowego, a 17% określa swoje środowisko pracy jako toksyczne (przy średniej światowej wynoszącej 12%). Tylko 37% polskich pracowników postrzega swoje środowisko pracy jako takie, które wspiera integrację życia rodzinnego i zawodowego (przy średniej światowej wynoszącej 49%) (JK, 2019b). Rozbieżności w wynikach badań są jak widać niewielkie w związku z czym można postawić tezę,

że mimo powszechnie deklarowanej w mediach chęci pracodawców wspierania opiekunów dzieci, ocena tych działań przez samych zainteresowanych nie jest pozytywna. Wyniki te potwierdzają również nasze badania zaprezentowane w rozdziale 5.

### 3.5. Świadczenia kafeteryjne

Z zaprezentowanych w punktach 3.3 i 3.4 danych wynika, że z jednej strony oczekiwania pracowników – opiekunów dzieci często rozmiągają się ze świadczeniami oferowanymi przez pracodawców, co często wiąże się z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów. Z drugiej zaś – nie ma jednego „optymalnego” dla wszystkich katalogu takich świadczeń, dlatego też zasadnym wydaje się ich różnicowanie w formie pakietowej, zwanej w teorii ZZL kafeterią. Jej istotą jest możliwość wyboru przez pracownika odpowiadającej mu formy świadczenia spośród ustalonej ich listy, o równej wartości, obejmującej obok wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, także czynniki niematerialne, takie jak elastyczny czas pracy czy dłuższe urlopy (Janowska, 2002, s. 134). Co ciekawe, za wprowadzeniem takiego szerszego pakietu świadczeń opowiadali się już pracownicy w okresie gospodarki socjalistycznej. Przy czym najwięcej zainteresowania w tym względzie wykazywali właśnie pracownicy posiadający dzieci (Mikołajczyk, 1989, s. 13).

Wprowadzenie kafeterii, jeżeli faktycznie zawiera ona świadczenia oczekiwane przez zatrudnionych, jest przejawem realizacji funkcji partycypacyjnej oraz rynkowej wynagradzania, których znaczenie jako istotne uzupełnienie funkcji motywacyjnej jest powszechnie uznawane i doceniane w literaturze z zakresu ZZL, natomiast jest niemal zupełnie pomijane w teorii prawa pracy (Walczak, 2012b, s. 109 i nast.). Jako ciekawostkę można wskazać, że funkcja partycypacyjna w przypadku świadczeń socjalnych znalazła swoje odzwierciedlenie w pierwotnej wersji kodeksu pracy z 1974 roku. I tak zgodnie z treścią ówczesnego art. 20 § 1 tego aktu załoga wykonuje zadania produkcyjno-ekonomiczne zakładu pracy oraz współdziała z kierownictwem w realizacji zadań dotyczących zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników. Natomiast w kolejnym art. 21 k.p. czytamy, że kierownicy zakładów pracy oraz nadrzędne jednostki organizacyjne są obowiązane tworzyć warunki umożliwiające załogom korzystanie z uprawnień określonych w art. 20. W tym kontekście należy w pełni zgodzić się z prezentowanymi w doktrynie prawa pracy postulatami *de lege ferenda*, aby koncepcja równowagi między życiem zawodowym i prywatnym pracowników była szerzej uwzględniana w przepisach o czasie pracy. W tym zakresie celowe wydaje się przyznanie pracownikom oraz ich przedstawicielom realnej możliwości współdecydowania w kwestiach elastycz-

nych form organizacji czasu pracy jako alternatywy dla elastyczności wymiaru czasu pracy (Ludera-Ruszel, 2017, s. 194).

W tym kontekście może oczywiście pojawić się pytanie o dopuszczalność wprowadzenia takich uprawnień z punktu widzenia przepisów o równym traktowaniu w wynagradzaniu. Uzasadnienie takiej praktyki znajdujemy jednak bezpośrednio w samym kodeksie pracy, a konkretnie w jego art. 18(3b) § 2 pkt 3, zgodnie z którym zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa. Podobne podejście znajdujemy zresztą również w ustawodawstwach innych krajów. I tak przykładowo w ustawodawstwie brytyjskim wskazuje się, że nie ma miejsca dyskryminację w przypadku, gdy świadczenia związane z opieką nad dzieckiem przyznawane są jedynie pracownikom sprawującym opiekę nad dziećmi w określonym wieku (Wujczyk, 2016, s. 239).

### 3.6. Podsumowanie

Kodeks pracy ani żadne inne akty nie regulują właściwie katalogu świadczeń czy usług przyznawanych pracownikom – opiekunom dzieci, poza wymienionymi w dziale VIII uprawnieniami związanymi z ochroną rodzicielstwa.

Pozostałe, czy też ponadustawowe świadczenia, w dużej mierze zależne są od potrzeb indywidualnych i systemowych pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy czy na danym terenie. Tam gdzie na przykład lepiej będą zorganizowane usługi publiczne w zakresie opieki może nie być konieczne tworzenie przedszkoli czy żłobków. W branżach zatrudniających wysokiej klasy specjalistów, o trudnych do znalezienia na rynku pracy kompetencjach, być może właściwe będzie rozważenie bardziej zindywidualizowanych instrumentów związanych np. z elastycznością czasu pracy. W sektorach wykorzystujących prace proste, rutynowe, ale z problematycznym ze względu na uwarunkowania lokalne dostępem do wykwalifikowanej kadry, być może istotne będzie wprowadzenie dodatkowych zachęt finansowych. Dlatego też, naszym zdaniem, katalog przyjętych środków wspierania pracujących opiekunów powinien być uzależniony od poznania potrzeb załogi. Nie da się bowiem wprowadzić skutecznego katalogu świadczeń i usług na rzecz wsparcia poczucia bezpieczeństwa pracujących rodziców bez zbadania tych potrzeb.

## Rozdział 4

# Zakładowe źródła prawa pracy jako optymalne miejsce regulowania świadczeń rodzicielskich

### 4.1. Wstęp

Bezdiskusyjne wydaje się zarówno z punktu widzenia teorii ZZL, jak i prawa pracy, a jak zostanie to przedstawione w punkcie 4.3 – również prawa zatrudnienia, że zasadnym jest wprowadzanie dodatkowych uprawnień dla opiekunów dzieci przez pracodawców, dlatego pojawia się pytanie, za pomocą jakich narzędzi prawnych powinni to realizować. Jak pisano już w latach 70. XX wieku, a więc zaraz po wejściu w życie kodeksu pracy, optymalnym miejscem dla takich uregulowań, jeżeli miałyby one mieć charakter generalny, są układy zbiorowe pracy (Salwa, 1979, s. 278).

Również u progu zmian ustrojowych w naszym kraju, a więc na początku lat 90. XX wieku wskazywano w doktrynie, że za kodeksowym uregulowaniem świadczeń socjalnych przemawiała ich trwała pozycja w praktyce zakładowej. Kodeks powinien zatem wymieniać formy (odmiany) świadczeń socjalnych udzielanych pracownikom i ich rodzinom przez zakład pracy, źródła ich finansowania i kryteria uzyskiwania. Pozostałe kwestie związane z tymi świadczeniami powinny zaś być regulowane postanowieniami układowymi (Seweryński, 1990, s. 17). Ponieważ obecnie akty te są stosowane stosunkowo rzadko, dlatego też źródłem tych uprawnień powinny być generalnie autonomiczne źródła prawa pracy, których katalog znajduje się w cytowanym art. 9 § 1 k.p. Przy czym należy podkreślić, że również samo sformułowanie zawarte w kodeksie pracy „ustalają”, a nie „mogą ustalać”, wskazuje, że to właśnie autonomiczne źródła prawa pracy są optymalne z punktu widzenia ustawodawcy jako miejsce regulowania takich świadczeń. Takie podejście stanowi zresztą właściwe wdrożenie dyrektywy 2019/1158, w której wskazuje się, że powinna być ona wprowadzona m.in. na drodze układów zbiorowych. W podobnym duchu wypowiada się zresztą Z. Góral, którego zdaniem zaspokajanie potrzeb socjalnych i bytowych może być wypadkową interesów i sił partnerów społecznych, co przekłada

się na pojmowanie tej zasady jako pewnego mechanizmu wzajemnego (Góral, 2011, s. 195).

Podstawową zaletą takiego podejścia jest, że świadczenia te będą miały charakter roszczeniowy, co w istniejących obecnie czasach niepewności ma fundamentalne znaczenie dla ich beneficjentów, jak bowiem to wynika bezpośrednio z art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (do których zalicza się autonomiczne źródła prawa pracy). Tak więc uprawnienia dla opiekunów dzieci zawarte w autonomicznych źródłach prawa stają się w praktyce elementem umowy o pracę. Świadczy o tym jednoznacznie art. 29 § 1 pkt 3 k.p., zgodnie z którym umowa o pracę określa wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. W przypadku gdy uprawnienia te wynikają bezpośrednio z prawa autonomicznego i pracodawca zamierza dokonać ich zmiany należy zastosować art. 241<sup>13</sup> k.p. Zgodnie z jego § 1 korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Natomiast zgodnie z § 2 tego artykułu postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. Ponieważ jesteśmy zwolennikami tzw. korzystności subiektywnej, dlatego też uważamy, że w każdym przypadku zmiany zasad przyznawania uprawnień dla pracowników, w tym związanych z opieką nad dziećmi, należy zastosować formułę porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego. Pogląd ten opieramy również na literalnej wykładni art. 29 § 4 k.p., zgodnie z którym zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. A więc w obydwu przypadkach pracownikowi nie można odebrać tego uprawnienia bez jego zgody (porozumienie zmieniające) albo wiedzy (wypowiedzenie zmieniające). Oznacza to w praktyce, że pracownik nie będzie zaskoczony ich jednostronnym odebraniem przez pracodawcę.

Tych atutów nie mają najczęściej inne „źródła” uprawnień, takie jak kultura organizacyjna, wyznawane wartości i przekonania czy też bardziej sformalizowane, takie jak tzw. *soft law*, polityki firmowe, procedury dotyczące godzenia życia zawodowego z prywatnym, o których pracownicy dowiadują się z broszur informacyjnych lub innych dokumentów wewnętrznych niemających jednak przymiotu źródła prawa. Skutkuje to tym, że w każdym momencie, zwłaszcza w przypadku pogorszenia się sytuacji ekonomicznej pracodawcy czy też zmiany

polityki personalnej, mogą być one jednostronnie zmienione lub wręcz wycofane bez jakiegokolwiek uprzedzenia<sup>1</sup>. Teoretycznie źródłem takich uprawnień może być zwyczaj, który jeżeli będzie odpowiednio długi, mógłby być podstawą do roszczeń (Patulski, 2017, s. 1277 i nast.). Jednak udowodnienie jego istnienia przez wystarczająco długi czas wymaga „mocnego” uzasadnienia, co oznacza, że w większości przypadków osoby zainteresowane nie będą w stanie go wyegzekwować. Tak więc z punktu widzenia interesu obydwu stron stosunku zatrudnienia oraz celu ich wprowadzenia jest to istotnym mankamentem. Uprawnienia te mogą być również przedmiotem umów o pracę (Barzycka-Banaszczyk, 2004, s. 37). Przy czym jeżeli będą one traktowane jako indywidualne bonusy, bez jakiegokolwiek oparcia w aktach wyższego rzędu, może to rodzić ryzyko dyskryminacji i arbitralności (Walczak, 2015, s. 257 i nast.). Jeżeli zaś ma to stanowić konieczne doprecyzowanie wynikających z prawa powszechnego lub zakładowego uprawnień poszczególnych pracowników, to jest to już stosowanie prawa, które nie stanowi przedmiotu naszych rozważań.

## 4.2. Zakres przedmiotowy zakładowych źródeł prawa pracy

Analizując szczegółowo zakres przedmiotowy poszczególnych autonomicznych źródeł prawa pracy w kontekście tematu niniejszej monografii wydaje się zasadne spojrzenie na nie w ujęciu historycznym. Dlatego też pierwszym aktem, który poddamy analizie będzie układ zbiorowy pracy, który może dotyczyć w zasadzie wszystkich aspektów relacji pracodawca – pracownik, a jak zostanie pokazane w pkt 4.3 również podmiot zatrudniający – zatrudniony, bez względu na formę prawną świadczenia pracy. I tak zgodnie z art. 240 § 1 pkt 1 k.p. układ określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy. Dodatkowo w § 2 tego artykułu wskazano, że układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Przy czym należy podkreślić, że przed 1989 r. rozumienie tego pojęcia było bardzo szerokie, obejmowało bowiem również obszary obecnie nie-realizowane przez pracodawców. Należała do nich w pierwszym rzędzie polityka zatrudnienia w tym w szczególności dotycząca opiekunów dzieci. Taką rolę odgrywały tzw. plany operatywne, w których należało określić konkretne zadania ułatwiające kobietom łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Zaliczano do nich regulacje, zgodnie z którymi opiekunowie dzieci w wieku szkolnym mają priorytety urlopowe w okresie ferii szkolnych (Frank, 1978,

---

<sup>1</sup> Przykładem tego rodzaju polityki mogą być projekty Family Care w firmie UBS Poland „Do Szkoły z Biedronką w firmie Jeronimo Martins Polska” (Domagała-Szymonek, 2019c) czy obejmujący ponad 200 tys. potencjalnych beneficjentów PGG Family w firmie Polska Grupa Górnicza (Dudała, 2019).

s. 207). Co więcej sugerowano wręcz, że w zakładach pracy powinno się organizować poradnictwo psychologiczne w przypadku konfliktów małżeńskich czy kłopotów związanych z wychowaniem dzieci (Frank, 1978, s. 344). Jeżeli zaś chodzi o świadczenia finansowe to należy do nich zaliczyć powszechnie stosowane niezależnie od branży dodatki rodzinne do płac (Szubert, 1960, s. 60), deputaty węglowe, których wartość była uzależniona od liczby dzieci znajdujących się na utrzymaniu pracownika (Dąbrowski, 1971, s. 161) czy też specyficzne świadczenia branżowe wynikające bezpośrednio z wytycznych politycznych. Przykładem takiego przepisu może być pkt III.1 uchwały RM z dnia 30 listopada 1949 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym (M.P. Nr A-100 poz. 1175), zgodnie z którym należało podwyższyć świadczenia kopalń węgla na pomoce naukowe dla uczęszczających do pierwszych siedmiu klas szkoły podstawowej dzieci pracowników zatrudnionych pod ziemią do 1500 zł jednorazowo rocznie przy rozpoczęciu roku szkolnego (część III, pkt 1). Należy też wskazać, że jeszcze przed wydaniem kodeksu pracy uregulowane w UZP obowiązki z zakresu problematyki socjalnej bardzo często regulowały kwestie urządzeń socjalnych, traktowanych jako postanowienia normatywne niedotyczące treści umów o pracę (Masewicz, 1977, s. 729). Zaliczano do nich m.in. prowadzenie i finansowanie przedszkoli i żłobków (Jaśkiewicz, Jackowiak i Piotrowski, 1970, s. 73).

Jeżeli chodzi o kwestię wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, do których należą uprawnienia przyznawane opiekunom dzieci, to w aktualnym stanie prawnym stanowią one element większej całości, jaką jest wynagradzanie (Walczak, 2018, s. 34 i nast.). Pojęciu temu nadajemy szerokie prounijne znaczenie, zgodne z definicją zawartą w art. 2 pkt 1e/ dyrektywy 2006/54/WE. Stanowi ona, że „wynagrodzenie” jest to zwykła podstawowa lub minimalna płaca lub uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia. Takie rozumienie tego terminu przy obecnym zróżnicowaniu sposobów gratyfikowania zdecydowanie lepiej niż tradycyjny realizuje istotne dla stron stosunku zatrudnienia funkcje wynagrodzeń, co ma również swoje istotne znaczenie w kontekście uprawnień opiekunów dzieci (Walczak, 2016, s. 228 i nast.). Co więcej na zasadność zaliczenia świadczeń na rzecz opiekunów dzieci do szeroko rozumianego wynagradzania wskazują też przedstawiciele innych nauk.

I tak wg teorii ZZL w tworzeniu konkretnego systemu wynagradzania znajdują zastosowanie różne zasady, m.in. zasada wynagradzania według potrzeb, która może mieć zastosowania do ustalania części szeroko rozumianego wynagrodzenia w postaci pewnych świadczeń niezwiązanych z wkładem pracy pracownika lub z osiąganymi przez niego wynikami, lecz z konkretnymi potrzebami (Pocztowski, 1998, s. 177 i nast.). Takie podejście stanowi wyraz anglosaskiego

podejścia do wynagrodzenia pod nazwą *total reward*, które obejmuje trzy komponenty: wynagrodzenia stałe, wynagrodzenie zmienne i benefity, a więc wszystkie aspekty gratyfikacji, jakie otrzymuje pracownik od pracodawcy (Pocztowski, 2011a). Można więc do nich zaliczyć płatne urlopy, dni wolne czy wręcz przedszkola przyzakładowe, które w doktrynie należą do niepieniężnych wynagrodzeń materialnych (Kostera i Kownacki, 2001, s. 336). W ostatnim czasie do takich świadczeń, które zyskują coraz większą popularność należy zaliczyć *bleisure*. Pojęcie to oznacza wyjazd służbowy (*business*) i prywatny (*leisure* – odpoczynek) w jednym. Jak przekonują eksperci, w 2019 r. to jeden z najważniejszych trendów w podróżach służbowych. Atutem *bleisure* jest łączenie w sobie sytuacji obowiązkowej (na przykład delegacji) z czasem wolnym spędzanym z rodziną. Ponieważ jednak świadczenie to wiąże się z wieloma uwarunkowaniami, powinno być ono przedmiotem prawa zakładowego przy okazji regulowania podróży służbowych (GP, 2019b). Podobnie należy, naszym zdaniem, regulować inne świadczenia dla pracowników i członków ich rodzin, ponieważ ich woluntarystyczne stosowanie może spowodować zarzuty o dyskryminację. A wówczas świadczenie o charakterze motywacyjnym może stać się demotywatorem i podstawą do sporów w organizacji.

Miejszem uregulowania tak rozumianej problematyki wynagradzania powinny być w pierwszym rzędzie zgodnie z art. 77(1) k.p. układy zbiorowe pracy. Natomiast jak wskazuje art. 77(2) k.p., w przypadkach gdy u pracodawców nie ma układów zbiorowych pracy lub też nie obejmują one wszystkich świadczeń, należy stosować regulaminy wynagradzania, które np. A.M. Świątkowski (2016, s. 485) nazywa zastępczym aktem prawnym wobec układu zbiorowego pracy. Niezależnie od tej konstatacji należy wskazać, że naszym zdaniem, różnica między tymi aktami ma jedynie znaczenie formalne, ponieważ w obydwu przypadkach ich zakres przedmiotowy może być taki sam. Jak bowiem słusznie wskazuje się w doktrynie prawa pracy, nie ma przeszkód prawnych, aby układy regulowały tylko kwestie wynagradzania (Szubert, 1960, s. 29, 83). Nie zmienia to jednak faktu, że w praktyce u zdecydowanej większości pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników to właśnie regulaminy wynagradzania są aktem regulującym ich uprawnienia (Walczak, 2018, s. 216 i nast.). Jednakże w tej samej organizacji mogą funkcjonować równocześnie obydwa źródła, a więc układy zbiorowe pracy i regulaminy wynagradzania. Sytuacja taka może pojawić się w dwóch przypadkach. Pierwszy wynika bezpośrednio z art. 239 § 3 k.p., zgodnie z którym strony układu mogą wyłączyć z zakresu stosowania określone grupy pracowników i wówczas, jeżeli liczba tych pracowników przekracza 50, istnieje konieczność uregulowania w odpowiednich regulaminach zasad ich wynagradzania<sup>2</sup>. Drugi przypadek zachodzi w sytuacji, gdy niektóre składniki wyna-

<sup>2</sup> Podobny pogląd prezentuje J. Skoczyński (za: Salwa, 2005, s. 373).

gradzania za pracę są określone w regulaminie wynagradzania (art. 77(2) k.p.), pozostałe zaś w UZP (art. 240 § 1 pkt 1 k.p.). Praktyka taka, z którą dosyć często spotkaliśmy się w trakcie naszych badań, znajduje zresztą swoją aprobatę w judykaturze, czego najlepszym przykładem jest teza 2 wyroku SN z dnia 6 grudnia 2005 r. (III PK 91/05, OSNAPiUS 2006, Nr 21–22, poz. 316, s. 890). Nie ma również przeszkód prawnych, aby u tego samego pracodawcy obowiązywały różne regulaminy określające zasady przyznawania poszczególnych świadczeń. Wreszcie od dnia 1 stycznia 2019 r. istnieje możliwość funkcjonowania w organizacji różnych układów zbiorowych pracy, co jest związane z rozszerzeniem uprawnień do zrzeszania się w związkach zawodowych na osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, o czym szerzej piszemy w punkcie 4.3. Katalog źródeł prawa dotyczącego różnych elementów wynagradzania, a więc i świadczeń, i uprawnień dla opiekunów dzieci, jest znacznie szerszy niż wymienione wyżej dwa rodzaje aktów i opiera się w szczególności na wskazanym wyżej art. 9 § 1 k.p., który zalicza do nich także porozumienia zbiorowe określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Są to akty dwustronne niebudzące szczególnej wątpliwości co do ich mocy wiążącej, jeżeli są oparte bezpośrednio na ustawie. Jest jednak również grupa nienazwanych źródeł prawa, co do których znaczenia istnieje w doktrynie wiele wątpliwości. Do takich aktów należy zaliczyć w pierwszym rzędzie tzw. pakiety socjalne, które w wielu przypadkach zawierają gwarancje wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń, w tym teoretycznie również dla opiekunów dzieci, daleko szersze niż w „normalnych” – przewidzianych kodeksem pracy źródłach prawa (Walczak, 2011, s. 515 i nast.). Jednak w praktyce poza układami zbiorowymi pracy i regulaminami wynagradzania pozostałe mają charakter pomocniczy i uzupełniający, a także w większości przypadków epizodyczny, dlatego też ze względu na cel niniejszego opracowania nie będą one przedmiotem szczegółowych rozważań, chyba że ich treść została inkorporowana do układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania<sup>3</sup>.

W przypadku organizacji czasu pracy podstawowym autonomicznym źródłem prawa pracy w tym zakresie jest regulamin pracy, który również jest obligatoryjnie wprowadzany u pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników (art. 104 § 1(1) k.p.). Wyjątkiem jest sytuacja, gdy jego zakres przedmiotowy, a więc reguły dotyczące organizacji i porządku w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników zostały uregulowane w UZP. W zakresie będącym przedmiotem niniejszego opracowania, należy zwrócić uwagę na postanowienie art. 104(1) § 1 k.p., zgodnie z którym regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności: organizację pracy, (...),

<sup>3</sup> O której to możliwości mówi wyrok SN z dnia 3.11.2010 r. (I PK 94/10 Legalis).

systemy i rozkłady czasu pracy. A więc mieści się w jego zakresie elastyczne podejście do organizacji czasu pracy, tak istotne dla opiekunów dzieci na co wskazuje też dyrektywa 2019/1158. Elastyczność ta jest gwarantowana w polskim prawie przez kilka instytucji, które wymagają odrębnego uregulowania w autonomicznych źródłach prawa pracy. Należy do nich zaliczyć ruchomy czas pracy (art. 140(1) k.p.), równoważny czas pracy (art. 135 k.p.), zadaniowy czas pracy (art. 140 k.p.) czy wreszcie przerywany czas pracy (art. 139 k.p.).

Zgodnie z art. 104(1) § 1 pkt 8 k.p. regulamin pracy określa obowiązki z zakresu bhp, a więc dotyczy również zapewnienia pomieszczenia na karmienie. Jest to jednak wymóg ustawowy, dlatego nie będziemy go dalej analizować. Należy przy tym wskazać, że również ten obowiązek może przybierać różne formy, w tym również benefitowe, nie musi bowiem ograniczać się tylko do miejsca gdzie karmione jest dziecko, ale może stanowić „strefę odpoczynku” dla kobiet w ciąży. Przykładem takiego podejścia są stosowane w niektórych organizacjach specjalnie wyprofilowane leżanki dla kobiet w ciąży (Newsrm.tv & AT, 2019).

W przypadku uprawnień związanych z często preferowaną przez opiekunów dzieci telepracą powinny one wynikać z porozumienia lub regulaminu wydanych na podstawie art. 67(6) k.p. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że w wyniku pandemii koronawirusa planuje się co prawda zastąpić w kodeksie pracy pojęcie „telepracy”, jednak w omawianym przez nas zakresie nowe uregulowania powielają dotychczasowe przepisy, dlatego też nie będziemy się nimi szerzej zajmowali.

Uprawnienia socjalno-bytowe – do których zgodnie z art. 2 pkt 1 zfsu zaliczono usługi świadczone przez pracodawców m.in. na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową, powinny wynikać z regulaminu zfsu, o którym mowa w art. 8 ust. 2 tej ustawy. A ponieważ regulamin ten jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., może on nadawać tym świadczeniom charakter roszczeniowy (Cajsel, 2007, s. 35). Podobna sytuacja będzie miała miejsce, gdy uprawnienia te będą wynikać z UZP (Tomaszewska, 2017, s. 38) czy wręcz z regulaminu wynagradzania (Maniewska, 2007, s. 265). Równocześnie jednak należy pamiętać, że przepis art. 8 ust. 1 zfsu nie stanowi podstawy przyznania wszystkim pracownikom świadczeń pieniężnych, które nie zmierzają do realizacji celów socjalnych zgodnych z art. 1 ust. 1 i art. 2 pkt 1 tej ustawy.

### 4.3. Zakres podmiotowy uprawnień dla opiekunów dzieci

Zgodnie z kodeksem pracy autonomiczne źródła prawa pracy mogą być zawierane na poziomie ponadzakładowym i zakładowym. Przy czym w tym pierwszym przypadku istnieje możliwość zawarcia jedynie Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy (dalej: PUZP), ustawodawca nie przewidział bowiem ponadzakładowych regulaminów, które obejmowałyby więcej niż jednego pracodawcę. Należy podkreślić, że przed zmianami ustrojowymi na przełomie lat 80. i 90. XX wieku, a jeszcze wcześniej przed wejściem w życie kodeksu pracy, PUZP były w naszym kraju powszechnie stosowane i regulowały w bardzo szerokim zakresie problematykę socjalną, w tym również uprawnienia opiekunów dzieci. Obecnie jednak mimo istnienia stosownych uregulowań<sup>4</sup> brakuje w sektorze przedsiębiorstw będących przedmiotem naszej analizy szerszej praktyki ich zawierania i nic nie wskazuje na to, aby sytuacja w tym względzie uległa zmianie (Walczak, 2012a, s. 253 i nast.). Dlatego też przedmiotem naszego dalszego zainteresowania będzie tylko prawo obowiązujące u jednego pracodawcy. W tym miejscu należy wskazać, że w Polsce w zakresie autonomicznych źródeł prawa obowiązują teoria ustawy oznaczająca, że uprawnienia w nich zawarte dotyczą wszystkich pracowników bez względu na to czy są oni członkami związków zawodowych, które wynegocjowały te akty, czy też są osobami niezrzeszonymi.

W stanie prawnym obowiązującym do dnia 31 grudnia 2018 r., kiedy to związki zawodowe zrzeszały tylko pracowników w rozumieniu art. 2 k.p., możliwość przyznania w układzie zbiorowym pracy uprawnień osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy istniała co prawda na mocy art. 239 § 2 k.p., ale w praktyce było to niezwykle rzadkie. Z analizy ok. 450 zakładowych źródeł prawa pracy dokonanej w latach 2009–2017 (Walczak, 2018) wynika, że tylko w dwóch autonomicznych źródłach prawa pracy znalazło się odniesienie do uprawnień dla osób świadczących pracę na podstawie umów prawa cywilnego i to tylko w wąskim zakresie świadczeń socjalnych. Odpowiednie postanowienia wskazywały, że beneficjentami świadczeń są zarówno pracownicy, jak i osoby fizyczne, które prowadzą działalność gospodarczą i świadczą usługi na rzecz pracodawcy, a w związku z zawartymi z pracodawcą umowami posiadają status kontraktora, oraz członkowie ich rodzin. Podstawą prawną dla takiego działania był bezpośrednio art. 2 pkt 5 zfsu, zgodnie z którym zakres podmiotowy beneficjentów funduszu był otwarty i mógł dotyczyć niewymienionych w ustawie osób, którym pracodawca przyznał, w regulaminie, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych (Balza, 1996, s. 71).

<sup>4</sup> Zob. art. 15 ustawy z dnia 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. 2018, poz. 2232 ze zm.) oraz rozdział II działu XI k.p.

Od dnia 1 stycznia 2019 r. sytuacja normatywna w tym zakresie uległa istotnej zmianie. Od tej bowiem daty na mocy ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2018, poz. 1608) prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych, a więc i negocjowania układów zbiorowych pracy nabyły również osoby, które swoją aktywność zawodową realizują w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej oraz umów o charakterze cywilnoprawnym, w rozumieniu ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. 2020, poz. 1740). W konsekwencji osoby te mogą być również obecnie beneficjentami odrębnych UZP lub niektórych ich części, jeżeli są one zawierane dla wszystkich niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia. W tym kontekście należy wskazać na wzorce historyczne objęcia osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy uprawnieniami wynikającymi z UZP. Otóż okólnik MOS Nr 66/37 z 1 grudnia 1937 r. w sprawie ujednolinitania postępowania inspektorów pracy w zakresie układów zbiorowych pracy (Dz. Urz. Min. Op. Społ. Nr 24, poz. 331) dopuścił do uczestnictwa w układach stowarzyszenia zrzeszające nie tylko pracowników najemnych, o ile miały one na celu również ochronę interesów zawodowych swoich członków będących pracownikami. Dotyczyło to w szczególności stowarzyszeń lekarskich zrzeszających lekarzy zarówno wolnopraktykujących, jak i zatrudnionych w charakterze pracowników.

W tym miejscu należy też wskazać, że jeżeli chodzi o zakres podmiotowy autonomicznych źródeł prawa, to od dawna dotyczyły one również chałupników, ponieważ jak stanowi § 12 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. 1976 Nr 3, poz. 19), wykonawcom przysługują także inne składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą, określone dla pracowników zatrudnionych u danego nakładcy, jeżeli prawo do tych składników wynagrodzenia i świadczeń oraz zakres ich stosowania do wykonawców ustala układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania albo umowa.

Mając to na uwadze, naszym zdaniem, obecnie należy mówić w Polsce nie tyle o prawie pracy, ile o prawie zatrudnienia (Gersdorf, 2013). Jeżeli jest to teza prawdziwa, o czym jesteśmy przekonani, to od strony aksjologicznej nie ma logicznego uzasadnienia, aby ktokolwiek był nadal pozbawiony uprawnień, które są immanentnie związane nie z samą pracą, a z byciem rodzicem. Takie różnicowanie można, naszym zdaniem, uznać wręcz za dyskryminację w zatrudnieniu (Walczak, 2012c, s. 119 i nast). Podejście takie, chociaż w oparciu o inne uzasadnienie, znajdujemy zresztą w działaniach samego ustawodawcy, który od 2013 r. rozszerza niektóre uprawnienia rodzicielskie na osoby niebędące pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p., a także odchodzi od paradygmatu polegającego na uzależnieniu przyznania uprawnień rodzicielskich od statusu pracowniczego matki (Godlewska-Bujok, 2015, s. 17 i nast.; Mędrala, 2016, s. 65 i nast.).

W podobnym duchu należy też interpretować dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz. Urz. UE. L Nr 180, s. 1).

Za wzorce można uznać autonomiczne źródła prawa pracy obowiązujące w krajach Europy zachodniej, w których możliwe jest zawieranie wielostronnych układów zbiorowych dla określonych kategorii osób wykonujących pracę, niekoniecznie pracowników (Hayter, 2011, s. 3 i nast.).

#### **4.4. Podsumowanie**

Biorąc pod uwagę przytoczone argumenty oraz praktykę istniejącą w innych krajach, o czym szerzej piszemy w rozdziale 5, uważamy, że ze względu na ustawowy zakres przedmiotowy, układy zbiorowe są najlepszym miejscem regulacji dodatkowych uprawnień rodzicielskich.

Praktyka układowa jest jednak w naszym kraju bardzo słabo rozwinięta, dlatego najlepszym miejscem dla regulowania uprawnień opiekunów dzieci są inne źródła autonomicznego prawa pracy (a więc w pierwszym rzędzie regulaminy wynagradzania i pracy oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych). Zawarte w nich gwarancje mogą bowiem stanowić podstawę do roszczeń pracowników/osób zatrudnionych, co poza kwestiami społecznymi w najlepszy sposób odpowiada na cytowane wyżej cele wynagradzania i to niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia, a więc przyciągnięcie, zmotywowanie i utrzymanie.

## Rozdział 5

# Badania własne

### 5.1. Metodologia

Celem badania było uzyskanie wiedzy czy polscy pracodawcy włączają do zakładowych źródeł prawa pracy postanowienia dotyczące świadczeń i usług dla rodziców zatrudnionych w ich przedsiębiorstwach.

Nasza hipoteza opierała się na przekonaniu, że w związku ze zmieniającym się dynamicznie rynkiem pracy i polepszającą się na nim pozycją osób zatrudnionych, pracodawcy będą dokonywać zmian w wewnętrzzakładowych źródłach prawa pracy tak, żeby poprzez oferowanie specyficznych zachęt spowodować „przyciągnięcie, zmotywowanie i utrzymanie” pracowników.

Badanie składało się z kilku etapów. Aby dobrze przygotować się do analizy wątków praktycznych, przede wszystkim dokonaliśmy przeglądu literatury polskiej i zagranicznej dotyczącej zasady zaspokajania potrzeb bytowych pracowników oraz wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy. Wypracowaliśmy stanowisko w sprawie zakresu pojęciowego potrzeb socjalno-bytowych pracowników, a także postulowanego rozumienia zasady wyrażonej w art. 16 k.p. Jesteśmy przekonani, że nie można jej zawęzić do zwykle postulowanego w literaturze znaczenia wyłącznie jako podstawy aksjologicznej do ustanowienia przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W trakcie badania analizowaliśmy następujące grupy dokumentów:

- 1) układy zbiorowe pracy – krajowe,
- 2) układy zbiorowe pracy – zagraniczne,
- 3) regulaminy wynagradzania, pracy i zfs – krajowe,
- 4) ankiety nadesłane przez przedsiębiorstwa,
- 5) informacje prasowe, które w trakcie naszych badań okazały się bardzo liczne i stanowią, przy ograniczonym dostępie do źródeł prawa zakładowego, dobre uzupełnienie analizy przepisów.

Analiza dokumentów, ustawodawstwa oraz informacji prasowych pozwoliła nam wysnuć wnioski dotyczące spodziewanych efektów i ich weryfikację.

## 5.2. Prezentacja badanej grupy

Zgodnie z założeniami projektu badawczego należało dokonać analizy struktury przedsiębiorstw według danych Głównego Urzędu Statystycznego w celu określenia liczby pracodawców, od których na podstawie przepisów prawa pracy wymaga się co najmniej tworzenia regulaminów. W tym zakresie do badania wykorzystano „Miesięczną informację o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON styczeń–grudzień 2017” (GUS, 2018). Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) prezentuje dane o liczbie i strukturze podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON na koniec danego miesiąca.

W odniesieniu do tej informacji grupa podmiotów spełniających warunki określone w projekcie badawczym, to grupa określona w art. 77(2) § 1 k.p. (jeżeli chodzi o regulaminy wynagradzania) i art. 104 § 1<sup>1</sup> k.p. (jeżeli chodzi o regulaminy pracy), czyli są to pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników. Podmioty te są zobowiązane do wprowadzenia ww. regulaminów, chyba że w zakresie przewidzianych w nich praw i obowiązków pracodawcy i pracowników obowiązują u nich postanowienia układów zbiorowych pracy (co jednak w praktyce jest rzadkością).

Warto zwrócić uwagę, że w okresie między złożeniem projektu badawczego a podpisaniem umowy zmienił się stan prawny, ponieważ od 1 stycznia 2017 r., obowiązek wprowadzenia regulaminów wynagradzania i pracy istnieje u pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników, a nie 20 jak było do końca 2016 roku. Przyjęliśmy zatem za celowe badanie grupy pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników, co stanowi pewną modyfikację założeń grantu, ale jest uzasadnione z dwóch przyczyn: zmiany stanu prawnego oraz ze względu na jego cel, a więc badanie autonomicznych źródeł prawa.

Zgodnie z danymi zawartymi w rejestrze REGON analizowana grupa docelowa na początku 2018 r., czyli na początku projektu, obejmowała 20 235 przedsiębiorstw, w tym zatrudniających 50–249 osób było 17 304, zatrudniających 250–999 było 2 485 i zatrudniających 1000 i więcej osób – 446. Grupa planowanych do zbadania przedsiębiorstw pod względem zawartości aktów prawa wewnętrznego miała stanowić 0,25% ogółu przedsiębiorstw spełniających założenia badawcze.

Na koniec 2020 r. odpowiednie liczby wynoszą 18 920 przedsiębiorstw, w tym zatrudniających 50–249 osób było 16 097, zatrudniających 250–999 było 2 369 i zatrudniających 1000 i więcej osób – 454, co oznacza, że liczba przedsiębiorstw w tych grupach generalnie spadła o 5%, aczkolwiek największy spadek odnotowano w grupie przedsiębiorstw zatrudniających 50–249 (7%), a liczba dużych przedsiębiorstw wręcz wzrosła (ok. 1%).

Przeprowadzenie badań 72 ankiet i badań 146 dokumentów stanowiących zakładowe autonomiczne źródła prawa pracy sprawiło, że ostatecznie przebadaliśmy ok. 1,1% wszystkich przedsiębiorstw spełniających warunki badania.

**Tabela 1. Liczba podmiotów zobowiązanych do ustanawiania autonomicznych źródeł prawa pracy**

| Lata | Ogółem | Przedsiębiorstwa zatrudniające 50–249 osób | Przedsiębiorstwa zatrudniające 250–999 osób | Przedsiębiorstwa zatrudniające 1000 i więcej osób |
|------|--------|--------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 2018 | 20 235 | 17 304                                     | 2485                                        | 446                                               |
| 2020 | 18 920 | 16 097                                     | 2369                                        | 454                                               |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z bazy REGON.

W badaniu wzięły udział przedsiębiorstwa reprezentujące 15 z 21 sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności, reprezentujących następujące branże:

- 1) rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo,
- 2) górnictwo i wydobywanie,
- 3) przetwórstwo przemysłowe,
- 4) wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych,
- 5) budownictwo,
- 6) handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle,
- 7) transport i gospodarka magazynowa,
- 8) działalność pocztowa i kurierska,
- 9) zakwaterowanie,
- 10) informacja i komunikacja,
- 11) działalność finansowa i ubezpieczeniowa,
- 12) działalność związana z obsługą rynku nieruchomości,
- 13) działalność profesjonalna, naukowa i techniczna,
- 14) opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
- 15) działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Nasze badania nie objęły podmiotów z sektora administracji publicznej i edukacji, ponieważ są to pracodawcy działający na zasadach określonych w przepisach o finansach publicznych, co wykluczały założenia projektu badawczego.

Dla realizacji celów projektu badawczego początkowe założenie o podziale regionalnym badanych podmiotów nie miało specjalnego znaczenia, ponieważ

przepisy dotyczące autonomicznych źródeł prawa pracy nie mają wyłączeń regionalnych. Co prawda istnieje forma regionalizacji wynagrodzeń jako takich, ale nie dotyczy zagadnień objętych projektem, a poza tym prawo jest takie samo dla wszystkich podmiotów spełniających warunki wynikające z kodeksu pracy.

Zgodnie z założeniami należało zwrócić się do grupy co najmniej 50 podmiotów prowadzących działalność gospodarczą (co jak widać stanowi około 0,25% wszystkich przedsiębiorstw spełniających kryterium obowiązkowego stosowania autonomicznych źródeł prawa) o udostępnienie danych tak, aby na tej podstawie wyciągnąć wnioski co do praktyki stosowanej w polskich podmiotach, a to z kolei miało posłużyć do sformułowania końcowych wniosków dotyczących rozszerzenia znaczenia zasady wyrażonej w art. 16 k.p., a także, pośrednio, przyczynić się do poznania wiedzy na temat podejścia pracodawców do zapewnienia dodatkowych świadczeń na rzecz określonej w projekcie badań grupy pracowników, którzy przez długi czas nie byli postrzegani jako atrakcyjni w kontekście obecności na rynku pracy (a wręcz znajdowali się w szczególnej sytuacji<sup>1</sup>).

Dlatego też w okresie od lipca 2018 r. do końca 2019 r. wysłaliśmy ankiety zawierające pytania o podstawowe informacje dotyczące rodzaju przedsiębiorstwa, wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie i liczby zatrudnionych, w tym zatrudnionych rodziców, trybu przyjęcia aktów prawa wewnętrznego, rodzaju aktów prawa wewnętrznego obowiązującego w danym przedsiębiorstwie, sposobu informowania o istniejących przepisach wewnętrznych oraz prośbę o udostępnienie do celów badań aktów prawa zakładowego: układów zbiorowych pracy i regulaminów, ewentualnie innych istniejących w danym przedsiębiorstwie porozumień.

Ankiety wysłano do ponad 300 przedsiębiorstw z różnych sektorów, wielkości i lokalizacji, licząc na uzyskanie w miarę szerokiego odzewu. Niestety, okazało się, że odzew był dosyć ograniczony i ostatecznie uzyskaliśmy odpowiedzi z 72 przedsiębiorstw, co wykracza poza niezbędne minimum reprezentujących różne sektory i różne formy własności, określone w założeniach projektu. Przy czym część ankietowanych odpowiedziała bezpośrednio na ankietę, a część przesłała nam również swoje źródła autonomicznego prawa pracy, które poddaliśmy dodatkowej gruntownej analizie dogmatycznoprawnej. Brak odpowiedzi tłumaczymy tym, że organizacje nie mając żadnych dodatkowych postanowień prawa zakładowego, nie chciały się z tym ujawniać. Przedstawiciele *top managementu* niektórych z przedsiębiorstw wprost tłumaczyli nam, że nie chcą odpowiadać na ankietę, bo nie interesuje ich współpraca z sektorem nauki, ewentualnie, że nie mają ochoty „bo co to da?” albo uzyskaliśmy też dość kuriozalną odpowiedź „a jeszcze może coś będziecie chcieli później?”.

---

<sup>1</sup> Por. art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Dokonaliśmy również badań 146 źródeł prawa wewnątrzzakładowego, w tym głównie układów zbiorowych pracy oraz regulaminów, które są ogólnodostępne poprzez strony informacyjne w internecie. W poszukiwaniach kierowaliśmy się listą największych przedsiębiorstw w Polsce. Ten wybór podyktowany jest faktem, że ze względu na wielkość przedsiębiorstw, musiały spełniać one warunki zatrudnieniowe przyjęte w założeniach projektu badawczego.

Szukając innych dobrych wzorców w naszej analizie uwzględniliśmy również podmioty, które nie przesłały nam odpowiedzi na ankietę, ale w innych źródłach podały, że stosują dodatkowe świadczenia. Do organizacji tych zwróciliśmy się również z prośbą o potwierdzenie czy świadczenia te wynikają u nich z prawa zakładowego, czy też są oparte na innych źródłach. Niestety, nie udało nam się uzyskać bezpośrednio żadnego potwierdzenia miejsca ich uregulowania, dlatego też w przypadku tych firm pozostaje nam jedynie wskazanie, że świadczenie takie jest przyznawane. Zdarzało się również, że zwracaliśmy się o potwierdzenie doniesień medialnych i byliśmy informowani, że „Spółka niczego takiego nie ma”. Ponieważ jednak nasze badania mają charakter wrywkowy, dlatego jako ich tło prezentujemy wyniki badań wcześniejszych, dokonanych przez innych badaczy i badaczki, jakie miały miejsce przed ponad 10 laty, które jednak, jak zostanie to pokazane poniżej, są nadal aktualne.

Na dalszym etapie realizacji projektu badawczego uzyskane odpowiedzi pozwoliły na rozpoczęcie prac analitycznych z jednej strony opartych na kryteriach ilościowych (np. liczba informacji zwrotnych, brak tej informacji, typy podmiotów, skala zatrudnienia itp.), z drugiej zaś – na kryteriach jakościowych (zakres stanowionych przepisów, zakres podmiotowy, sposób informowania o istniejących przepisach itd.). Dane te przedstawiamy w Załączniku nr 2. Generalnie najważniejszym kryterium badań było kryterium dotyczące obowiązku ustalania regulaminów pracy i wynagradzania, tak więc *de facto* ani forma prawna podmioty zatrudniającego, ani typologia podmiotów nie miały zasadniczego znaczenia dla uzyskania wyników badań.

Dokonanie powyższej analizy pozwoliło na sformułowanie uogólnionych wniosków badawczych. **Ustaliliśmy więc, że pracodawcy nie ograniczają się wyłącznie do świadczeń przewidzianych w przepisach prawa pracy, a często oferują szerszy ich zakres, dotychczas nieobjęty regulacją ustawową, ale nie robią tego w autonomicznych źródłach prawa pracy.** Ustanawiają procedury, podejmują uchwały, ale nie decydują się na włączanie tego typu postanowień do autonomicznych źródeł prawa pracy, co może wynikać z kilku przyczyn:

- 1) deficytów dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstw,
- 2) braku lub niewystarczającej wiedzy na temat tego, jak można motywować pracowników,

- 3) braku lub niewystarczającej wiedzy o zarządzaniu zasobami ludzkimi,
- 4) braku lub niewystarczającej wiedzy o sposobach regulowania uprawnień pracowników w autonomicznych źródłach prawa pracy.

W tym kontekście postanowiliśmy również sprawdzić jaka jest praktyka w tym zakresie w innych krajach. I tak przeanalizowaliśmy szereg układów zbiorowych (Załącznik nr 3) zawartych w różnych państwach europejskich (Dania, Finlandia, Królestwo Niderlandów, Niemcy, Norwegia, Szwecja) wydanych w języku polskim. Ten ostatni fakt jest, naszym zdaniem, wart podkreślenia, ponieważ w innych krajach występuje zwyczaj okresowego publikowania układów zbiorowych pracy, również w językach ojczystych osób wykonujących pracę. Otóż przy zglobalizowanej gospodarce, w której ma miejsce powszechne przemieszczanie się osób w celu wykonywania pracy, daje to możliwość wszystkim pracownikom (w tym również opiekunom dzieci) niezbyt dobrze znającym język kraju, w którym wykonują pracę zapoznania się ze swoimi uprawnieniami w najmniej stresujący sposób. Takie nastawienie przedsiębiorców przyczyniać się może do lepszej komunikacji i zrozumienia celów danego przedsięwzięcia.

W wyniku tych badań okazało się, że w większości układów zbiorowych obowiązujących w innych krajach – w przeciwieństwie do polskich regulacji zakładowych – znajdowały się postanowienia, które rozszerzały uprawnienia nadawane przez ustawodawstwa krajowe w zakresie opieki, a także życia rodzinnego (Załącznik nr 3). Ze względu na zakres przedmiotowy badań nie będziemy szerzej analizowali tych postanowień, które mają różny charakter i zależą od uwarunkowań prawnych państw, w których działają poszczególne organizacje. Wydaje się nam natomiast, że godny uwagi jest fakt, że wiele z nich nie różni sytuacji małżeńskiej/partnerstwa, również nieheteronormatywnego ani tym bardziej sytuacji dzieci – bez względu na konfigurację rodzinną, w której dzieci są wychowywane.

Z naszych badań wynika więc, że przedsiębiorstwa za granicą nie mają obaw przed umieszczaniem postanowień w sprawie opieki w swoich układach zbiorowych, a więc widać tutaj wolę obydwu partnerów społecznych do zajmowania się tą tematyką.

### 5.3. Analiza przyznawanych świadczeń

Analizowane dodatkowe świadczenia przyznawane rodzicom obejmowały katalog różnych instrumentów o finansowym i niefinansowym charakterze. Przy czym w tym ostatnim przypadku świadczenia te miały dla pracodawcy różny wymiar od strony kosztowej. Dlatego też można je podzielić na trzy kategorie:

- instrumenty finansowe, a więc związane z przyznaniem konkretnych świadczeń dla pracowników stanowiące koszt dla pracodawcy (np. opieka medyczna dla dzieci);
- instrumenty o charakterze niefinansowym dla pracowników, ale stanowiące koszt dla pracodawcy (np. dodatkowe dni wolne od pracy na opiekę czy skrócony czas pracy);
- instrumenty o charakterze niefinansowym dla pracowników, niestanowiące bezpośredniego kosztu dla pracodawcy (np. elastyczny czas pracy, programy wdrażania pracowników wracających do pracy po urlopach).

Niektóre z tych świadczeń czy usług finansowane są z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, ale część z tych świadczeń lub usług finansowana jest z zysku przedsiębiorstw.

Poniżej przedstawiamy w sposób opisowy wyniki naszych badań, pokazujące świadczenia przyznawane zatrudnionym. Ze względu na życzenie respondentów nazwy badanych przedsiębiorstw zostały zanonimizowane.

### 5.3.1. Ogólne uregulowania dotyczące uprawnień opiekunów dzieci

W żadnym z przebadanych źródeł autonomicznego prawa pracy nie znaleźliśmy kompleksowych uregulowań dotyczących uprawnień opiekunów dzieci, tak jak miało to miejsce w okresie przed 1990 rokiem.

Natomiast trzeba oddać sprawiedliwość, że w kilku organizacjach znaleźliśmy, chociaż nie w formie źródeł prawa zakładowego, programy lub zwyczaje realizujące inkluzywne polityki kadrowe, które traktuje się jako istotne założenie działania organizacji. Do takich należą właśnie wprowadzane w przedsiębiorstwach ułatwienia dla pracujących rodziców.

I tak w jednej z badanych firm konsultingowych opracowano oraz umieszczono na stronie intranetowej do informacji wszystkich pracowników przewodnik zawierający informacje na temat zasad oraz praw i możliwości, jakie badana firma oferuje kobietom w ciąży i matkom małych dzieci. W poradniku można znaleźć m.in. informacje o prawach kobiet w ciąży oraz matek w pracy, przewodnik, o czym powinny pamiętać, jak należy pozalać wszelkie formalności, jak powiadomić pracodawcę o ciąży, jak poradzić sobie ze stresem związanym z powrotem do pracy oraz informacje na temat urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Poradnik ma na celu nie tylko wsparcie matek, by jak najlepiej odnajdywały się w nowej roli matki i pracownika, lecz także upowszechnienie wiedzy wśród współpracowników i przełożonych.

Inne organizacje takie działania traktują jako istotny „produkt” wizerunkowy i nadają im szczególne nazwy, jak np. „Firma Przyjazna Rodzicom”, dodatkowo publikują w internecie jako jeden z przejawów wskazanego wyżej marketingu

kadrowego. Jako przykład takich polityk można podać projekty *Family Care* w firmie UBS Poland (Domagała-Szymonek, 2019c) czy obejmujący ponad 200 tys. potencjalnych beneficjentów *PGG Family* w firmie Polska Grupa Górnicza (Dudała, 2019). Natomiast firma Shell Business Operations Kraków oferuje pracownikom program Parents' Network. W ramach tego projektu odbywają się liczne wykłady dotyczące wychowania dzieci czy prawidłowego snu. W programie uczestniczą kobiety i mężczyźni (JK, 2019c).

### 5.3.2. Uprawnienia socjalne finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Jeżeli chodzi o szczegółowe uprawnienia dotyczące opiekunów dzieci oraz samych dzieci to na początku pragniemy omówić, ze względu na ich powszechność, świadczenia socjalne finansowane ze środków zfs. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że w świetle tematu naszego badania jest to ta dziedzina uprawnień, która musi być uregulowana w autonomicznych źródłach prawa pracy. I co prawda uprawnienia te wynikają bezpośrednio z przepisów prawa powszechnego, ale nawet tutaj widać pewne różnice.

#### 5.3.2.1. Pojęcie „dziecka”

Ciekawe, że nawet jeżeli świadczenia są przyznawane z zfs, to różnie jest definiowany wiek dzieci. I tak najczęściej pojawiają się dzieci własne, małżonka, przysposobione oraz przejęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej pozostające na utrzymaniu i wychowaniu, które nie przekroczyły 18 lat, a jeżeli kształcą się w szkole – do ukończenia nauki, jednak nie dłużej niż do ukończenia 25 lub 26 lat, ale są też wskazywane inne limity – 20, 23, 24 lata. W jednym przypadku pojawiło się ograniczenie do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko osiągnie pełnoletniość.

Uzasadnienie dla wprowadzenia limitu 18 lat jest w głównej mierze związane z art. 21 ust. 1 pkt 78 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 2020, poz. 1426 ze zm.), który mówi o zwolnieniu podatkowym dla dzieci i młodzieży do 18 lat od dopłat do wypoczynku i pobytu w sanatoriach, niezależnie od ich wysokości.

W niektórych uregulowaniach pojawiają się też szczególne preferencje najczęściej dla dwóch kategorii:

- samotnie wychowujących dzieci;
- dzieci, które ze względu na stan zdrowia wymagają specjalnej opieki i leczenia.

Należy też jednak wskazać, że w analizowanych przez nas dokumentach nie pojawiły się postanowienia dotyczące dzieci partnera/partnerki.

### 5.3.2.2. Dofinansowanie wypoczynku

Tak jak wskazaliśmy wyżej zarówno historycznie, jak i obecnie najszerzej w ramach zfsś reprezentowane jest dofinansowanie wypoczynku na koloniach i obozach.

Uprawnienia do dofinansowania wypoczynku dzieci najczęściej ma miejsce raz do roku, chociaż pojawiały się uregulowania mówiące o dwukrotnym, a w regulaminie zfsś jednej z firm pojawiła się nawet możliwość trzykrotnego wyjazdu dziecka na zorganizowany wypoczynek dofinansowany przez pracodawcę.

Dofinansowanie wypoczynku może też mieć miejsce w przypadku pozostawiania dzieci w domu. I tak firma z branży telekomunikacyjnej w ramach koncepcji *work family balance* organizuje dla dzieci pracowników szereg atrakcyjnych propozycji na spędzenie wolnego czasu w dniach wolnych od szkoły, w czasie ferii zimowych oraz przerwy wakacyjnej. Jak wskazują pracownicy tej firmy przygotowane wydarzenia są przeznaczone dla dzieci rodziców, którzy nie mogą pozwolić sobie na wyjazd ze swoimi dziećmi, a pragną, by ich dzieci ciekawie i aktywnie spędziły czas bądź nie mają zorganizowanej opieki nad dziećmi w dni wolne od szkół czy przedszkoli. Firma zapewnia w takich dniach całodzienną opiekę nad dziećmi w wieku od 4 do 12 lat w 18-osobowych grupach. Organizację półkolonii dla dzieci przewiduje również program Family Care istniejący w jednym z badanych banków.

### 5.3.2.3. Imprezy świąteczne, paczki świąteczne, bony towarowe

Świadczeniami często finansowanych z zfsś są imprezy świąteczne z okazji Bożego Narodzenia czy też Międzynarodowego Dnia Dziecka, podczas których dzieci otrzymują paczki świąteczne albo ich rodzice bony towarowe na zakup prezentów dla dzieci. Również w tym przypadku istnieje duża różnica, jeżeli chodzi o wiek dzieci, które mają prawo do takich świadczeń. I tak spotkaliśmy się z postanowieniami, że datą graniczną był wiek 13, 14, 15 czy też 16 lat.

W przypadku tej grupy świadczeń pojawiły się również w regulaminach zfsś uregulowania wskazujące, że rodzicami mogą być pracownicy lub osoby świadczące usługi na rzecz pracodawcy. Takie postanowienie znaleźliśmy np. w regulaminie firmy z branży telekomunikacyjnej.

Pracownicy firmy ubezpieczeniowej w ramach akcji świątecznej „Prezenty do czytania” mogą wybrać dla swoich dzieci upominki spośród zestawów książek i gier (Domagała-Szymonek, 2019c).

W regulaminie zfsś jednej z firm wskazano natomiast, że w przypadku gdy pracuje w niej dwoje rodziców, wówczas dziecku należy się jedna paczka.

Bardzo ciekawe rozwiązanie dotyczące zabawy mikołajkowej zwanej „Mikołajkowy Dzień Otwarty” przewidziano w regulaminie zfsś jednej z firm z branży

nowych technologii. Zapraszani są na nie wszyscy pracownicy zarówno z dziećmi, jak i bez. Jeśli pracownik nie ma dzieci, może przyjść z mężem, żoną czy partnerem życiowym. Jak wskazywał jeden z pracowników firmy w programie są przewidziane różne gry, zabawy, warsztaty i konkursy. Najmłodsi musieli szukać Świętego Mikołaja, który na koniec wręczył im prezenty, zobaczyli show iluzjonisty i wzięli udział w świątecznych warsztatach plastycznych. Dla nieco starszych był turniej sportowy. Ponadto, tak dzieci, jak i dorośli mogli wziąć udział w warsztatach dekorowania bombek i robienia świec, przygotowywali specjalne kartki świąteczne z życzeniami dla samotnych osób starszych oraz wzięli udział w różnych zawodach sportowych. Można było skorzystać z porad stylistki czy dietetyka.

Zdarzają się również przypadki, że dzieci otrzymują bilety do kina i jest to świadczenie niezależne od wskazanych wyżej wydarzeń okolicznościowych.

#### **5.3.2.4. Organizacja przez pracodawcę żłobków i przedszkoli lub też dofinansowywanie pobytu dzieci w takich placówkach**

Jak wskazuje się w literaturze (Topolewska, 2010) kwestia wprowadzenia tego świadczenia wzbudza wiele kontrowersji. I tak w jednej z badanych firm z branży farmaceutycznej wskazano, że mimo posiadania dużej liczby pracowników – rodziców z dziećmi, nie było zainteresowania ani dofinansowaniem z zfsz pobytu dzieci w przedszkolu, ani jego założeniem. W innej firmie z branży nowych technologii podkreślono, że wprowadzenie takiej formy świadczenia tylko dla jednej grupy zatrudnionych spowodowałoby konieczność rezygnacji z innych świadczeń.

Jednakże w świetle naszych badań należy wskazać, że zwłaszcza w ostatnich latach wiele firm decyduje się jednak na wprowadzenie tego benefitu. I tak przykładowo jedna z firm medialnych utworzyła przedszkole dla ponad 150 dzieci (PAP/JS, 2018). Innym przykładem jest firma z branży telekomunikacyjnej, która otworzyła przedszkole z oddziałem żłobkowym przeznaczone w całości dla dzieci pracowników wrocławskiego oddziału spółki. W innej spółce z tego sektora większość kosztów przedszkola opłaca pracodawca (wynajem sali, zatrudnienie animatorów, wyposażenie w meble, zabawki, gry). Rodzice płacą symboliczne kwoty w zależności od frekwencji dziecka, wynoszące nie więcej niż 130 zł miesięcznie (Koc, 2019b).

Nie wszystkie firmy muszą jednak samodzielnie otwierać przedszkola. Mogą to zlecać wyspecjalizowanym podmiotom, co ma znaczenie zwłaszcza w przypadku podmiotów, które posiadają różne lokalizacje i istnieje potrzeba otwarcia placówek w kilku miejscach. Taki model zastosowała przykładowo jedna z fabryk mebli.

Inny model wsparcia rodziców polega na dofinansowaniu do opieki w żłobkach i przedszkolach. Przy czym, jak wskazano w jednej firmie z branży handlowej, dofinansowanie przeznaczone jest dla osób, których dochód na członka

rodziny nie przekracza określonej kwoty. Natomiast inna firma z branży transportowej dofinansowuje pobyt dzieci w przedszkolach maksymalnie do 4 miesięcy w roku.

### 5.3.3. Świadczenia z tytułu urodzenia dziecka

Tylko w jednym regulaminie wynagradzania obowiązującym w firmie z kapitałem zagranicznym znalazły się szczegółowe uregulowania dotyczące świadczeń, jakie pracodawca przyznaje pracownikom z tytułu urodzenia dziecka. Gwarantuje się w nim, poza świadczeniami pieniężnymi, książki o wychowaniu dzieci oraz kosmetyków dla niemowlęcia; bon do sklepu z artykułami dziecięcymi; w przypadku urodzenia bliźniąt lub większej liczby dzieci ilość prezentów wzrasta.

W pozostałych przypadkach odpowiednie programy nie mają „oparcia” w prawie zakładowym. Przykładowo, Tesco w ramach takiego programu gwarantuje każdemu rodzicowi pakiet wszystkich niezbędnych produktów dla dzieci, takich jak pieluchy czy olejki dla niemowląt (JK, 2019a).

W innej firmie również z kapitałem zagranicznym świadczenia z tytułu urodzenia dziecka wynikają z odrębnego programu, a nie z przepisu prawa zakładowego i, jak podkreśla się w nim, przysługują one zarówno ojcu, jak i matce, o ile są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Rodzic nowonarodzonego dziecka otrzymuje wyprawkę w postaci bonów do sklepu. Przy czym dla wygody można ją odebrać osobiście w Dziale Administracji Personalnej lub jest ona doręczona przesyłką kurierską na adres domowy w ciągu trzech tygodni od zgłoszenia urodzenia dziecka. Dodatkowo firma pokrywa koszt podatku i składek na ubezpieczenia społeczne od wartości tego benefitu.

Innym uprawnieniem, które pojawiło się w praktykach firmowych, ale już nie w prawie zakładowym są dodatkowe dni wolne z tytułu urodzenia dziecka niezależne od 2 dni zwolnienia okolicznościowego przewidzianych w § 15 rozporządzenia MPiPS z dnia 15 maja 1996 r., w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. 2014, poz. 1632). I tak w jednej z badanych firm z branży finansowej pracownik – ojciec, któremu urodzi się dziecko otrzymuje zwyczajowo prawo do dodatkowego dnia wolnego do wykorzystania w ciągu 3 miesięcy od narodzin dziecka.

### 5.3.4. Dodatkowe urlopy i czas wolny w celu możliwości spędzenia wspólnego czasu z dziećmi

Wśród tej grupy uprawnień, która nie znajduje jednak bezpośredniego odzwierciedlenia w prawie zakładowym, a jedynie w politykach firmowych można wyróżnić trzy kategorie.

Pierwszym rodzajem świadczeń są dodatkowe urlopy. I tak przykładowo z początkiem 2019 roku firma Aviva wprowadziła 6-tygodniowe urlopy dla ojców po narodzinach dzieci. Urlop tatusiowy był jednym z benefitów dla rodziców, który firma komunikowała w kampanii employer brandingowej „Tu praca Ci służy”. Natomiast Nationale-Nederlanden od początku lipca 2019 r. wydłużyła urlop ojcowski o 2 dodatkowe tygodnie (JK, 2019c). Również Procter & Gamble (P&G) wprowadził politykę dotyczącą urlopów rodzicielskich i ojcowskich zwaną #ShareTheCare, która umożliwia ojcom skorzystanie z ośmiu tygodni płatnego urlopu, dostępnego w ciągu dwóch lat od narodzin lub adopcji dziecka.

Drugim świadczeniem są dodatkowe płatne dni wolne z okazji uroczystości szkolnych, w tym zwłaszcza pierwszego dnia szkoły. I tak przykładowo Tesco zapewniło dzień wolny dla każdego rodzica, którego dziecko idzie do pierwszej klasy (JK, 2019a).

Trzecim świadczeniem jest skrócenie wymiaru czasu pracy niewynikające z prawa powszechnego. I tak w 2019 r. firma Aviva wprowadziła rozwiązanie, z którego korzystają zarówno matki, jak i ojcowie małych dzieci, jakim jest skrócenie o dwie godziny dobowego wymiaru czasu pracy bez obniżania z tego powodu wynagrodzenia. Przysługuje ono przez 3 miesiące osobom powracającym z urlopów związanych z rodzicielstwem (JK, 2019c). Podobne rozwiązanie znajdujemy w jednej z badanych firm z branży FMCG, która w stosunku do kobiet powracających z urlopów rodzicielskich przewiduje przez 2 miesiące skrócony wymiar godzin pracy do 6 godzin lub 5 godzin w przypadku karmienia piersią.

Innym przykładem świadczenia, jakim jest skrócenie czasu pracy, jest umożliwienie opiekunom wcześniejszego wyjścia z pracy w celu godzenia życia prywatnego z życiem zawodowym. Niektóre firmy, stosując taki benefit, odwołują się do ogólnopolskiej akcji „Dwie Godziny dla Rodziny” organizowanej przez Fundację Humanites. Przykładowo jedna z badanych firm w dniu obchodów tego dnia umożliwia pracownikom wyjście z pracy 2 godziny wcześniej i spędzenie tego czasu ze swoimi bliskimi (KDS, 2019a).

### 5.3.5. Możliwość zapewnienia opieki nad dziećmi

Jak wynikało z badań, o których pisaliśmy w punkcie 3.3 jednym z istotnych problemów rodziców jest możliwości zapewnienie opieki w sytuacjach nieprzewidywanych. W tym kontekście bardzo interesujące rozwiązanie stosuje jedna z firm z branży FMCG, w której w przypadku nagłego wyjazdu służbowego pracownicy–matki firma umożliwia jej zabranie ze sobą dziecka oraz opiekunki/opiekuna wynajętego na koszt firmy (Kaczmarek i Gross-Gołacka, 2007, s. 81).

W innej z badanych firm jest dostępny na każdym piętrze pokój dla matki z dzieckiem. Pokój jest dostosowany do potrzeb dziecka, jest zamykany, kolorowy oraz pełen zabawek. Jak wskazywali pracownicy tej firmy to pomieszczenie umożliwia rodzicom przyjście do pracy z dzieckiem w awaryjnych sytuacjach.

### 5.3.6. Świadczenia szkolne

W świetle naszych badań świadczenia dla dzieci uczących się przybierają różne formy, przy czym jest to najczęściej traktowane jako corocznie organizowany program (z możliwością wycofania się), a nie źródło uprawnień pracowniczych gwarantowanych prawem zakładowym.

Pierwszym takim uprawnieniem jest pomoc materialna w związku z rozpoczęciem roku szkolnego. Przykładowo, Tesco zapewniło wsparcie finansowe dla ponad 5 tysięcy pracowników, których dzieci w wieku od 6 do 18 lat rozpoczynają lub kontynuują edukację. Rodzice pracujący w sieci mogli skorzystać z kuponu rabatowego na artykuły szkolne, a także ze specjalnego bonu na zakup produktów z nowej kolekcji odzieży szkolnej F&F (JK, 2019a).

Podobny program o nazwie „Do Szkoły z Biedronką” wprowadzono w firmie Jeronimo Martins Polska. Objęci nim pracownicy z okazji zbliżającego się roku szkolnego otrzymują zasilenie środkami pieniężnymi karty przedpłaconej do wykorzystania w sklepach Biedronka i drogeriach Hebe. W 2018 r. taką pomoc otrzymali rodzice ponad 7500 dzieci. Dodatkowo firma zapewnia wyprawki dla pierwszoklasistów (ponad 3,9 tys. paczek przygotowanych w 2018 roku) (Domagała-Szymonek, 2019c)

Drugi rodzaj uprawnień dotyczy finansowania nauki. Przykładem może być program stypendialny Fundacji Tesco – Mądry start skierowany do dzieci pracowników. Na podstawie zgłoszonych wniosków rekrutowana jest grupa stypendystów otrzymujących wsparcie finansowe w roku szkolnym. Jest to nagroda za wzorowe zachowanie i bardzo dobre wyniki w nauce oraz aktywność społeczną. Świadczenie jest przyznawane z uwzględnieniem możliwości finansowych rodzin uczniów. Stypendia są wykorzystywane przede wszystkim na uczestnictwo w zajęciach pozaszkolnych – kursach językowych czy zajęciach dodatkowych o charakterze edukacyjnym, a także zakup niezbędnych podręczników, książek i pomocy naukowych (*Tesco z kolejnym programem...*, 2018).

W Veluksie działa Fundacja Pracownicza, która przyznaje granty nie tylko pracownikom, lecz także ich dzieciom i rodzinom. Wsparciem może być objęta szeroka gama różnych programów szkoleniowych i edukacyjnych dla dzieci pracowników – od kursów zawodowych np. fryzjerstwa, językowych i kompetencyjnych, zakup sprzętu dydaktycznego i specjalistycznych programów poprzez dofinansowanie studiów zagranicznych aż po projekty badawcze z zakresu robotyki (Domagała-Szymonek, 2019c).

### 5.3.7. Opieka medyczna

Ze względu na znane powszechnie „niewydolności” publicznej służby zdrowia, bardzo wysoko cenionym uprawnieniem jest oferowanie przez zakłady pracy pakietów medycznych dla członków rodziny pracownika, w tym oczywiście również dla dzieci. Programy te są jednak najczęściej regulowane poza prawem zakładowym, chociaż ze względu na ich znaczenie dla zatrudnionych i kwestie kosztowe są one sformalizowane.

Zakresy tych pakietów są bardzo różne. Przeważnie koszt kompleksowej opieki medycznej wraz z dostępem do specjalistycznych badań w całości pokrywa pracodawca, ale może również tylko współfinansować te wydatki. Ta ostatnia sytuacja ma często miejsce w przypadku świadczeń skierowanych bezpośrednio do dzieci.

Przykładem bardzo kompleksowego podejścia do tej problematyki może być funkcjonujący w jednej z firm z branży FMCG program „Firma Przyjazna Rodzicom”. Program ten obejmuje bezpłatne porody rodzinne w wyspecjalizowanych szpitalach z pełnym wsparciem logistycznym. Dodatkowo firma pokrywa koszty podatku i składek na ubezpieczenia społeczne odprowadzane od wartości tego benefitu. Drugim jego komponentem jest finansowanie przez firmę szczepień dzieci przeciwko pneumokokom.

Z kolei w ramach programu „Mali Bohaterowie” na finansową pomoc od pracodawcy mogą liczyć pracownicy firmy Biedronka wychowujący niepełnosprawne dzieci. Firma zapewnia zapomogi na leki, rehabilitację, wizyty lekarskie czy zakup specjalistycznego sprzętu oraz organizację turnusów rekreacyjno-rehabilitacyjnych (Domagała-Szymonek, 2019c).

### 5.3.8. Wdrożenie po urloпах związanych z rodzicielstwem

Jak wskazaliśmy w punkcie 3.2, niezwykle istotnym elementem wsparcia opiekunów dzieci jest właściwa polityka przedsiębiorstw w stosunku do osób korzystających z urloпów związanych z rodzicielstwem. Nie znaleźliśmy co prawda w żadnym z autonomicznych źródeł prawa regulacji dotyczących tej tematyki, ale odpowiednie programy w tym względie pojawiają się coraz częściej w praktyce firmowej. Jako przykład można podać programy „Będziemy w kontakcie” w firmy IBM Polska (Kaczmarek i Gross-Gołacka, 2007, s. 79) czy też „Mama pracuje w Tauronie” (GP, 2019a).

W kilku badanych firmach z różnych branż (nowe technologie, consulting, handel), przy czym wszystkie z kapitałem zagranicznym, w programach skierowanych do opiekunów dzieci gwarantuje się pracownikom przebywającym na urloпах macierzyńskich służbowy samochód, komputer i telefon

komórkowy, co ma umożliwić tym osobom nie tylko wygodę w życiu osobistym, lecz także ułatwić kontakt z pracodawcą w celu łatwiejszego powrotu do pracy.

Bardzo ciekawe i kompleksowe rozwiązanie w tym względzie wprowadziła firma z branży FMCG, nazywając to „ścieżką powrotu” pracownic, które urodziły dziecko. Rozwiązanie to nakłada na przełożonego obowiązek przedstawienia kobiecie szczegółów dotyczących powrotu do pracy na minimum dwa miesiące przed planowanym powrotem. Należą do nich:

- określenie stanowiska,
- określenie zakresu obowiązków,
- określenie planu wdrożenia.

Natomiast zaraz po powrocie istnieje obowiązek wspólnego zdefiniowania *Individual Development Plan* (indywidualnego planu rozwoju zawodowego).

### 5.3.9. Elastyczność czasu i miejsca pracy

Tak jak wskazano w punkcie 4.3 uprawnienia dotyczące czasu pracy mogą być przedmiotem UZP jednak w praktyce najczęściej są zawarte w regulaminach pracy. W świetle naszych badań w zasadzie powielają one uprawnienia wynikające z kodeksu pracy.

Oto przykład postanowień jednego z analizowanych regulaminów pracy, które z pewnymi drobnymi modyfikacjami można znaleźć również w innych aktach zakładowych:

#### **UPRAWNIENIA ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM**

§ ...

1. *Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.*
2. *Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.*
3. *Pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do 4 lat nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.*

§ ...

*Do innej odpowiedniej pracy przenosi się kobietę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią*

- 1) zatrudnioną przy pracach określonych w art. .... niniejszego Regulaminu,
- 2) w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy.

#### § ...

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw wliczanych do czasu pracy.

Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda.

Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Jeżeli chodzi o ułatwienia związane z miejscem wykonywania pracy, to przed pandemią koronawirusa był to jeden z tych benefitów, na których często zależało opiekunom dzieci. Chociaż jak wskazaliśmy w punkcie 3.3 poglądy na ten temat nie były jednolite. W sytuacji przymusowej pracy zdalnej dla wielu osób, w tym zwłaszcza opiekunów dzieci, nie jest to już dodatkowe świadczenie, ale przymusowa konieczność.

Ze względu na zmianę uwarunkowań wydaje się, że gdy pandemia zakończy się dla wielu opiekunów dzieci możliwość pracy z domu nadal będzie istotnym benefitem. W takim przypadku będzie to jednak wymagało szczegółowego uregulowania. Dobrym wzorcem jest obowiązujący w firmie z branży telekomunikacyjnej „Program Pracy Zdalnej” mający na celu pomoc w pogodzeniu obowiązków służbowych z życiem rodzinnym, w szczególności z ciążą i wychowaniem małych dzieci. Co szczególnie ważne w kontekście przedmiotu naszych badań dokument ten stanowi załącznik do Regulaminu Pracy, a więc ma przymiot roszczeniowości. Przewiduje on, że praca zdalna może być stosowana przez okres 6 miesięcy w odniesieniu do pracownic w ciąży po upływie 3 miesiąca ciąży oraz dodatkowo przez maksymalny okres 6 miesięcy przez pracowników, którzy powracają z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego, nie później niż do drugiego roku od dnia urodzenia dziecka. Warunkiem koniecznym jej wdrożenia jest techniczna możliwość zastosowania przyjętych środków komunikacji.

### 5.3.10. Inne ciekawe rozwiązania związane z opieką nad dziećmi

W jednym z badanych banków w ramach projektu „Family Care” organizowane są spotkania z psychologiem dla dzieci i ich rodziców.

Niektóre przedsiębiorstwa oferowały dodatkowe pakiety medyczne (np. szczepienia przeciwko grypie czy ospie) czy kursy relaksacyjne, a także dodatkowe świadczenia na dzieci z niepełnosprawnościami.

Można w tym miejscu zwrócić uwagę na to, że potencjalnie pracodawcy mogą wspierać swoich pracowników w bardzo wielu formach. Z punktu widzenia prawa pracy jest to jak najbardziej możliwe i mieszczące się w granicach prawa. Z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzkimi przyznawanie dodatkowych świadczeń może mieć pozytywny wymiar w zakresie wydajności i stabilizacji zatrudnienia.

## Podsumowanie i wnioski *de lege ferenda*

Podsumowując przeprowadzone badanie można stwierdzić, że, po pierwsze, dokonano analizy dokumentów, które mogły pokazać nam, czy też pokazały, jak przedsiębiorstwa podchodzą do dodatkowych uprawnień rodzicielskich. Część przedsiębiorców przyznaje, że deficyty w niektórych sektorach rynku powodują poszukiwanie przez pracodawców nowych zachęt dla pracowników, a pomoc w opiece nad dziećmi daje możliwość pozyskania pożądanego typu pracownika.

Po drugie, przedsiębiorcy w dużej mierze nie byli skłonni do współpracy – najczęściej wyrażali swoją niechęć do współpracy ze sferą nauki w ogóle, nawet jeżeli *de facto* współpraca była niewielkiego rozmiaru.

Po trzecie, okazało się, że mimo przejrzenia setek dokumentów nie stwierdziliśmy większego zainteresowania pracodawców wprowadzaniem postanowień o dodatkowych uprawnieniach rodzicielskich do układów zbiorowych pracy czy regulaminów. Pracodawcy byli skłonni wprowadzać polityki dotyczące dodatkowych uprawnień rodzicielskich tylko do aktów, na których kształtowanie mogą mieć większy wpływ.

Po czwarte, treść przeanalizowanych autonomicznych źródeł prawa wskazuje na brak aprecjacji sfery rodzinnej i prywatnej pracowników, choć musimy przyznać, że część przedsiębiorstw zauważała potencjał motywacyjny rodzicielstwa w organizacji.

Po piąte, zakres definicyjny art. 16 k.p. może być interpretowany jako wykraczający poza dotychczasowe wąskie rozumienie jako podstawa aksjologiczna do przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W interpretacjach tej zasady należy brać pod uwagę również jej aksjologiczną wartość jako podstawy przyznawania i zaspokajania potrzeb bytowych i życiowych.

Po szóste, biorąc pod uwagę różne potrzeby – nie da się zestandaryzować katalogu świadczeń dodatkowych dla pracujących rodziców. Nie czynią tego też ani kodeks pracy, ani żadne inne akty prawa powszechnego. Katalog obowiązków pracodawców, świadczeń i usług obligatoryjnych to głównie ten określony w dziale VIII k.p. dotyczącym ochrony rodzicielstwa.

Pozostałe, czy też ponadustawowe świadczenia w dużej mierze zależne są od potrzeb pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy czy na danym terenie. Tam gdzie na przykład lepiej będą zorganizowane usługi publiczne

w zakresie opieki może nie być konieczne tworzenie przedszkoli czy żłobków. W branżach zatrudniających wysokiej klasy specjalistów, o trudnych do znalezienia na rynku pracy kompetencjach, być może właściwe będzie rozważenie bardziej zindywidualizowanych instrumentów związanych np. z elastycznością czasu pracy. W sektorach wykorzystujących prace proste, rutynowe, ale z problematycznym ze względu na uwarunkowania lokalne dostępem do wykwalifikowanej kadry, może być istotne wprowadzenie dodatkowych zachęt finansowych. Można zaryzykować twierdzenie, że katalog przyjętych środków wspierania pracujących opiekunów będzie uzależniony od znajomości potrzeb załogi. Nie da się wprowadzić skutecznego katalogu świadczeń i usług na rzecz wsparcia poczucia bezpieczeństwa pracujących rodziców bez zbadania tych potrzeb.

Po siódme, nasze wnioski końcowe nie będą wnioskami *de lege ferenda* w ścisłym słowa tego znaczeniu. Postulatem z zakresu polityki prawa i to zarówno prawa wewnątrzzakładowego, jak i krajowego, może być przeanalizowanie polityk wobec rodziców tak, aby na podstawie mierzalnej i obiektywnej cechy, jaką jest rodzicielstwo, nie pozostawali bez wsparcia organizacji, dla których pracują. W zakresie przyznawania dodatkowych uprawnień generalnie nie ma potrzeby zmieniania prawa pracy na poziomie ustawowym. Chociaż oczywiście można znaleźć obszary, w których można rozważyć pewne modyfikacje prawa, jak chociażby wprowadzenie analogicznego do przepisu 142 (1) k.p. uprawnienia w stosunku do rodziców samotnie wychowujących dzieci. Wprowadzenie choćby przezywanego czy indywidualnego rozkładu czasu pracy wsparłoby takich rodziców w wykonywaniu ich ról rodzicielskich i dałoby szansę na nietracenie zatrudnienia z powodu wychowywania dziecka.

Po ósme, należy rozważyć, wprowadzenie ochrony przed wypowiedzeniami umów o pracę osób powracających po urlopach związanych z rodzicielstwem przez pewien czas na wzór art. 186(8) k.p. Natomiast w szerszym kontekście warto rozważyć ułatwienia podatkowe dla firm, które dają te uprawnienia jako działania publiczne w zakresie dzietności.

# Załącznik 1

## List i ankieta

Warszawa, dn. 15.10. 2018 r.

Szanowni Państwo,

W związku z realizacją projektu badawczego zatytułowanego „Zasady zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa”, finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki w ramach umowy nr UMO-2017/25/B/HS5/00940 do projektu badawczego nr 2017/25/B/HS5/00940, zwracamy się do Państwa z uprzejmą prośbą o pomoc w zebraniu stosownych danych.

Celem badania jest stwierdzenie czy pracodawcy stosują pozakodeksowe formy wsparcia, czy też motywowania pracowników, którzy są rodzicami. Realizacja projektu opierać się będzie na analizie zakładowych źródeł prawa pracy (tj. układów zbiorowych pracy, regulaminów, statutów i innych) tak, aby można było empirycznie ocenić, jakie polityki stosują przedsiębiorstwa w zakresie świadczeń rodzicielskich: czy ograniczają się wyłącznie do świadczeń przewidzianych w przepisach prawa pracy, czy też oferują szerszy zakres świadczeń, dotychczas nieobjęty regulacją ustawową. Pozwoli to w dalszej perspektywie ocenić, jaki może być oczekiwany kierunek zmian w regulowaniu tej sfery stosunków przemysłowych.

Państwa udział w badaniu polegałby na wypełnieniu krótkiej metryki prezentującej organizację wraz z zakładowymi źródłami prawa pracy (takimi jak zakładowe układy zbiorowe pracy, regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania, regulaminy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, pakiety socjalne, polityki przedsiębiorstw i inne dokumenty wewnętrzne), w których mogą znajdować się informacje na temat tytułowych uprawnień, z jakich mogą korzystać opiekunowie dzieci oraz same dzieci.

W kwestionariuszu będziemy Państwa prosić o podanie podstawowych informacji na temat firmy, a więc jej wielkości, branży, lokalizacji, liczby zatrudnionych, a także rodzajów zakładowych źródeł prawa pracy oraz sposobów ich wydania.

Każda informacja będzie dla nas cenna – również taka, że w obowiązujących w Państwa organizacji źródłach zakładowego prawa pracy nie ma szczegółowych (pozaustawowych) uprawnień dla opiekunów dzieci i samych dzieci. Informacja taka będzie istotna z punktu widzenia analizy praktyki istniejącej w polskich podmiotach gospodarczych.

Udostępnione przez Państwa przedsiębiorstwa dane w formie zanonimizowanej i zagregowanej będą jednym z elementów analizy polityk przedsiębiorstw działających w Polsce. Na podstawie takich danych zostanie stworzony Raport z badań, w którym znajdą się analiza materiału źródłowego i wnioski z przeprowadzonych badań.

Osoby, które wezmą udział w badaniu (wypełniając również tylko kwestionariusz i wskazując, że w autonomicznych źródłach prawa nie ma szczególnych uprawnień dla

opiekunów dzieci i bezpośrednio dla samych dzieci) otrzymają bezpłatnie Raport końcowy, z wynikami, który może być przydatny w Państwa działalności.

Gwarantujemy Państwu pełną anonimowość, tzn. że poza osobami uczestniczącymi w projekcie, tj. dr hab. Krzysztofem Walczakiem, kierownikiem projektu, dr Barbarą Godlewską-Bujok – pracownikami Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, informacje dotyczące Państwa firmy nie będą nikomu udostępnione.

Przed rozpoczęciem współpracy prosimy jednak o zapoznanie się z poniższym oświadczeniem i w przypadku chęci uczestnictwa w badaniu, o jego odesłanie na adres [bgodlewska@wz.uw.edu.pl](mailto:bgodlewska@wz.uw.edu.pl):

„Wyrażając chęć uczestnictwa w badaniu w ramach projektu zatytułowanego Zasady zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa, przekazuję swoją daną osobową, jaką jest adres e-mailowy, który zostanie wykorzystany wyłącznie na potrzeby niniejszego projektu. Podanie tej danej jest dobrowolne, ale bez niej nie uda się przesłać niezbędnych informacji. Podstawą przetwarzania danych jest zgoda, o której mowa w art. 6 ust. 1 lit. a Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r.”.

Administratorem danych stanie się Uniwersytet Warszawski, z siedzibą przy Krakowskim Przedmieściu 26/28 w Warszawie.

W każdej chwili może Pan/Pani cofnąć zgodę na przetwarzanie swoich danych, a także wymagać sprostowania, usunięcia lub ograniczenia ich przetwarzania, przesyłając stosowną informację na adres: [bgodlewska@wz.uw.edu.pl](mailto:bgodlewska@wz.uw.edu.pl). Mogą Państwo złożyć skargę do Urzędu Ochrony Danych Osobowych lub skorzystać z ochrony prawnej przed właściwym sądem, jeżeli dane osobowe przetwarzane będą nieprawidłowo.

Dane osobowe będą przetwarzane do zakończenia projektu lub do odwołania zgody.

Odbiorcami danych mogą być tylko uczestnicy projektu, pracownicy Uniwersytetu Warszawskiego. Państwa dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany, w tym w formie profilowania i nie będą przekazywane do państw trzecich ani organizacji międzynarodowych.

Na Uniwersytecie Warszawskim wyznaczony został Inspektor Ochrony Danych, z którym można skontaktować się pod adresem: Uniwersytet Warszawski, Inspektor Danych Osobowych, Krakowskie Przedmieście 26/28, 00-927 Warszawa, tel.: 22 55 22042, e-mail: [iod@adm.uw.edu.pl](mailto:iod@adm.uw.edu.pl).

O ile macie Państwo dodatkowe pytania, zachęcamy do kontaktu: [kwalczak@wz.uw.edu.pl](mailto:kwalczak@wz.uw.edu.pl) lub [bgodlewska@wz.uw.edu.pl](mailto:bgodlewska@wz.uw.edu.pl)

Będziemy wdzięczni za Państwa życzliwość i pomoc,



dr hab. Krzysztof Walczak

**Kwestionariusz**

|                                                                                                                                                                |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Nazwa pracodawcy                                                                                                                                               |  |
| Forma organizacyjna                                                                                                                                            |  |
| Adres                                                                                                                                                          |  |
| Profil działalności wg PKD <sup>1</sup>                                                                                                                        |  |
| Liczba zatrudnionych                                                                                                                                           |  |
| Liczba zatrudnionych posiadających dzieci <sup>2</sup>                                                                                                         |  |
| Źródła zakładowego prawa pracy <sup>3</sup>                                                                                                                    |  |
| Tryb przyjęcia zakładowych źródeł prawa pracy                                                                                                                  |  |
| Sposób podania do wiadomości pracowników treści źródeł zakładowego prawa pracy <sup>4</sup>                                                                    |  |
| Czy w okresie ostatnich 5 lat miała miejsce zmiana źródeł zakładowego prawa pracy, która miała wpływ na uprawnienia pracowników w odniesieniu do rodzicielstwa |  |
| Kontakt do osoby udzielającej informacji                                                                                                                       |  |

<sup>1</sup> Odpowiedź fakultatywna.

<sup>2</sup> Odpowiedź fakultatywna.

<sup>3</sup> Prosimy o zakreślenie odpowiednich okienek.

<sup>4</sup> Prosimy, o ile nie wynika to z treści samego aktu, o podanie z podziałem na poszczególne źródła prawa pracy.

Jeżeli wskazaliście Państwo, że w organizacji istnieją źródła zakładowego prawa pracy i/lub uległy one zmianie w zakresie uprawnień pracowników w odniesieniu do rodzicielstwa, prosimy o załączenie ich do odpowiedzi na niniejszą ankietę i przesłanie na adres: [bgodlewska@wz.uw.edu.pl](mailto:bgodlewska@wz.uw.edu.pl).

## Załącznik 2

### Zestawienie zbadanych autonomicznych źródeł prawa pracy

| Lp. | Kryptonim organizacji | Rodzaj zakładowego źródła prawa w organizacji | Sektor, w którym działa organizacja |
|-----|-----------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1.  | P-1                   | regulamin pracy                               | ubezpieczenia                       |
| 2.  | P-2                   | regulamin pracy                               | ubezpieczenia                       |
| 3.  | P-3                   | regulamin pracy                               | ubezpieczenia                       |
| 4.  | P-4                   | zakładowy układ zbiorowy pracy                | transport                           |
| 5.  | P-5                   | zakładowy układ zbiorowy pracy                | energetyka                          |
| 6.  | P-6                   | regulamin pracy                               | farmacja                            |
| 7.  | P-7                   | regulamin pracy                               | przemysł                            |
| 8.  | P-8                   | regulamin pracy                               | usługi profesjonalne                |
| 9.  | P-9                   | zakładowy układ zbiorowy pracy                | bankowość                           |
| 10. | P-10                  | regulamin pracy                               | farmacja                            |
| 11. | P-11                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 12. | P-12                  | regulamin pracy                               | FMCG                                |
| 13. | P-13                  | regulamin pracy                               | FMCG                                |
| 14. | P-14                  | regulamin pracy                               | FMCG                                |
| 15. | P-15                  | regulamin pracy                               | FMCG                                |
| 16. | P-16                  | regulamin pracy                               | FMCG                                |
| 17. | P-17                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 18. | P-18                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | hutnictwo                           |
| 19. | P-19                  | regulamin pracy                               | budownictwo                         |
| 20. | P-20                  | regulamin pracy                               | handel                              |
| 21. | P-21                  | regulamin pracy                               | ubezpieczenia                       |
| 22. | P-22                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 23. | P-23                  | regulamin pracy                               | przemysł                            |
| 24. | P-24                  | regulamin pracy                               | usługi profesjonalne                |

| Lp. | Kryptonim organizacji | Rodzaj zakładowego źródła prawa w organizacji | Sektor, w którym działa organizacja |
|-----|-----------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 25. | P-25                  | regulamin pracy                               | bankowość                           |
| 26. | P-26                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | bankowość                           |
| 27. | P-27                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | FMCG – produkcja cukru              |
| 28. | P-28                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 29. | P-29                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | budownictwo                         |
| 30. | P-30                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | transport                           |
| 31. | P-31                  | regulamin pracy                               | transport kolejowy                  |
| 32. | P-32                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | budownictwo                         |
| 33. | P-33                  | regulamin pracy                               | produkcja                           |
| 34. | P-34                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 35. | P-35                  | regulamin pracy                               | szkolnictwo wyższe                  |
| 36. | P-36                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | bankowość                           |
| 37. | P-37                  | regulamin pracy                               | przemysł                            |
| 38. | P-38                  | regulamin pracy                               | przemysł                            |
| 39. | P-39                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | energetyka                          |
| 40. | P-40                  | regulamin pracy                               | doradztwo                           |
| 41. | P-41                  | regulamin pracy                               | usługi profesjonalne                |
| 42. | P-42                  | regulamin pracy                               | usługi profesjonalne                |
| 43. | P-43                  | regulamin pracy                               | produkcja                           |
| 44. | P-44                  | regulamin pracy                               | produkcja                           |
| 45. | P-45                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | energetyka                          |
| 46. | P-46                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | energetyka                          |
| 47. | P-47                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | energetyka                          |
| 48. | P-48                  | regulamin pracy                               | energetyka                          |
| 49. | P-49                  | regulamin pracy                               | przemysł                            |
| 50. | P-50                  | regulamin pracy                               | handel                              |
| 51. | P-51                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 52. | P-52                  | regulamin pracy                               | handel                              |

| Lp. | Kryptonim organizacji | Rodzaj zakładowego źródła prawa w organizacji | Sektor, w którym działa organizacja |
|-----|-----------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 53. | P-53                  | regulamin pracy                               | energetyka                          |
| 54. | P-54                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przesył gazu                        |
| 55. | P-55                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 56. | P-56                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | budownictwo                         |
| 57. | P-57                  | regulamin pracy                               | FCMG                                |
| 58. | P-58                  | regulamin pracy                               | FCMG                                |
| 59. | P-59                  | regulamin pracy                               | FMCG                                |
| 60. | P-60                  | regulamin pracy                               | handel                              |
| 61. | P-61                  | regulamin pracy                               | produkcja                           |
| 62. | P-62                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | farmacja                            |
| 63. | P-63                  | regulamin pracy                               | FMCG                                |
| 64. | P-64                  | regulamin pracy                               | usługi profesjonalne                |
| 65. | P-65                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | hutnictwo                           |
| 66. | P-66                  | regulamin pracy                               | outsourcing                         |
| 67. | P-67                  | regulamin pracy                               | handel i produkcja pomp             |
| 68. | P-68                  | regulamin pracy                               | produkcja                           |
| 69. | P-69                  | regulamin pracy                               | FMCG producent papierosów           |
| 70. | P-70                  | regulamin pracy                               | przemysł                            |
| 71. | P-71                  | regulamin pracy                               | usługi profesjonalne                |
| 72. | P-72                  | regulamin pracy                               | edukacja                            |
| 73. | P-73                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | energetyka                          |
| 74. | P-74                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | transport                           |
| 75. | P-75                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | transport                           |
| 76. | P-76                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | transport                           |
| 77. | P-77                  | regulamin pracy                               | FCMG                                |
| 78. | P-78                  | regulamin pracy                               | handel                              |
| 79. | P-79                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | górnictwo                           |

| Lp.  | Kryptonim organizacji | Rodzaj zakładowego źródła prawa w organizacji | Sektor, w którym działa organizacja |
|------|-----------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 80.  | P-80                  | regulamin pracy                               | usługi medyczne                     |
| 81.  | P-81                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | transport                           |
| 82.  | P-82                  | regulamin pracy                               | handel                              |
| 83.  | P-83                  | regulamin pracy                               | FCMG                                |
| 84.  | P-84                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 85.  | P-85                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | usługi profesjonalne                |
| 86.  | P-86                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | transport                           |
| 87.  | P-87                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | ciepłownictwo                       |
| 88.  | P-88                  | regulamin pracy                               | transport                           |
| 89.  | P-89                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 90.  | P-90                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | budownictwo                         |
| 91.  | P-91                  | regulamin pracy                               | budownictwo                         |
| 92.  | P-92                  | regulamin pracy                               | budownictwo                         |
| 93.  | P-93                  | regulamin pracy                               | FMCG                                |
| 94.  | P-94                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | transport                           |
| 95.  | P-95                  | regulamin pracy                               | rozrywka                            |
| 96.  | P-96                  | regulamin pracy                               | przemysł                            |
| 97.  | P-97                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | Spożywczy                           |
| 98.  | P-98                  | zakładowy układ zbiorowy pracy                | produkcja                           |
| 99.  | P-99                  | regulamin pracy                               | FMCG                                |
| 100. | P-100                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 101. | P-101                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | turystyka                           |
| 102. | P-102                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | transport                           |
| 103. | P-103                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 104. | P-104                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | paliwa                              |
| 105. | P-105                 | regulamin pracy                               | handel                              |
| 106. | P-106                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | produkcja                           |

| Lp.  | Kryptonim organizacji | Rodzaj zakładowego źródła prawa w organizacji | Sektor, w którym działa organizacja |
|------|-----------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 107. | P-107                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | produkcja cukru                     |
| 108. | P-108                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | energetyka                          |
| 109. | P-109                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | energetyka                          |
| 110. | P-110                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | górnictwo                           |
| 111. | P-111                 | regulamin pracy                               | teleinformatyka                     |
| 112. | P-112                 | regulamin pracy                               | FMCG                                |
| 113. | P-113                 | regulamin pracy                               | handel                              |
| 114. | P-114                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | paliwa                              |
| 115. | P-115                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | transport                           |
| 116. | P-116                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | transport                           |
| 117. | P-117                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | komunikacja                         |
| 118. | P-118                 | regulamin pracy                               | telekomunikacja                     |
| 119. | P-119                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | komunikacja                         |
| 120. | P-120                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | farmacja                            |
| 121. | P-121                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | farmacja                            |
| 122. | P-122                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | farmacja                            |
| 123. | P-123                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | FMCG                                |
| 124. | P-124                 | regulamin pracy                               | farmacja                            |
| 125. | P-125                 | regulamin pracy                               | przemysł                            |
| 126. | P-126                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | transport                           |
| 127. | P-127                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | media                               |
| 128. | P-128                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | budownictwo                         |
| 129. | P-129                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | farmacja                            |
| 130. | P-130                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | komunalne                           |
| 131. | P-131                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | energetyka                          |
| 132. | P-132                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 133. | P-133                 | regulamin pracy                               | usługi profesjonalne                |

| Lp.  | Kryptonim organizacji | Rodzaj zakładowego źródła prawa w organizacji    | Sektor, w którym działa organizacja |
|------|-----------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 134. | P-134                 | regulamin pracy                                  | handel                              |
| 135. | P-135                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                   | ubezpieczenia                       |
| 136. | P-136                 | regulamin pracy                                  | usługi komunalne                    |
| 137. | P-137                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                   | usługi komunalne                    |
| 138. | P-138                 | regulamin pracy                                  | bankowość                           |
| 139. | P-139                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                   | budownictwo                         |
| 140. | P-140                 | regulamin pracy                                  | usługi                              |
| 141. | P-141                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                   | górnictwo                           |
| 142. | P-142                 | regulamin pracy                                  | usługi osobiste                     |
| 143. | P-143                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                   | górnictwo                           |
| 144. | P-144                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                   | przemysł                            |
| 145. | P-145                 | regulamin pracy                                  | media                               |
| 146. | P-146                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                   | przemysł                            |
| 147. | P-147                 | regulamin pracy                                  | zdrowie                             |
| 148. | P-148                 | regulamin pracy                                  | telekomunikacja                     |
| 149. | P-149                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                   | energetyka                          |
| 150. | P-150                 | regulamin pracy                                  | produkcja                           |
| 151. | P-151                 | regulamin pracy                                  | ubezpieczenia                       |
| 152. | P-152                 | regulamin pracy                                  | ubezpieczenia                       |
| 153. | P-153                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                   | energetyka                          |
| 154. | P-154                 | regulamin pracy                                  | ubezpieczenia                       |
| 155. | P-155                 | zakładowy układ zbiorowy pracy + regulamin pracy | przemysł                            |
| 156. | P-156                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                   | energetyka                          |
| 157. | P-157                 | regulamin pracy                                  | szkolnictwo wyższe                  |
| 158. | P-158                 | regulamin pracy                                  | szkolnictwo wyższe                  |
| 159. | P-159                 | regulamin pracy                                  | szkolnictwo wyższe                  |
| 160. | P-160                 | regulamin pracy                                  | FCMG                                |

| Lp.  | Kryptonim organizacji | Rodzaj zakładowego źródła prawa w organizacji | Sektor, w którym działa organizacja |
|------|-----------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 161. | P-161                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | energetyka                          |
| 162. | P-162                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | energetyka                          |
| 163. | P-163                 | regulamin pracy                               | komunalne                           |
| 164. | P-164                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | farmacja                            |
| 165. | P-165                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | IT                                  |
| 166. | P-166                 | regulamin pracy                               | transport                           |
| 167. | P-167                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | FMCG                                |
| 168. | P-168                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | handel                              |
| 169. | P-169                 | regulamin pracy                               | produkcja                           |
| 170. | P-170                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | farmacja                            |
| 171. | P-171                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | FMCG                                |
| 172. | P-172                 | regulamin pracy                               | usługi profesjonalne                |
| 173. | P-173                 | regulamin pracy                               | hutnictwo                           |
| 174. | P-174                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | outsourcing                         |
| 175. | P-175                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | handel i produkcja pomp             |
| 176. | P-176                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | produkcja                           |
| 177. | P-177                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | FMCG producent papierosów           |
| 178. | P-178                 | regulamin pracy                               | przemysł                            |
| 179. | P-179                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | ubezpieczenia                       |
| 180. | P-180                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 181. | P-181                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | energetyka                          |
| 182. | P-182                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | bankowość                           |
| 183. | P-183                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | budownictwo                         |
| 184. | P-184                 | regulamin pracy                               | usługi                              |
| 185. | P-185                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | górnictwo                           |
| 186. | P-186                 | regulamin pracy                               | usługi osobiste                     |
| 187. | P-187                 | regulamin pracy                               | górnictwo                           |

| Lp.  | Kryptonim organizacji | Rodzaj zakładowego źródła prawa w organizacji | Sektor, w którym działa organizacja |
|------|-----------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 188. | P-188                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 189. | P-189                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | media                               |
| 190. | P-190                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 191. | P-191                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | FMCG                                |
| 192. | P-192                 | regulamin pracy                               | farmacja                            |
| 193. | P-193                 | regulamin pracy                               | przemysł                            |
| 194. | P-194                 | regulamin pracy                               | transport                           |
| 195. | P-195                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | media                               |
| 196. | P-196                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | budownictwo                         |
| 197. | P-197                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | ubezpieczenia                       |
| 198. | P-198                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |
| 199. | P-199                 | regulamin pracy                               | energetyka                          |
| 200. | P-200                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | media                               |
| 201. | P-201                 | zakładowy układ zbiorowy pracy                | przemysł                            |

## Załącznik 3

### Wykaz zagranicznych układów zbiorowych

1. A – Collective Agreement 2020 for Employees of Service Providers in the Field of Automatic Data Processing and Information Technology
2. D – Ramowa Umowa Taryfowo-Płacowa Pomiędzy Zrzeszeniem Niemieckich Agencji Pracy Tymczasowej (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen) a Członkami Niemieckiego Zrzeszenia Związków Zawodowych Dgb
3. DK – Układ Zbiorowy Pracy dla Przedsiębiorstw Przemysłowych oraz Zakładów Uboju i Rozbioru Mięsa zawarty pomiędzy Zrzeszeniem Pracodawców Danske Slagtermestre (Zrzeszenie Duńskich Mistrzów Rzeźnictwa) a Związkiem Zawodowym Spożyców Nnf (Nærings Og Nydelsesmiddela Rbejder Forbundet) 2017–2020
4. DK – Układ Zbiorowy Pracy dla Roznosicieli Prasy w Obszarze Stołecznym zawarty pomiędzy Duńskim Związkiem Pracodawców Medialnych a Federacją 3f – Oddział w Kopenhadze 2017–2020
5. DK – Układ Zbiorowy Pracy dla Sektora Budowlano-Montażowego 2020 Zawarty Pomiędzy: Dansk Byggeri/Zrzeszenie Pracodawców Sektora Budowlanego/A Fagligt Fælles Forbund/3f, Zjednoczona Federacja Pracowników
6. IS – Układ Zbiorowy Pracy zawarty między Federacją Pracowników Ogólnych i Specjalnych (Starfsgreinasamband Íslands), Związkiem Zawodowym Efling oraz Konfederacją Pracowników (Samtök atvinnulífsins) w związku z pracownikami restauracji, hoteli, punktów usługowych, płatniczych, rozrywkowych oraz o podobnej działalności, obowiązujący od 1 kwietnia 2019 do 1 listopada 2022 roku.
7. LX – Association Des Banques Et Banquiers Luxembourg Collective Bargaining Agreement For Bank Employees 2018–2020
8. NL – Układ Zbiorowy Pracy dla Upraw Połowych (Cao Open Teelten), obowiązujący od 1 sierpnia 2017 r. do 29 lutego 2020 r.
9. NL – Cao Zbiorowy Układ Pracy Pracowników Czasowych 30 grudnia 2019 r.–31 maja 2021 r.
10. NL – Układ Zbiorowy Pracy dla Ogrodnictwa Szklarniowego (CAO Glastuinbouw), obowiązujący od 1 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2019 r.
11. NO – Krajowy Układ Zbiorowy dla Branży Elektroinstalacyjnej i Elektrotechnicznej 1.04.2018–30.04.2020, zawarty pomiędzy Næringslivets Hovedorganisasjon [Główna Organizacja Zrzeszenia Pracodawców] Nelfo [Branżowa Organizacja Pracodawców] i Landsorganisasjonen w Norwegii [Krajowa Organizacja Związków Zawodowych] El Og It Forbundet [Związek Zawodowy Branży Elektroinstalacyjnej i Informatycznej] oraz Oddziałami Związku

**The principle of satisfying  
the living and social needs of the employee  
in the company's sources of law  
with respect to parenthood**

# Introduction

The aim of the project “The principle of satisfying the living and social needs of the employee in the company’s sources of law with respect to parenthood” was to learn about a new area of knowledge in the field of labour law. The implementation of the project was based on an analysis of the documents referred to as autonomous or company sources of labour law (which, in accordance with Article 9 of the Act of 26 June 1974, the Labour Code, consolidated version: OJ of 2020, item 1320 as amended, hereinafter referred to as “Labour Code” or “LC”, include collective labour regulations – hereinafter referred to as “CLR”, other law-based collective agreements, regulations and statutes specifying the rights and obligations of the parties to the employment relationship) (Walczak, 2014, p. 8 et seq.), so that it may be empirically assessed, as part of further work, which policies apply to parenting activities: whether they are limited to the rights provided for by labour law or whether they offer a broader range of benefits, not yet covered by statutory regulation.

According to the assumptions, only those organizations that have an obligation to establish company sources of labour law, so employers with at least 50 employees, would have been taken into consideration as the subject of the empirical research. Dogmatic considerations, on the other hand, apply to all entities employing employees and, as will be shown, in our opinion, they may also apply to persons cooperating with those companies under civil law contracts. This broad approach has allowed us to assess what direction might be expected in regulating this area of employment relations. The legal basis for our analysis is derived from one of the fundamental principles of labour law expressed in Article 16 LC, whereby the employer, according to the possibilities and conditions, may satisfy the living, social and cultural needs of employees, and therefore those related to having children. In addition, Article 94(8) LC provides that the employer is required to meet the social needs of employees as far as the resources are at the employer’s disposal. However, we are aware that in recent years this principle, due to its narrow concept, has been devalued as an axiological basis used almost exclusively for the establishment and interpretation of the rules on the company social benefits fund – hereinafter referred to as “CSBF”, provided for in the Act of 4 March 1994 on the

company social benefits fund (consolidated text OJ of 2020, item 1070 as amended).

However, such an approach to this issue is not, in our view, justified. Although conducting social activity is one of the basic obligations of the employer (Article 94(8) of the Labour Code), it should be emphasized that the provisions do not give the employee the right to demand a specific benefit from the employing entity – they set the goal towards which the employer should strive, without specifying how, and without defining what the employer may face for not meeting the social needs of employees. This opinion was confirmed by the Supreme Court, hereinafter referred to as “SC”, in its judgment of 15 July 1987 (file reference I PRN 25/87, OSNC, 1988, No 12, item 180), indicating that these benefits are of a discretionary nature, and their granting depends primarily on the fulfilment of the conditions set out in the regulations on using the benefits in question, the most important of which is the financial situation of the entitled person. Therefore, the same Court points out in its judgment of 20 August 2001 (file reference I PKN 579/00, OSNAPiUS, 2003, No. 14, item 331) that the employer administering the resources of the company social benefits fund may not spend them contrary to the company social activity rules that may not be inconsistent with the principle of granting benefits according to the social criterion, i.e. making the granting of concessionary services and benefits conditional solely on the living, family and material situation of the person entitled to benefit from the fund. It is therefore possible to provide that certain groups of eligible persons who however earn the highest incomes do not receive child benefits or receive them at a lower level because of their social nature. Therefore, these benefits may not be regarded as typically aimed at child carers as such, but as social support. Moreover, as indicated in the doctrine, the satisfaction of the social needs of employees concerns the entire crew and not individual employees (Barzycka-Banaszczyk, 2004, p. 210) and some even call such activities philanthropy (Stravinsky, 2018, p. 27).

With this in mind, we believe that this principle should now be given a new meaning taking into consideration two points of view. On the one hand, this is linked to a new perception of the place and role of parenthood in the lives of employees (or even more broadly, workers) and to a paradigm shift in this regard. It should be noted that in recent years there has been a revolutionary change in the system of parental rights and entitlements (Godlewska-Bujok, 2021, p. 976), consisting, first, in extending the personal scope of beneficiaries to persons who are not employees within the meaning of Article 2 LC (recall that, from 1 January 2017, social security benefits during a period equal to the length of maternity and parental leave are also available to persons who work on a basis other than the employment relationship provided that they pay sickness insurance contributions (Uścińska, 2019, p. 17 et seq.). Thus, as might be seen,

the legislature itself sees the need to extend these rights and entitlements to all parents, regardless of the formal basis of employment (Babińska-Górecka, 2018, p. 127 et seq.; Więclaw, 2018, p. 20 et seq.), which, in our view, should also be the case for other benefits and facilities for this group of employees. This approach is in line with the pro-EU interpretation of the rules on reconciling work and family life not only for persons with the status of employee, but also for self-employed persons (Rycak, 2017, p. 309 et seq.).

Notwithstanding the extension of the personal scope, there is also some flexibility in the rules on the use of rights and entitlements by parents and family members, including an increase in the possibilities of family members sharing childcare. These rights and entitlements form part of the employee's rights and entitlements and give rise to particular obligations on the part of both the employee and the employer.

On the other hand, that principle may be understood as a guideline concerning how benefits are granted to workers, hence it is related to the broad concept of remuneration for work. In fact, with the purely "social" approach to its interpretation, the objective of attracting and maintaining high-class managers or specialists, that is to say, the most important employees, cannot be achieved. However, it should be emphasized that the principles of labour law are fundamental to that branch of law, since they constitute both a directive for the legislature and an indication of how to understand, interpret and implement legislation.

Thus, in our view, employers, when implementing a policy of direct support for child carers, must not be limited to strictly social activities, but should treat benefits or facilities which do not result from generally applicable law as benefits of a particular kind. However, in order for these entitlements to pursue the three main objectives of the benefits granted to workers in general, contained in three words: *attract*, *motivate* and *retain*, they should be of a claim nature. In order to achieve this objective, the optimal solution, also because of the requirements of the Labour Code, seems, in our opinion, to introduce these benefits in autonomous sources of labour law. Of course, the rights and entitlements provided in employment contracts also fulfil these characteristics, especially if they clarify company provisions or if – due to the specificity of rights and entitlements – they are the sole place of their regulation. However, because of their individual nature, it is almost impossible to assess them more broadly. Therefore, they will not be the subject of further analysis.

Moreover, that approach responds to the call of the European Union, which, in recital 50 of Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (OJ L 188, 12.7.2019, p. 79–93) – hereinafter referred to as "Directive 2019/1158", encourages Member States, in

accordance with national practice, to promote a social dialogue with the social partners with a view to fostering the reconciliation of work and private life, including by promoting work-life balance measures in the workplace, establishing voluntary certification systems, providing vocational training, raising awareness, and carrying out information campaigns.

The research method chosen for the research project assumed the analysis of company sources of labour law and, on this basis, the establishment of research conclusions by means of the *bottom-up method*, using also the dogmatic-legal method (particularly important for establishing the catalogue of source documents intended for theoretical examination and analysis) and the comparative method. The methodology adopted, based on empirical research, further led to *de lege ferenda* conclusions on the direction of future legal solutions.

At this point, it should be mentioned that employers' interest in the problems of child-caring employees in order to provide them with adequate support in this regard is not a matter of recent years in the territory of Poland, but has a long tradition. These patterns, which are often forgotten, should, in our view, also be used, taking into account, of course, current circumstances. That is why, when we look at this issue, we are presenting it in a broader historical context, focusing on the post-World War II period, when support for childcare facilities increased, and this is the period in which the original version of the Labour Code and its principles were established. In addition, during that period, an approach to the issue of employees being parents (or, in fact, female employees) was established. However, as should be pointed out, during the period of the command economy, this trend had a distinctly political overtone, which means that in the axiological layer we will not look for an analogy with the situation currently existing in Poland.

The interest in this subject is now broader, because, for example, without employers being interested in the issues of child-caring employees, the macroeconomic demographic policy of the state is not possible in practice, i.e. the need to promote an increase in the fertility rate indicated in government documents and to reverse the unfavourable demographic trend, characterized by a deepening, negative natural increase (Cierniak-Piotrowska, Dąbrowska & Stelmach, 2021). As a side note, that issue was at the heart of the ILO's first maternity protection legislation, and only later did the ILO begin to draw attention to other issues relating to the employment of women and then other child carers (Óun & Trujillo, 2005, p. vii). Moreover, a similar situation occurred in post-war Poland, both in the period before the adoption of the Labour Code (Korolec, 1975, p. 430 et seq.) and after the codification of labour law (Brol, 1977, p. 622). There is no doubt, however, that it is now an increase in fertility that has become an issue which both Polish government and the governments of other countries are paying much attention to or are even perceiving as a social

problem (Kotowska, 2007, p. 13; Boeri, Del Boca, & Pissarides, 2005, p. 123 et seq.). The literature indicates that the forecast changes in the future will bring, among others, such socio-economic effects as a reduction of the potential of the population with higher qualifications, creativity, propensity to risk (Balcerzak-Paradowska, 2015, p. 2). Thus, the replacement of generations is not only in the interest of an individual family, but also of the whole society, hence the social policy of the state requires assistance for the family (Lisowska, 2008, p. 184). As emphasized in the literature (Wóycicka, 2005, p. 80), the family policy of the state consists of:

- instruments to compensate for the costs of raising a child, i.e. cash benefits (which currently include, *inter alia*, family, maternity, parental allowance, parental benefit, so-called “kosiniakowe”<sup>1</sup>, and one-time childbirth allowance, so-called “becikowe”<sup>2</sup>, in the amount of PLN 1000 for a newborn child, or the so-called “500+ scheme” introduced by the Act of 11 February 2016 on state aid in raising children, OJ of 2019, item 2407, as amended,), tax credits, subsidies for services (e.g. public transport or housing allowances),
- instruments for reconciling work with family responsibilities, including, in particular, childcare leave and other childcare entitlements as referred to in the Labour Code (see more broadly Czerniak-Swędzioł, 2016; Jackowiak, 2007, p. 22 et seq.), which were initially only granted to women and have now also been extended to men (Mitrus, 2009, p. 197),
- other instruments, including legal guarantees of equal treatment in the workplace, pension schemes, housing schemes.

However, it should be clearly emphasized that, as we indicated above, there is no doubt that the actions of the legislator in this respect are not sufficient. Therefore, in our opinion, it is essential that this issue is reflected in the activities of employers. Without their support, the possibility of combining childcare with work by the persons employed is difficult to imagine. As a consequence, this would lead to the fact that the implementation of the above-mentioned macroeconomic objective, i.e. promoting an increase in the number of children, would be illusory in practice. As the research conducted for many years shows, the problem of the decline in the fertility rate of women in Europe is closely related to the possibility of combining a profession and having a family (McDonald, 2002, p. 417 et seq.; Hein, 2005, p. 3 et seq.). The GUS research also shows that one of the main reasons for postponing or suspending the decision to have

---

<sup>1</sup> „Kosiniakowe” comes from the surname of Polish politician Kosiniak-Kamysz, who was the Minister of Labour and Social Policy at the time when it was established. “Kosiniakowe” is granted to women who deliver a child and do not have any entitlement to social security allowance.

<sup>2</sup> “Becikowe” comes from the common name for the baby’s sleeping bag.

children is the inability to combine work with caring for them (Waligórska, Kostrzewa, Potyra & Rutkowska, 2014).

In addition to macroeconomic issues, attention should also be paid to microeconomic reasons, because employees who already have children, without the support of employers helping them to take care of them, will not want or be able to work with full commitment. So in practice, this will reduce the efficiency of the organization. Moreover, in some cases, these employees may even be forced to quit their jobs. A similar argument may be the basis for not taking up employment at a particular employer if it turns out that it does not guarantee the possibility of reconciling work and personal life (work-life balance), which includes, in particular, work-family balance (Massetot, 2011, p. 15).

The aforementioned concepts assume that it is necessary to promote activities that make it possible to achieve harmony in these two areas. There is no doubt that combining work and family into a coherent whole directly results in an increase in employee satisfaction and increases the sense of self-fulfilment resulting from successful work and a successful private life (Skarżyński, 2007, p. 11). The importance of this issue is perfectly emphasized by the statement “Work-life balance has always been important for employees, but in recent years this aspect has become crucial” (Koc, 2019a). With the current situation on the labour market, where “the struggle for talents continues”, where such talents, due to their age, are most often people of reproductive age or those who already have children, the failure to ensure this balance may cause serious problems directly for the employing entities themselves.

We realize that recently it has been more and more often said that the Z generation, brought up in the world of modern technologies, prefers a different approach to work and private life, which is not so much work-life balance but work-life blending. This approach assumes that it is impossible to separate these two spheres of life, and work as an extension of private life is to be a pleasure, not a compulsion (Koc, 2017). However, even taking such an approach, it seems that work-family balance will continue to play a significant role in the subject of these considerations.

When talking about the reasons for the interest in the issue of rights granted to child-caring employees, one may also refer to the Catholic social doctrine, which emphasizes that benefits granted by employers should be given a family character, and thus also be related to the fact of having children (Nowak, 2013, p. 76 et seq.; Nowak, 2014, p. 106 et seq.).

Since the issue of rights and entitlements granted to child-caring employees in autonomous sources of labour law has not been the subject of empirical research in Poland so far, despite the fact that the rights and entitlements themselves are often mentioned in the literature, especially in press publications, we decided to investigate the practice in this area in business entities operating in Poland. This

analysis, also taking into account the patterns existing in the past, will become the basis for drawing *de lege ferenda* conclusions. We assume that it could also be useful for assessing the practice of implementing Directive 2019/1158 into the Polish legal system.

Our empirical research was based on the questionnaire (Appendix 1) which we sent to over 300 companies operating in Poland and employing at least 50 employees via various means of communication. Additionally, we used the “good models” of supporting child-caring employees, presented in the literature and in the media. Their common feature is that benefits and entitlements are the result of an autonomous decision taken at the level of the employer and do not arise directly from generally applicable law, although in some cases they are a kind of its “creative development”. The latter is the case especially when it comes to the most popular forms of support from the company social benefits fund. We are aware that the research group does not have a representative attribute, it was not the aim of the research project to study a representative sample, but even this small percentage (nationwide) of the surveyed entities gives, in our opinion, a fairly objective picture of reality and, as we indicated above, may be the basis for drawing more general conclusions, both of a scientific and practical nature.

The research results of this project were presented at the online research seminar in November 2020. We asked eminent experts on issues related to combining childcare with work to comment on the preliminary version of the research report: prof. UW dr hab. Renata Babińska-Górecka, University of Wrocław, prof. KU dr hab. Monika Latos-Miłkowska, Kozminski University in Warsaw, dr hab. Aneta Giedrewicz-Niewińska, University of Białystok, dr hab. Grażyna Spytek-Bandurska, University of Warsaw, dr Justyna Czerniak-Swędzioł, Jagiellonian University, dr hab. Katarzyna Serafin, University of Łódź, dr Urszula Torbus, University of Silesia. We have included the experts' comments, for which we warmly thank, in the final version of the report.

# Chapter 1

## The concept of the living and social needs of workers in connection with parenthood

### 1.1. Introduction

Contrary to appearances, it is not entirely clear what the expression “living, social and cultural needs” stands for in practice (Mędrala, 2020, p. 200). It identifies non-legal categories falling within the scope of other sciences: economics, sociology, psychology or human resources management – hereinafter referred to as “HRM”. Lawyers are expected to take a formal approach to establish the catalogue of needs in such a way that they may possibly be treated as claims. In this case, however, we are not even able to approximate this catalogue, since the above formulation has a very broad scope, as evidenced by its historical analysis, especially in the period after World War II. As pointed out in the literature of that period, the social assistance procedure caught the attention of the governing authorities and was therefore used as a mandatory procedure for the management of society (Mucha & Sierpowska, 2006, p. 1). In justifying this approach from an ideological point of view, it has been pointed out that economic and social interests intersect in the workplace which is therefore an object of both economic and social policy. It was thus considered that the industrial company should also perform non-productive functions in addition to its production functions. The latter included for example a caring function which comprised the rest and care of the employee’s family. Therefore, workplaces were required to draw up plans for their social and living activities on the basis of a socio-economic analysis of the crew in order to determine basic data for the planning of social activities such as age, gender, family status, housing situation, etc. (Mikulski, 1978, pp. 8–9). On the other hand, as regards economic justification, as indicated in the doctrine (Wiśniewska, 1985, p. 5), this involved a type of industrialization introduced in Poland and other socialist countries. Despite various fluctuations until the end of the 1970s, a model of strenuous industrialization of the extensive type was implemented, preferring, in addition, a strong concentration of production. A typical phenomenon was

a large industrial plant formed in a pristine area or small town, transforming it into a large urban centre in a few years. The workplace became a factor of the civilization progress (in the sense of that time) at the place of its location and necessarily had to fulfil its cultural role, providing material means to meet the social and living needs of workers and local people (Mikulski, 1978, p. 5), but also providing social and living support for workers plucked from their natural habitats. Therefore, the legitimacy of employers granting benefits and facilities to child carers (understood then mainly as women) did not raise any doubts during the period of so-called socialism. The situation changed significantly after the regime changes in the late 1980s and early 1990s. At that time, as a result of economic reform, social activities were drastically reduced as not related to the achievement of the main business objectives of enterprises (Zarychta, 1995, p. 8 et seq.). However, this approach seems outdated in the current market realities, as we are writing more broadly in Chapter 3, which is why in our study we considered it reasonable to link parenthood and the resulting care relationship not only to social and living issues, but also to personnel policy in the broad sense.

In general, the needs of the employee belong to the private sphere, so they could also be considered in the context of the employer's interference in the private sphere limited by law, but we are not close to such a confrontational approach. This is also not the main part of our considerations at this point, although it may not be completely overlooked, and the exploration of the thread itself seems promising.

As we wrote in the Introduction, we treat Article 16 LC as a normative basis for recognizing that employers should introduce additional entitlements for child-caring employees. And since this provision is included in the fundamental principles of labour law, it is rightly pointed out in the doctrine that it is not only declarative, but also normative (Tomaszewska, 2008, p. 413). On the other hand, according to Rączka, this is not so much an obligation in the strict sense as a legal obligation (Gersdorf, Rączka, & Rączkowski, 2010, p. 71). Maniewska, on the other hand, states that that provision contains the principle of the employer's care for the worker and may be the basis for demanding specific conduct not formalized by labour law from the employer (Maniewska, 2021, comment on Article 16 LC). It may also be believed that the provision of Article 16 LC imposes on all employers, including private employers, the obligation to perform particular social functions (within the limits of their capabilities and conditions), and in the social market economy system (Article 20 of the Polish Constitution), this means that the role of employers conducting economic activity is not limited to exclusively economic functions consisting in making profits (Goździewicz & Zieliński, 2017, comment on Article 16 LC). Thus, the standards resulting from that provision constitute a directive for both the legislator and social partners as

regards law-making both at the national and company level. This regulation is supplemented by the provision of Article 94(8) of the Labour Code, in section IV of this act on the obligations of employers, according to which the employer is obliged, in particular, to satisfy the social needs of employees within its means. We are aware, however, that the normative nature of this obligation is contested; therefore, in order to present the full picture of this issue, in the next part of this chapter we present the discourse of representatives of the doctrine on this subject.

## **1.2. Interpretative controversy over the principle of satisfying the living, social and cultural needs of employees**

The principle of satisfying the living, social and cultural needs of employees is one of those principles that have never been discussed extensively. In some textbooks or comments, it is sometimes overlooked as a rule that does not evince normative content. On the other hand, there is also a second group of publications in which the opposite is expressed in that regard. There are also calls to eliminate this principle from labour law system (Sanetra, 2007, p. 35).

The fundamental problem which, moreover, illustrates the transformation of Polish thinking about the law and what is right in the legal system is the transformation of Article 16 LC.

First of all, it should be mentioned that the wording of the principle until 1996 was “The workplace is obliged to show concern for the living, social and cultural needs of employees”. This content was referred to by Zieliński, who stated that there was a separate group of fundamental principles of labour law which emphasized the most important obligations of workplaces (not employers!). These are the standards referred to in the provisions of Article 15 and Article 16 LC, which establish the principle that the workplace cares for the living, social and cultural needs of employees, and Article 17 of that act (Zieliński, 1986, p. 201). J. Piasny spoke in a similar way; in his opinion, the workplace also has non-production functions which cover a wide range of needs of employees and their families as well as the immediate non-employment environment located in the direct vicinity of the company. Among these non-productive functions of the workplace (enterprises), he mentioned, *inter alia*: providing care for mothers and children of working women (Piasny, 1985, p. 165 et seq.). The lack of reference to parents is understandable because of the traditional belief at that time that care functions should be assigned only to the mothers. This approach, moreover, remained in place until 2004.

Of course, in 2021, we are no longer talking about the workplace as an employer, but about the employer as introduced in the Labour Code in the 1996

amendment cited above, which changed the text of the provision to the current one, significantly weakening the mandatory satisfaction of employees' needs. According to Z. Góral, there was not only a departure from the obligation-imposing stylistics, but also the earlier formula was clearly relativized by using the premise: „according to the possibilities and conditions” (Góral, 2011, p. 195 et seq.; Sanetra, 2007, p. 35). This significantly changed the perception of this principle, which Z. Góral (2011, s. 195) summarized by stating that „the realities of the market economy undermine the sense of treating the obligation to satisfy the needs of employees as a basic principle of individual labour law”. Góral also states that the only real rights and entitlements of employees in this area arise from the CSBF, at the same time admitting that the performance of the social function by employers after the political transformation ceased to be universally accepted, which must have raised doubts as to the advisability of maintaining the principle expressed in Article 16 of the Labour Code in the catalogue of basic principles of labour law. T. Liszcz's goes even further in her views, stating that in the conditions of the market economy, the statutory imposition of social obligations on the employer is inappropriate and unnecessary. She adds, however, that „observing the economy of highly developed countries, it is easy to find examples of employers who want to develop employee attachment to the company by satisfying their social needs without any legal obligation” (Liszczyńska, 2019, p. 109).

In literature, however, we also find opposing voices. Thus, according to A. Sobczyk, that principle expresses the sociality of labour law, the essence of which is the lack of reciprocity on the one hand and the need for support, on the other (Sobczyk, 2020). In such a context, that concept of the living and social needs of employers could indeed be considered in connection with parenthood since, in theory, there is no reciprocity in possible benefits for working parents and the existence of a need for support is undeniable, especially in times of deficits in support of the provision of common care services. On the other hand, according to A. Musiała, this is a rule of fundamental importance from the point of view of value in labour law, a certain keystone for the whole axiology of labour law. She speaks in a similar tone to that of Sobczyk, stating that the employer provides non-reciprocal benefits to employees (Musiała, 2019, comment on Article 16 LC).

Mędrala points out that there is a large axiological and normative space to maintain the principle of Article 16 LC in today's socio-economic realities. However, she calls for a change in the way we think about this principle and, therefore, for a change in the formulation of that provision (Mędrala, 2020, p. 219). She states, in the spirit of the views expressed by A. Sobczyk and A. Musiała, that labour law is filled with social axiology and is indeed an inevitable area where to implement social policy of the state, including social

law. The employer is obliged directly on the basis of the relevant autonomous labour law provisions to satisfy the social needs of employees, not only as far as possible and where conditions allow, but mandatorily. This is particularly expressed in the obligation to pay particular cash social benefits related to work.

E. Maniewska concludes, as has already been said, that Article 16 LC contains the principle of the employer caring for the employee as a kind of mutual obligation – the obligation to care for the interests of the other party to the employment relationship (in the case of the employee – through Article 100(2)(4) LC). This fundamental principle may be the basis for demanding that the employer display particular behaviours not formalized by labour law (Maniewska & Jaśkowski, 2020).

We agree with the view that this principle was not intended to expand the content of an individual employment relationship; however, benefits obtained as part of support from employers may constitute an incentive to take up employment with a particular employer, work more efficiently and refrain from changing employers. In such a management context, the employer's support for the fulfilment of parental functions by employees may therefore be considered a mutual benefit. This is because the obviously competing interests of employers and working parents clash in decisions about work schedules, childcare arrangements, promotion, child sickness and overtime. Employers provide family-friendly policies and programmes to improve employee recruitment and retention, reduce absenteeism, and increase job satisfaction and company loyalty. The employer's policy is therefore aimed at maximizing productive working time. However, it is often in the best interests of the children that the parent can postpone work to deal with urgent family problems, and the most valuable help for employees would be a family-friendly work culture with supportive supervision and management practices (Friedman, 2001, p. 63 et seq.).

### **1.3. Summary**

As can be seen from the foregoing considerations, there are particular groups of views in the doctrine of labour law focused on reciprocity/non-reciprocity of benefits pursuant to Article 16 LC, materiality/lack of materiality and historical/ahistorical notion of the provision invoked.

In our opinion, this provision certainly provides an axiological reflection on what labour law is and what it should be. While it seems appropriate to recognize the broad interpretation of that principle, the formulation “as far as possible” expressed in the provision raises doubts, since in certain interpretations this constitutes a reason for rejecting the universality of the benefits granted on that basis.

On the other hand, the reservation that benefits are to be granted in accordance with the possibilities and conditions at the disposal of the employer gives employers the possibility of subjective assessment of their capabilities, and thus quite free decision-making regarding the application of this principle (Godlewska-Bujok & Bonicka, 2018, p. 22). Therefore, this does not exclude the adoption in acts of autonomous labour law regulations that fall within the limits of law, including the granting of additional benefits to working parents. This does not contradict the principle expressed in Article 18<sup>3b</sup> of the Labour Code. On the other hand, if the principle expressed in the provision is to be significant with an important axiological load, then it seems necessary to extend it to other areas of employers' activity. Based on this assumption, we decided that the principle expressed in Article 16 of the Labour Code may not be limited only to the application of the provisions on the company social benefits fund, but it is necessary to extend its scope also to the family and private spheres of the employee, in particular when it comes to child-caring employees. Of course, such an approach may arouse resistance, but in the present conditions, with the increasing automation and spread of electronic communication means, it is practically impossible – as we have already mentioned in the Introduction – to separate private and professional life. It is also a manifestation of an approach based on caring for people who have an employment relationship (similarly, Maniewska, 2021, comment on Article 16 LC).

The fact that employees care for both children and other dependent persons (which, incidentally, is not the subject of this study) often determines the employment relationship of such persons – it is worth looking at the data on the economic activity of women by age and place of living to see how much parenthood affects the ability or willingness to work. It is also worth considering how much parenthood determines starting work in precarious conditions, burdened with instability (Godlewska-Bujok, 2019, p. 36 et seq.). It must be remembered that the employment relationship is a dynamic one, it changes along with the way the services, qualifications or resources of the parties to the employment relationship change. When a situation of providing care occurs, which is an objective feature, taking additional actions of the nature of benefits or services may be necessary to maintain the current employment relationship in the shape that meets the purpose of this relationship for the employer. Such actions would be aimed at facilitating the combination of care and professional duties.

## Chapter 2

# Justification of the possibility/necessity for employers to meet the social and living needs of workers with respect to parenthood

### 2.1. Introduction

The justification for the need/ability of employers to meet the needs of child-caring employees results from two types of assumptions. The first – „normative” – is the need to apply the provisions of generally applicable law or state policy, which, as indicated above, took place during the period of command economy. It is so obvious that should not raise any doubts. Therefore, it will be outlined in a very general way. At the centre of our considerations, however, we will discuss the second group of reasons related to some objectives important for employers and resulting from the strategic management of human resources, which in the first place include motivating (Lewicka, 2019, p. 26 et seq.).

Undoubtedly, the most important motivator for the majority of employees is remuneration and other financial benefits. As indicated in the literature, in the light of studies on the importance of the tasks performed by the remuneration and benefits system, the following responses were received in order: increasing the efficiency of employees, supporting the implementation of the company's strategy, retaining key employees, stimulating employees to develop, facilitating the maintenance of work-life balance (Pocztowski, 2011b, p. 43). In the OECD's view, employers will also benefit from a better solution to the problem of female and male employees reconciling their professional and family responsibilities. Cost-effective consequences for employers are a reduction in employees' absenteeism, less employee turnover and savings in recruitment costs, and an improved company image (Doorne-Huiskes, 2003, p. 146). These objectives perfectly reflect the 3-word rule: *attract*, *retain* and *motivate*, the meaning of which in the case of child-caring employees will be described in this part of the study.

## 2.2. Possibility to find candidates for work – employee market

There is no doubt that the first stage of the employment process is recruitment, i.e. the implementation of the word “*attract*”. This aspect of family policy-making has already been highlighted during the socialist economy. As indicated in the literature at that time, the state of the social infrastructure of individual workplaces becomes a major asset in recruitment (Krupa, 1978, p. 32).

After the political transformation in Poland in the late 1980s and early 1990s, the so-called employer market was restructured, resulting in a high unemployment rate. In practice, this meant that very often both the legal form of cooperation and its conditions were presented by the employer to the candidate who either accepted them or not. In the latter case, employers found it relatively easy to recruit another person willing to work under the conditions they proposed. There was therefore no need to pay more attention to the employment needs of child carers, since salaries and other work-related benefits were treated only as costs to be reduced (Rychwalska, 2011, p. 135).

Recent years have completely changed this situation both in Poland and globally, which means that employers have also had to change their approach when planning human resources strategy (Golnau, 2004, p. 93). Firstly, new generations are entering the labour market and their approach to employment is different from that of the previous ones. Their representatives consider the balance of work and family life (Wiktorowicz & Warwas, 2016, p. 19 et seq.) to be particularly important. We find confirmation of this thesis in studies conducted a few years ago, according to which respondents from generation Y most value the family (95% of respondents considered it very important, and in the next place relations with friends, which were indicated by only 53%) (Kopertyńska & Kmiolek, 2014, p. 345). Similar results are found in Deloitte’s „Leaders of the Future” report (2019), which focused on generation Z (PAP/JS, 2018). Therefore, the results of the 2019 survey of recruitment agencies should not come as a surprise, according to which, in the light of the most frequently asked questions, the right work-life balance, including family life, is one of the priorities determining the attractiveness of the employer (Domagała-Szymonek, 2019a). Similar results are found in the Randstad “Employer Brand Research 2019” (2019) survey, according to which the majority of respondents seek information from employers about attractive pay, working atmosphere and work-life balance. However, the information from companies contains a message about the use of new technologies or financial stability of the company. Therefore, this is not consistent with expectations (KM, 2019). Moreover, such questions of candidates are also understandable for another reason. They are now aware that they may lose their jobs very easily. Therefore, if a potential employer cannot provide

them with permanent and secure employment, candidates are not, contrary to those in the past, willing to sacrifice their personal lives for the benefit of the organization. On the contrary, they seek work which, in harmony with family and private life, will provide them with appropriate benefits in the first place (Kłosowska, 2011, p. 31).

Secondly, for demographic reasons, it is no longer possible to find people willing to work under the conditions proposed by the hiring entity (Rękas, 2018, p. 529). This means that successive generations of workers grow up in different socio-demographic conditions – they differ in the level of education, expectations, values, communication style, way of working, life needs, wage expectations and attitudes to responsibilities and organizational structures (and more). This diversity may become a source of conflict that negatively affects the efficiency and professional satisfaction of employees. But it doesn't have to! Equally, intergenerational differences may become a source of competitive advantage and contribute to the performance of teams. For this to happen, we need to create a system and environment conducive to the constructive exploitation of the intergenerational potential that is in place in every organization.

Thirdly, even if there are people willing to work, it appears that they do not have the competences required by the employer, which makes the candidate simultaneously willing to work and qualified become a “scarce commodity” (Schwan & Seipel, 1997, p. 94). Therefore, as Hays Poland research indicates, due to insufficient availability of suitable candidates with certain competences and skills, companies need to compete more and more for employees. This means that not only an attractive remuneration but also a package of adequate non-wage benefits must be offered (JK, 2019e).

Fourthly, there is a large group of people who would like to do their jobs, but because of family responsibilities they may not do so in traditional forms. Moreover, this problem was already highlighted in the socialist economy (Muszalski, 1982, p. 75 et seq.), but it is now more visible. As indicated in the literature (Brown, 2007, p. 42), in the fight to recruit the brightest workers/employees, the issue of childcare and flexible working forms is crucial. If the company does not take the right steps, there is no chance of hiring ambitious, talented women. This view is also reflected in the results of research by recruitment company Kiwi Jobs, according to which, given the importance of non-wage factors at work for female Poles, it may be presumed that a situation in which they give up better-paid work in favour of one that is more compatible with their family life or values may happen relatively often (GP, 2019d). Moreover, difficult access to and relatively high fees for kindergartens often make it more profitable to stay at home with children than to go back to work and pay for kindergarten, especially when you have more than one pre-school child (Lisowska, 2008, p. 187), although it must be acknowledged that recent

data show that access to childcare facilities for children up to the age of 3 is becoming more common (GUS, 2019, p. 1). Access to pre-school places is also improving. Thus, in 2015, the number of children in pre-school institutions was greater than in record 1990, although we have lower rates of natural growth (Budzińska, Jabłoński, Miszke et al., 2020, p. 26).

In view of the above, the question therefore arises as to whether child-caring employees are “desirable” candidates for employment.

In the light of numerous studies, the answer is overwhelmingly positive. For example, as the Regus report shows, women who return from maternity leave to their jobs are the engine of economic growth. 72% of respondents believe that companies that ignore this part of the labour market sector close their access to a significant and valuable pool of employees. The skills and experience of such employees may greatly support the functioning of the company (Rubin, 2014). Additional arguments are found in the HRK report, according to which mothers are a valued resource because they are better able to manage their time, focus on achieving the goal faster and are more determined and concrete in business (GP, 2019c). A similar view is presented by the manager of one of the employer branding companies, who believes that companies that focus on pro-family policy can win the fight for many talents (KDS, 2019e).

All these arguments convince us that, in the era of a global market for workers who can theoretically find employment worldwide (Walczak, 2011b, p. 80 et seq.) in order to „attract” the best or „promising” ones, employers should offer them conditions of employment that would enable them to reconcile work with personal life, and in particular with family life, while taking into account the needs and opportunities of the organization. From the “scientific” point of view, this is supported by studies in the field of human resources marketing, CSR or employer branding, which point out that among the factors that create the image of a company on the labour market, determining its level of attractiveness, one of the most important is the consideration of the wishes and expectations of employees (Schwan & Seipel, 1997, pp. 99 and 102). And so also those related to facilitating childcare. Therefore, not only our research shows that many companies use various forms of media, including social media, to promote their employee-directed programmes to enable them to combine work and family life in order to get them interested in a job offer.

## 2.3. Possibility to retain employees and motivate them to work

The problems discussed above as regards finding suitable candidates for the job also exist during employment, so they involve the need to motivate and prevent the departure of the most valuable employees (*retain*), who are

often child carers as mentioned above. This is particularly important for the performance of the market function of remuneration, the role of which has clearly increased in recent years and is linked to the abovementioned “employee market”. There is no doubt that, nowadays, knowledge of the rights which other workers receive is, if not publicly available, certainly not too difficult for those concerned to obtain legally. In our opinion, the frequently presented position on the admissibility of a ban on employees “sharing” information on the amount of their earnings and benefits received cannot be considered justified on the grounds that it constitutes a trade secret. Such an approach not only has no legal basis, but is, in our opinion, definitely contrary to law (Walczak, 2017, p. 277 et seq.). At the same time, it conflicts with one of the basic theories of motivation, which is Adams’ theory of justice assuming that employees make comparisons in relation to others who are in a comparable situation (Griffin, 2000, p. 474).

After all, what is motivation? It is a stimulus, a wake-up call or an incentive to act. It is everything – verbal, physical or psychological – that prompts someone to react with action (Stevenson, 2002, p. 2). In this context, it should be remembered that it is “obvious” that the benefits received by employees are not of universal significance for them, as they depend on their individual preferences. This goal is to be attained by the segmentation of benefits based on the most important life changes that have occurred recently in the employee’s life, called life event segmentation (Kłosowska, 2011, p. 35). Undoubtedly, one of the most important changes affecting the relative value of individual components of the remuneration system is the childbirth. This is closely related to the hierarchy of human values, the goals that people set for themselves, and the benefits resulting from these goals.

One of the best known concepts in this regard is the hierarchy of needs developed by the American psychologist Abraham Maslow. This author distinguished five categories of needs that form a specific hierarchy. Its basic assumption was that without meeting the needs of a lower order, it would not be possible to properly meet the needs of a higher order. From the point of view of child carers, the second group of needs is extremely important, namely safety needs. They appear when the needs on the first level, i.e. physiological (basic needs of survival, food, water, oxygen, sleep, etc.), are satisfied and then a person focuses on ensuring safety, stability, protection, order, justice and elimination of threats (Gick & Tarczyńska, 1999, p. 36). Similar in meaning is Herzberg’s theory (Sekuła, 2010, p. 23 et seq.) which included, among others, benefits related to the care of family members (Sekuła, 2010, p. 25). It is difficult to argue with these theories as recognized for many years; therefore, we consider them as our own and they will constitute the basis for our further considerations. All the more so as recent global research shows that privately and professionally

self-fulfilled employees are more effective, more engaged, willing to pursue the business goals of companies, and change jobs much less frequently (JK, 2019b). Reconciling work and family life is about building employee loyalty towards the employing entity (Rok, 2017, p. 22).

The necessity to meet the social and living needs of employees as an important tool in keeping and motivating employees was widely mentioned already in the period of the socialist economy. And so, it was emphasized that granting social benefits should be significantly related to the criteria that are an expression of recognition of the employee, his or her work and merits for the workplace, i.e. criteria that take into account the motivational function (Walicki, 1978, p. 7). On this basis, it was assumed that the correct functioning of the social and living activity of the community of a given enterprise may largely determine the stabilization of the staff, integration of the community, attachment to one's workplace and identification with its goals and tasks. However, in order to achieve this goal, it was indicated that the benefits granted to employees should be based on an analysis of their needs (Krupa, 1978, p. 32 et seq.). This view is also valid today. And as indicated in the HRM theory, it is necessary to constantly assess, evaluate and adjust rewards and remuneration to changing internal and external conditions (McKenna & Beech, 1999, p. 43). Similar views are also shared by employers' representatives. For example, according to S. Łoboda from LPP, the most important thing in creating a friendly workplace is to listen to the needs of employees. "We attach great importance to the atmosphere and we want our employees to speak openly about their expectations. Only then are we able to find a solution, such as day camps, thanks to which parents can reconcile professional duties with childcare" (Domagała-Szymonek, 2019c). Meanwhile, the Hays Poland survey shows that both benefits often do not meet the needs of employees and an overlooked issue is the proper communication of the content of the benefits package and the terms of their use. Employers do not pay due attention to monitoring satisfaction with the non-wage offer. Almost half of the employees do not know the value of the benefits they receive (JK, 2019e). Therefore, in order to increase awareness of this, in the HRM doctrine, it is proposed to introduce the Compensation and Benefit Statement, commonly used in the Anglo-Saxon culture, to Polish entities. It is a report that shows the employer's expenses per employee broken down into basic salary, variable remuneration and benefits (including non-financial) (PT, 2018). Thanks to such a report, it is more rational to use another tool, which is the employee satisfaction survey. It shows areas that cause particular satisfaction as well as identifies those aspects of the organization's functioning that contribute to a decline in commitment. Such individual work satisfaction factors primarily include the degree of satisfaction with family issues through work. A failure in this respect may lead to a failure to fulfil family and marriage obligations,

and consequently to family conflicts, in extreme cases ending in separation or divorce (Górska, 2008, p. 96) and this is also what Galinsky et al. conclude. According to them, employees-parents showed a much worse quality of life than non-parents – higher levels of conflict between work and family life, greater stress and less effective coping. Their analyses focused on workplace conditions revealed that parents performed better (less conflict, less stress and better coping) when they had jobs with more autonomy, more control of working time, less formal requirements and more safety. Parents also performed better when they had more supportive jobs – more supportive superiors, a more supportive work culture, and career advancement opportunities that were not hindered by gender or race (Galinsky et al., 1996, p. 132).

However, in other studies, people who do not have a work-life balance are more likely to have trouble feeling satisfied with their work. Very often, the result was a feeling of senselessness and exhaustion, which directly leads to burnout (Kanwar, Singh, & Kodwani, 2009, p. 9). This means that if the expectations of child caregivers are not taken into account in the personnel policy, this may lead to the loss of such employees. The fact that this is not just a theory is evidenced by the results of the Hays Poland and Mind & Soul Business report “A New Era of Motivation”, in the light of which, due to an imbalance between work and private life (and often especially family life), as many as a fifth of employees think about changing employer (KDS, 2019b). This is due to the fact that as many as 65% of women and 38% of men say that obstacles have arisen to the reconciliation of work and child-rearing (AT, 2019).

The results of these studies should, in our opinion, give employers food for thought, because the departure of these people may have many negative consequences. Thus, apart from the cost and time of finding new employees, departures of employees often entail a loss of the know-how acquired in the organization or the potential for its future development. Therefore, it is crucial to motivate employees so that they not only do not want to leave, but also that they are creative and, as it is said in colloquial language, “that they want to want”.

## **2.4. Summary**

It seems that the key to managing human resources in an enterprise is to be aware of the profit-making model that the organization adopts. A caring organization that treats an employee not only as cost but as the capital of the company should at least consider trying to support the sense of security of the workers who are most vulnerable to conflict between the family and the professional sphere. Job quality and security largely determine job performance

(Dowling, 2021, p. 197). If it is a stressor for employees to take on parental roles, it seems justified for the employer to support the exercise of these roles so that employees may increase their sense of security, which will also improve the performance of work. This support falls within the conceptual scope of the principle expressed in Article 16 LC.

Increasing the sense of security of employees may be regarded as one of the employer's obligations under Article 94 of the Labour Code, although it is difficult to meet such broad interpretations. The definition of the employer's obligations is contained in general clauses, so their content may depend on the current socio-economic conditions.

It is also worth noting that, according to statistics, child caregivers are a large group, and excluding them may cause difficulties in finding suitable employees.

## Chapter 3

# Scope of benefits for child carers

### 3.1. Introduction

In Chapters 1 and 2, we have described the reasons why employers' "support" of child carers is important not only from the social point of view but also from the personnel policy perspective. Complementing these considerations in this chapter, we are interested in what benefits and entitlements may be practically granted beyond statutory obligations, regardless of what they arise from, i.e. whether they are claims or discretionary.

### 3.2. Guarantees of employment and support after returning from parental leave

In our view, what is basic and fundamental for further entitlements of child carers is to provide employment guarantees when returning from parental leave. This results directly from the provisions of labour law (see Article 183(2) of the Labour Code in relation to maternity and parental leaves and Article 186(4) of the Labour Code in relation to parental leaves), but as we know the practices in this respect are different, even more so when it comes to guarantees of continued employment. Therefore, in the light of HRK's research, the employer must send a clear message that the employee's job will not be occupied upon returning from a leave (GP, 2019c). An excellent example of this approach is the use of replacement contracts in the absence of employees on parental leave (Serafin, 2019, pp. 267–283; Smoder, 2017, p. 153). The very form of a fixed-term contract for the period of replacement due to the employee's absence requires its impermanence and the assumption that the employee will return to his or her current place of work, which certainly increases the sense of security. To be effective, the practice of concluding such contracts should be communicated to all employees.

However, the mere practice of using this type of contract will not solve many of the problems associated with returning to work after a long break. They

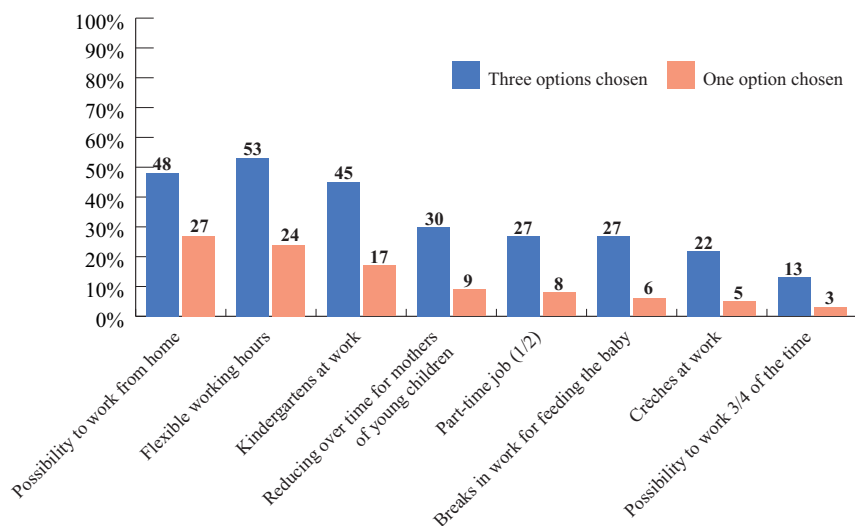
are related to various areas such as logistic, psychological, health, and finally substantive, the latter being connected to the updating of knowledge. Therefore, another important element of support for child carers is the appropriate policy of companies in relation to people taking leave related to parenthood. Its aim should be to support integration with the work environment after returning from a leave by maintaining contact with the company, superiors and colleagues, e.g. through access to e-mail, intranet and the possibility of participating in departmental meetings, for instance in the form of a teleconference (Kaczmarek & Gross-Gołacka, 2007, p. 79). This is, moreover, expected by the interested parties themselves. As the results of the Hays Poland research included in the report “Women in the labour market” show, women emphasize the importance of programmes facilitating the return to work after a long absence, e.g. maternity or parental leave, consisting in gradual introduction to full-time work (AT, 2019). This approach also responds to the EU’s call in recital 25 of Directive 2019/1158, which states that in order to facilitate the return to work after a parental leave, workers and employers are encouraged to maintain voluntary contact during such a leave, and may make arrangements for any appropriate measures to facilitate the return to the workplace. Workers should be informed about promotion procedures and job vacancies and should be able to participate in such procedures and apply for vacancies. Unfortunately, in this regard, the Polish legislation does not contain any regulations, and what is worse, such a practice may even be considered a violation of the employee’s right to undisturbed care of children. We are aware that there may be abuses in this area related to forcing employees who take a leave to work. But we believe that this should not be an obstacle to voluntary contacts between the child-caring employees and employers, as they are in most cases beneficial to both parties to the employment relationship. Such programmes appear more and more often in corporate practice. As an example, we can mention the programmes “We’ll be in touch” at IBM Polska (Kaczmarek & Gross-Gołacka, 2007, p. 79) or “Mom works” in Tauron (GP, 2019a).

### 3.3. Benefits expected by carers

As regards the entitlements/facilities to be applied to child carers who actually work, we believe that it would be most appropriate to start by listening to the voice of the persons concerned. That is why we present below the results of several such studies carried out over a dozen years or so, which differ from one another in detail, but the general context of these statements is similar.

The results of the first study conducted in 2006 by the Santa Claus Foundation are illustrated in Figure 1 below.

**Figure 1. Which of the facilities for working women with a young child would you consider most important in your situation?**



Source: MillwardBrown SMG/KRC, 2006, p. 48.

These results are well correlated with HRK research conducted in early 2019, in which child carers indicated what elements organizations could improve to facilitate the reconciliation of work and family life. This includes the introduction of flexible working hours (26%), the home office (22%) and subsidies for crèches and kindergartens (8%). Other benefits included: corporate kindergarten, special gifts for children, extra days of leave, themed corporate events, e.g. family picnics (GP, 2019c).

As regards the results of Hays Poland's research in the above-cited report „Women in the Labour Market”, the child's illness and inability to take a leave in such circumstances were identified as a problematic situation. Both working mothers and fathers also highlighted the challenges posed by work-life imbalances, inflexible working hours, much overtime and business trips (AT, 2019). On the other hand, according to the Pracuj.pl report “Rodzic aktywny zawodowo. Daj mu czego oczekuje, a zyskasz pracownika na lata” (GP, 2019e), the benefits most lacking for parents in the workplace (the answers “I do not have and want to have”) include nursery and pre-school facilities at the workplace (71%). Popular sought-after benefits also include school starter kits (77%), one-time childbirth allowance (68%) and reimbursement of the cost of perinatal care (65%).

However, it should be pointed out that the organization of a nursery school for the children of employees may bring tangible benefits directly to the hiring entity, since, as the GUS studies show, in the group of hired employees only 49%

used formal care services (Antczak, Biały, Cacko et al., 2019, p. 12). Thus, the demand for such services is significant; therefore, as indicated in the HRM doctrine, it is a considerable advantage on the market as one of the employer branding elements. And even an increase in wages by competitors will not be able to take away some of the candidates and employees with children from the organization (Kostera, 2000, p. 100). A positive effect of the introduction of this benefit is a decrease in parental absenteeism (Koc, 2019b). Another aspect of the introduction of this benefit is highlighted by an expert of one of the employers' organizations, pointing out that the introduction of their own nurseries and kindergartens may dissuade employees from claiming and implementing flexitime solutions (Michałowicz, 2009). A substitute for this benefit is the employment by employers of child caregivers when parents for various reasons are forced to come to work with them (Newsrm.tv & AT, 2019). However, there must be a particularly justified situation, such as the highly publicized nationwide teachers' strike in spring 2019, during which, for example, Lidl's headquarters provided care for 350 children of its employees (KDS, 2019a). Examples of other organizations that have also organized various forms of childcare at this time may be found in "Würth Polska organizes the care of workers' children during the strike" (KDS, 2019f).

Flexible working time organization and place of work are further important motivators for child carers which may have a significant positive effect on employers. Thus, in the former case, it is emphasized that flexible working time determined in accordance with the needs and organizational capacity of the employer, taking into account the individual preferences of employees who can perform the duties entrusted to them in the optimal time, significantly increases their professional effectiveness.

Another aspect of the same issue is highlighted by the European legislator, in particular in recital 11 of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment between men and women in the field of employment and occupation (recast) (OJ L 204, 26.7.2006, p. 23) – hereinafter referred to as „Directive 2006/54”, according to which Member States, in cooperation with the social partners, should continue to address the persistent gender pay gap and gender segregation in the labour market through measures such as flexible working time arrangements enabling both men and women to reconcile family and professional life more effectively.

The above conditions are also highlighted by representatives of recruitment companies. According to Kiwi Jobs CEO K. Godlewska, for women, factors such as proximity to the workplace and place of residence, working conditions, flexible working hours and form of employment are much more important than for men. This may have a strong connection with the fact that it is still women

who usually play the traditional role of the main person responsible for home and childcare in Poland – hence the need for proximity to home or flexibility of working hours (GP, 2019d).

This view is confirmed by recital 10 of Directive 2019/1158, which states that work-life balance remains a major challenge for many parents and care workers, in particular given the increasing prevalence of extended working hours and variable working schedules, which has a negative impact on women's employment. A significant factor influencing the under-representation of women in the labour market is the difficulty in reconciling professional and family responsibilities. Women who have children usually spend fewer hours on paid work and more time on unpaid caring responsibilities. The fact of having a sick or independent relative also proves to have a negative impact on women's employment and causes some of them to withdraw from the labour market (Ślęzak-Gąsiorowska, 2019, p. 13 and seq.).

On the other hand, the possibility of performing all or part of the work outside the company's premises, most often at the employee's home, improves – from a psychosocial point of view – the alignment of the way of work to the lifestyle of the employee, promotes an increase in the efficiency of the tasks performed, reduces the costs of the organization and the employee, strengthens family ties that matter to the mental condition of the worker (Górska, 2008, p. 97). Similar arguments for the aforementioned flexibility of work are given by Dziedzic, director at Michael Page and member of the board of the Polish HR Forum (KDS, 2019d). It should also be pointed out that in western European countries and the USA it is considered one of the most popular benefits (Kłosowska, 2011, p. 28). With the awareness of the positive effects of this flexibility, the Act of 12 July 2013 on the amendment of the Act – Labour Code and the Trade Union Act (OJ of 2013, item 896), which entered into force on 23 August 2013, introduced into the Labour Code the institution of flexible working time (Article 140(1) LC) (see more broadly Rycak, 2017, p. 316 et seq.). Among other things, the legislature's amendments were intended to enable workers to reconcile work with parental responsibilities in particular and to contribute to levelling the playing field for women on the labour market and to facilitate their return to the labour market after having a child (Ludera-Ruszel, 2014, p. 18). It should be noted, however, that flexibility of working time does not have to be seen by everyone as a benefit. The opposing statements of two young mothers are a very good confirmation of this. And so, according to one: "A flexible schedule in my case is welcome. Thanks to this, my husband and I could adjust the childcare to working hours – we would take turns picking up our son from the kindergarten. However, remote work is not an option for me, because I know that I could not focus on it. I have too many distractions at home," she adds. However, according to another: "I can't imagine working flexible hours.

I would then come to work at 11.00, because I would not have the motivation to get up earlier. I also can't work remotely because it would take twice as long to perform my duties at home as a work-only place" (Koc, 2019a).

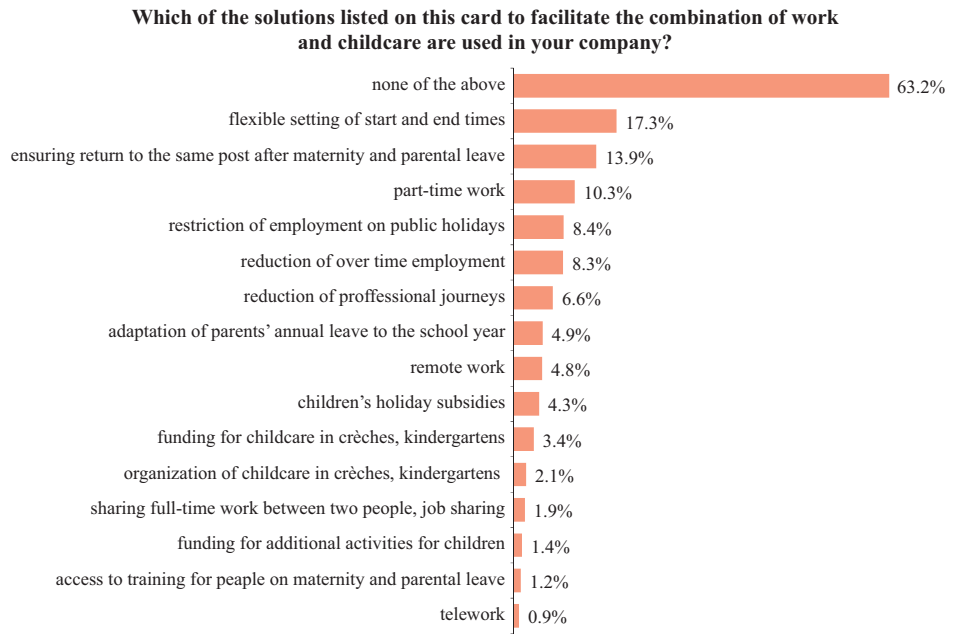
Thus, as can be seen in each case, these benefits must be tailored to the individual needs of child-caring workers, which is a manifestation of the implementation of the principle of subjective advantage in remuneration (Walczak, 2018, p. 79 et seq.).

3.4. Benefits offered by employers  
in the light of statistical data and press releases

Already having knowledge of the expectations of child-caring employees about the benefits that would be of interest to them, we decided to check what benefits are offered by employers in practice in the light of available statistical surveys and press releases.

Thus, the results of the studies carried out in 2006–2007 are presented in the figure 2 below.

Figure 2. Application of solutions to help workers combine work and childcare



Source: Kotowska, Słotwińska-Rosłanowska, Styr, & Zadrożna (2007)

In the light of the studies carried out in 2019, the situation in this area has not generally improved. Thus, according to the results of the HRK Employer Branding report, only 46% of organizations in Poland offer various forms of facilities for parents and children (KDS, 2018). By contrast, according to studies collected in the Pracuj.pl “Rodzic aktywny zawodowo. Daj mu czego oczekuje, a zyskasz pracownika na lata” (GP, 2019e), the parents surveyed by Pracuj.pl mentioned the following most frequently received benefits: flexible working time (36% of parents), the right to additional leave (31%), the possibility of working remotely (30%). (Paździor, 2019).

This is, in a sense, a slightly better result than that illustrated in the figure above, although it is still unsatisfactory. For example, despite the introduction of flexible working time in the Labour Code, as shown by the GUS research, only 26.6% of working people can relatively easily decide when to start and end their working day. In exceptional cases, 18.9% of respondents could apply such a solution, and almost half of this group could not (Antczak, Biały, Cacko et al., 2019, p. 15).

It should also be pointed out that another study on Business Family Responsibility by IESE Business School, University of Navarra and the Humanites Foundation in 2019 shows that 63% of workers work in environments that hinder the integration of family and professional life and 17% identify their working environment as toxic (with a global average of 12%). Only 37% of Polish workers see their working environment as supporting the integration of family and professional life (with a global average of 49%) (JK, 2019b). The discrepancies in the results of the studies are clearly small, so it might be argued that, although employers widely declare their desire to support child carers in the media, the assessment of these actions by those concerned is not very positive. These results are also confirmed by our research presented in Chapter 6.

### 3.5. Cafeteria benefits

As can be seen from the data presented in sections 3.3 and 3.4, on the one hand, the expectations of employees-child carers often diverge from the benefits offered by employers, which often entails additional costs. On the other hand, there is no single “optimal” catalogue of such benefits for all, which is why it seems appropriate to differentiate them in a package form, known in the HRM theory as a cafeteria. Its essence is the possibility for the employee to choose the preferred form of benefit from an established list of benefits of equal value, including, in addition to wages and social benefits, also intangible factors – such as flexible working time, longer leave (Janowska, 2002, p. 134). Interestingly, employees in the socialist economy already advocated the introduction of such

a broader package of benefits. However, the greatest interest in this regard was shown by employees with children (Mikołajczyk, 1989, p. 13).

The introduction of a cafeteria, if it actually contains the benefits expected by the employees, is a manifestation of the implementation of participatory and market-based remuneration functions, the importance of which, as an important complement to the motivational function, is widely recognized and appreciated in the HRM literature, but is almost completely overlooked in the theory of labour law (Walczak, 2012b, p. 109 et seq.). As a titbit, it may be pointed out that the participatory function in the case of social benefits is reflected in the original version of the Labour Code of 1974. Pursuant to the then Article 20(1) of that act, the staff shall perform the production and economic tasks of the workplace and collaborate with the management to carry out tasks related to satisfying the living, social and cultural needs of employees. On the other hand, in the following Article 21 LC, it is stated that managers of workplaces and superior organizational units are required to create the conditions enabling crews to exercise the privileges set out in Article 20. In this context, it is necessary to fully agree with the *de lege ferenda* conclusions in labour law that the concept of work-life balance for workers should be taken into account more widely in working time legislation. In this respect, it seems appropriate to give workers and their representatives a real opportunity to co-decide on flexible forms of working time organization as an alternative to the flexibility of working time (Ludera-Ruszel, 2017, p. 194).

In that context, the question may, of course, arise as to the admissibility of the introduction of such rights from the point of view of the provisions on equal treatment in remuneration. However, we find the justification for such a practice directly in the Labour Code itself and specifically in Article 18<sup>3b</sup>(2)(3) thereof, according to which the principle of equal treatment in employment is not undermined by any action that is proportionate to the legitimate objective of differentiating the worker's situation and involves the application of measures which differentiate the legal situation of the worker with a view to the protection of parenthood. Moreover, we also find a similar approach in the legislations of other countries. Thus, for example, the UK legislation states that there is no discrimination where childcare benefits are granted only to workers caring for children of a certain age (Wujczyk, 2016, p. 239).

### 3.6. Summary

The Labour Code or any other acts do not properly regulate the catalogue of benefits or services granted to child-caring employees, other than those listed in Section VIII covering the rights and entitlements related to the protection of parenthood.

Other, or non-legislative, benefits are largely dependent on the individual and systemic needs of the workers employed by a particular employer or in a particular area. Where, for example, public care services are better organized, it may not be necessary to set up kindergartens or nurseries. In industries with high-level professionals with difficult-to-find competences on the labour market, it may be appropriate to consider more individualized instruments related, for example, to flexibility of working time. In sectors that use simple, routine work but with difficult access to qualified staff due to local circumstances, it may be important to introduce additional financial incentives. Therefore, in our opinion, the catalogue of measures adopted to support working carers should depend on knowing the needs of the crew. It is not possible to introduce an effective catalogue of benefits and services to support the sense of security of working parents without examining those needs.

## Chapter 4

# Company sources of labour law as the optimal place for regulating parental benefits

### 4.1. Introduction

Since, as stated above, it seems indisputable that, both from the point of view of HRM theory and labour law, and as will be set out in section 4.3 – also from the perspective of employment law, it is appropriate for employers to introduce additional entitlements for child carers, the question arises as to what legal tools they should implement. As was already written in the 1970s, that is to say, as soon as the Labour Code entered into force, collective agreements are the optimal place for such regulations if they were to be of a general nature (Salwa, 1979, p. 278).

Also on the brink of systemic change in our country, that is, in the early 1990s, it was pointed out in the doctrine that the enduring position of social benefits in company practice justified their code-based regulation. The Code should therefore list the forms (varieties) of social benefits provided to workers and their families by the workplace, the sources of their funding and the criteria for obtaining them. The other issues relating to those benefits must be governed by arrangement provisions (Seweryński, 1990, p. 17). Since these acts are currently used relatively rarely, those entitlements should therefore generally be based on autonomous sources of labour law, the catalogue of which is set out in Article 9(1) LC. At the same time, it should be emphasized that the very wording contained in the Labour Code, i.e. „determines” and not „may determine”, indicates that it is the autonomous sources of labour law that are optimal from the legislator’s point of view as a place to regulate such benefits. This approach also represents the proper implementation of Directive 2019/1158, which indicates that it should be introduced, inter alia, by collective agreements. Z. Góral speaks in a similar spirit; in his opinion, satisfying social and living needs may be the result of the interests and strength of social partners, which translates into the understanding of this principle as a mutual mechanism (Góral, 2011, p. 195).

The main advantage of this approach is that these benefits will be of a claim nature, which in the current times of uncertainty is of fundamental importance for their beneficiaries, because, as directly follows from Article 18(1) of the Labour Code, the provisions of employment contracts and other acts on the basis of which an employment relationship is established may not be less favourable to the employee than the provisions of labour law (which include the autonomous sources of labour law). Thus, the rights for child carers included in the autonomous sources of law become in practice an element of the employment contract. This is clearly demonstrated by Article 29(1)(3) of the Labour Code, according to which the employment contract specifies remuneration for work corresponding to the type of work, with an indication of the remuneration components. If these rights result directly from the autonomous law and the employer intends to change them, Article 241<sup>13</sup> of the Labour Code must apply. According to its paragraph 1, more favourable provisions of the agreement, as of the date of its entry into force, replace by operation of law the terms of the employment contract or other act constituting the basis for establishing an employment relationship. On the other hand, according to paragraph 2 of this article, the provisions of the agreement that are less favourable to employees are introduced by terminating the existing terms of the employment contract or other act constituting the basis for establishing an employment relationship. When terminating the existing conditions of an employment contract or other act constituting the basis for establishing an employment relationship, the provisions limiting the admissibility of terminating the terms of such a contract or act shall not apply. Because we are supporters of the so-called subjective advantage, we believe that in any case of a change in the rules for granting rights to employees, including those related to childcare, the formula of an amending agreement or notice should be used. We also base this view on a literal interpretation of Article 29(4) of the Labour Code, according to which an amendment to the terms of an employment contract must be made in writing. Thus, in both cases the employee's rights cannot be revoked without his or her consent (amending agreement) or knowledge (amending termination). In practice, this means that the employee will not be surprised by their unilateral revocation by the employer.

These advantages are usually not shared by other "sources" of rights, such as organizational culture, values and beliefs, or more formalized ones, such as the so-called soft law, company policies, procedures for reconciling work and private life, about which employees learn from information brochures or other internal documents that do not have the attribute of a legal source. As a result, at any time, especially in the event of a deterioration in the economic situation of the employer or a change in the personnel policy, they may be unilaterally changed or even withdrawn without any notice. Examples of such

policies include Family Care projects at UBS Poland, Do Szkoły z Biedronką at Jeronimo Martins Polska (Domagała-Szymonek, 2019c) or PGG Family covering over 200,000 potential beneficiaries at Polska Grupa Górniczy (Dudała, 2019). Theoretically, the source of such rights may be a custom, which, if long enough, could be the basis for claims (Patulski, 2017, p. 1277 et seq.). However, proving its existence for a sufficiently long time requires a “strong” justification, which means that in most cases interested persons will not be able to enforce it. Thus, from the point of view of the interests of both parties to the employment relationship and the purpose of introduction of such rights, it is a significant drawback. These rights may also be the subject of employment contracts (Barzycka-Banaszczyk, 2004, p. 37). However, if they are treated as individual bonuses, without any support in the acts of a higher order, this may give rise to the risk of discrimination and arbitrariness (Walczak, 2015, p. 257 et seq.). If this is to constitute a necessary clarification of the rights of individual employees arising from generally applicable law or company sources of law, it is already the application of law, which is not the subject of our considerations.

## 4.2. Material scope of company labour law sources

Analysing in detail the material scope of individual autonomous sources of labour law in the context of the subject of this study, it seems reasonable to look at them from a historical perspective. Therefore, the first act that we will analyse will be collective labour regulations, which may apply to virtually all aspects of the employer-employee relationship, and, as will be shown in section 4.3, also the employing entity-worker, regardless of the legal form of work. And so, according to Article 240(1)(1) of the Labour Code, the agreement specifies the conditions to be met by the content of the employment relationship. In addition, paragraph 2 of this article indicates that the agreement may specify other matters, apart from those listed in paragraph 1, not regulated in the provisions of labour law in a mandatory manner. At the same time, it should be emphasized that before 1989 the understanding of this concept was very broad as it also included areas currently not covered by employers. These included, first and foremost, the employment policy, in particular concerning the child carers. This role was played by the so-called operational plans in which it was necessary to define specific tasks to help women combine professional work with family responsibilities. These included regulations according to which carers of school-age children had holiday priorities during school holidays (Frank, 1978, p. 207). Moreover, it was even suggested that psychological counselling in workplaces should be organized in the event of marital conflicts or problems related to raising children (Frank, 1978, p. 344). When it comes to financial benefits,

they included family allowances to wages, commonly used independently of the industry (Szubert, 1960, p. 60), coal allowances, the value of which depended on the number of children dependent on the employee (Dąbrowski, 1971, p. 161) or specific industry benefits resulting directly from political guidelines. An example of such a provision may be point III.1 of the Resolution of the Council of Ministers of 30 November 1949 on special privileges for miners in the coal mining industry (MP No. A-100, item 1175), according to which the benefits of coal mines for teaching aids for children of underground workers attending the first seven years of primary school were to be increased to PLN 1,500 once a year at the beginning of the school year. It should also be pointed out that even before the issue of the Labour Code, the obligations in the field of social issues regulated in collective agreements very often governed the issues of social facilities, treated as normative provisions not relating to the content of employment contracts (Masewicz, 1977, p. 729). They included, *inter alia*, running and financing kindergartens and nurseries (Jaśkiewicz, Jackowiak, & Piotrowski, 1970, p. 73).

As for remuneration and other work-related benefits, which include the rights granted to child carers, in the current legal state they constitute part of a larger whole, which is remuneration (Walczak, 2018, p. 34 *et seq.*). We give this concept a broad pro-EU interpretation, in line with the definition in Article 2(1)(e) of Directive 2006/54/EC. It states that „pay” is the ordinary basic or minimum wage or salary and all other benefits, in cash or in kind, received by the employee, directly or indirectly, from the employer on account of his or her employment. Such an understanding of the term, with the current differentiation of the methods of gratification, performs remuneration functions significant for the parties to the employment relationship much better than the traditional one, which is also important in the context of the rights of child carers (Walczak, 2016, p. 228 *et seq.*). Moreover, representatives of other sciences also point to the legitimacy of including benefits for carers of children as widely understood remuneration.

And so, according to the HRM theory, various rules apply to the creation of a specific remuneration system, including the principle of remuneration according to needs, which may apply to determine a part of the broadly understood remuneration in the form of certain benefits not related to the employee's contribution to work or the results achieved by him or her, but to specific needs (Pocztowski, 1998, p. 177 *et seq.*). This approach is an expression of the Anglo-Saxon approach to remuneration under the name of total reward, which includes three components: fixed remuneration, variable remuneration and benefits, *i.e.* all aspects of the gratification received by the employee from the employer (Pocztowski, 2011a), days off or even company kindergartens, which are included in the doctrine of non-monetary material wages (Kostera &

Kownacki, 2001, p. 336). Recently, such benefits that are gaining more and more popularity include „bleisure” This concept means a business trip and a private (leisure) trip in one. According to experts, it is one of the most important trends in business travel in 2019. The advantage of bleisure is combining a compulsory situation (for example, a business trip) with free time spent with the family, but since this benefit is associated with many conditions, it should be the subject of company internal regulations when regulating business trips (GP, 2019b). In our opinion, other benefits for employees and their family members should be regulated in a similar manner as their voluntary application may result in allegations of discrimination. And then the incentive benefit may become a demotivator and the basis for disputes in the organization.

The issue of remuneration so understood is to be regulated, first and foremost, in collective agreements in accordance with Article 77(1) LC. On the other hand, as Article 77(2) LC points out, in cases where employers do not have collective agreements or do not cover all benefits, the remuneration regulations, which, for example, A.M. Świątkowski calls a substitute legal act in lieu of a collective agreement (Świątkowski, 2016, p. 485), should be applied. Notwithstanding that statement, it should be pointed out that, in our view, the difference between those acts is merely of formal importance, since in both cases their substantive scope may be the same. As is rightly pointed out in the doctrine of labour law, there are no legal obstacles for agreements to regulate only remuneration (Szubert, 1960, pp. 29 and 83). However, this does not change the fact that, in practice, the vast majority of employers with at least 50 employees have remuneration regulations as acts governing employees' entitlements (Walczak, 2018, p. 216 et seq.). However, both sources may operate in the same organization at the same time, i.e. collective agreements and remuneration regulations. This may occur in two cases. The first is directly apparent from Article 239(3) LC, according to which the parties to the agreement may exclude certain groups of employees from the scope of application and, if the number of such employees exceeds 50, it is necessary that the rules for their remuneration be governed by the relevant rules of procedure. Salwa (2005, p. 373) presents a similar view. The second case is where certain components of remuneration for work are laid down in the remuneration regulations (Article 77(2) LC) and others in collective agreements (Article 240(1)(1) LC). Such a practice, which we encountered quite often in the course of our research, is, moreover, approved in judicature, the best example of which is thesis 2 of the SC judgment of 6 December 2005 (III PK 91/05, OSNAPiUS 2006, No 21--22, item 316, p. 890). Neither are there legal impediments to different rules on the granting of individual benefits for the same employer. Finally, since 1 January 2019, it has been possible for various collective agreements to operate in an organization, which is linked to the extension of the right to join trade unions to persons

who work on a basis other than an employment relationship, as we are more broadly writing in section 4.3. The list of sources of law relating to the various elements of remuneration, i.e. benefits and entitlements for child carers, is much longer than the two types of acts mentioned above and is based, in particular, on the abovementioned Article 9(1) LC, which also includes collective agreements defining the rights and obligations of the parties to the employment relationship. These are bilateral acts which do not raise any particular doubt as to their binding force if they are based directly on a law. However, there is also a group of unnamed sources of law the meaning of which raises many doubts in the doctrine. Such acts include, in the first place, the so-called social packages which, in many cases, include guarantees of remuneration and other benefits, including, in theory, also for child carers, and are far wider than in the “normal” sources of law provided for in the Labour Code (Walczak, 2011, p. 515 et seq.). However, in practice, in addition to collective agreements and remuneration regulations, other sources are ancillary and complementary and in most cases episodic, and therefore, given the purpose of this study, they will not be the subject of detailed considerations unless their content has been incorporated into a collective agreement or remuneration regulations (as the SC judgment of 3 November 2010 points out (I PK 94/10 Legalis)).

As regards the organization of working time, the main autonomous source of labour law in this regard is the labour regulations, which are also mandatory for employers with at least 50 employees (Article 104(1<sup>1</sup>) LC). The exception is where its material scope, i.e. the rules on organization and order in the work process and the rights and obligations of the employer and employees, is regulated by the CLR. To the extent covered by this study, attention should be paid to the provision of Article 104<sup>1</sup>(1) LC, according to which the labour regulations, when determining the rights and obligations of the employer and employees related to the order in the workplace, should determine in particular: the organization of work, (...), working-time systems and schedules. Thus, it has a flexible approach to the organization of working time, which is so important for child carers, as Directive 2019/1158 also points out. This flexibility is guaranteed by the Polish law by several institutions which require separate regulation in autonomous sources of labour law. These include flexible working time (Article 140<sup>1</sup> LC), equivalent working time (Article 135 LC), task-related working time (Article 140 LC) or, finally, intermittent working time (Article 139 LC).

In accordance with Article 104<sup>1</sup>(1)(8) LC, the labour regulations lay down health and safety obligations, and therefore also apply to the provision of a feeding room. However, as this is a statutory requirement, we will not continue to examine it. It should be pointed out, however, that this obligation may also take various forms, including benefits, since it does not have to be confined to the place where the child is fed, but can constitute a “rest zone” for pregnant

women. An example of this approach is the specially profiled beds for pregnant women used in some organizations (Newsrmtv.tv & AT, 2019).

In the case of allowances relating to teleworking, often preferred by child carers, they should result from an agreement or rules of procedure issued pursuant to Article 67(6) LC. It should be pointed out here that, as a result of the coronavirus pandemic, it is planned to replace the concept of remote teleworking in the Labour Code. However, in this area, the new rules duplicate the existing rules, so we will not deal with them more broadly.

Social and living entitlements – to which, in accordance with Article 2(1) of the CSBF Act, the services provided by employers and employees, *inter alia* for various forms of leisure, cultural and educational activities, sports and leisure activities, childcare in nurseries, children's clubs, services provided by a day carer or nanny, in kindergartens and other forms of pre-school education, provision of material or financial assistance, as well as repayable or non-repayable housing assistance under the terms of the contract, should be based on the CSBF regulations referred to in Article 8(2) of that Act. Since those rules are a source of law within the meaning of Article 9(1) LC, this may therefore make those services claimable (Cajsel, 2007, p. 35). A similar situation will occur when these entitlements arise from collective agreements (Tomaszewska, 2017, p. 38) or even from remuneration rules (Maniewska, 2007, p. 265). At the same time, however, it should be borne in mind that the provision of Article 8(1) of the CSBF Act does not give all employees cash benefits which do not pursue social objectives in accordance with Article 1(1) and Article 2(1) of that Act.

### 4.3. Personal scope of entitlements for child carers

Pursuant to the Labour Code, autonomous sources of labour law may be established at the supra-company and company levels. In the first case, it is possible to conclude only multi-enterprise collective labour regulations – hereinafter referred to as „MECLR”, because the legislator did not provide for multi-enterprise regulations that would apply to more than one employer. It should be emphasized that before the systemic changes at the turn of the 1980s and 1990s, and even before the entry into force of the Labour Code, MECLRs were widely used in our country and regulated to a very wide extent social issues, including rights of child carers. Currently, however, despite the existence of relevant regulations (see Article 15 of the Act of 24 July 2015 on the Social Dialogue Council and other institutions of social dialogue (OJ of 2018, item 2232 as amended) and chapter II of division XI of the LC), there is no wider practice in the sector of enterprises subject to our analysis and there is no indication

that the situation in this respect has changed (Walczak, 2012a, p. 253 et seq.). Therefore, the subject of our further interest will only be company sources of law, and therefore applicable to one employer. At this point, it should be pointed out that in Poland, in terms of autonomous sources of law, the theory of the act is in force, meaning that the rights contained therein apply to all employees, regardless of whether they are or are not members of trade unions that have negotiated these acts.

In the legal status until 31 December 2018, when trade unions only brought together employees within the meaning of Article 2 of the Labour Code, the possibility of granting rights in collective labour regulations to persons performing work on a basis other than an employment relationship did exist pursuant to Article 239(2) of the Labour Code, but in practice it was extremely rare. The analysis of approximately 450 company sources of labour law carried out in the years 2009–2017 (Walczak, 2018) shows that only two autonomous sources of labour law refer to the rights of persons performing work under civil law contracts, and this only in a narrow scope of social benefits. The relevant provisions indicated that the beneficiaries were both employees and natural persons who conducted business activity and provided services to the employer and in connection with the contracts concluded with the employer had the status of a contractor and their family members. The legal basis for such an action was directly Article 2(5) of the CSBF Act, according to which the personal scope of the fund's beneficiaries was open and could apply to persons not mentioned in the Act, to whom the employer granted, in the regulations, the right to social benefits (Balza, 1996, p. 71).

From 01 January 2019, the normative situation in this respect changed significantly. From that date, pursuant to the Act of 5 July 2018 amending the act on trade unions and some other acts (OJ of 2018, item 1608), the right to associate in trade unions, and thus to negotiate collective labour regulations, was also acquired by people who pursued professional activity as part of sole proprietorship and under civil law contracts, within the meaning of the Act of 23 April 1964 – Civil Code (OJ of 2020, item 1740). As a consequence, these persons may now also be the beneficiaries of collective agreements, or some of their parts, if they are concluded for everyone, regardless of the legal basis of employment. In this context, it is necessary to point to the historical patterns of covering persons performing work on a basis other than an employment relationship with the rights resulting from collective agreements. Indeed, the Ministry of Social Care's Memorandum No. 66/37 of 1 December 1937 on the unification of the procedure of labour inspectors in the field of collective agreements (OJ MOS No. 24, item 331) allowed associations bringing together not only employees to participate in agreements as long as they were also intended to protect the professional interests of their employee members.

This was especially true of medical associations of both freelance and employee doctors.

At this point, it should also be pointed out that as far as the personal scope of autonomous sources of law is concerned, they also applied to homeworkers for a long time, because, as stipulated in paragraph 12(2) of the Regulation of the Council of Ministers of 31 December 1975 on the employee rights of outworkers (OJ 1976 No. 3, item 19), contractors are also entitled to other components of remuneration and work-related benefits specified for employees employed by a given outworker if the right to these remuneration components and benefits and the scope of their application to contractors are determined by collective labour regulations, remuneration regulations or the contract.

Bearing this in mind, in our opinion, nowadays in Poland we should not talk about labour law, but about employment law (Gersdorf, 2013). If this thesis is true, as we are convinced, there is no logical justification from the axiological point of view that anyone is still deprived of rights which are inherently related not to work itself, but to being a parent. Such differentiation may, in our opinion, even be considered employment discrimination (Walczak, 2012c, p. 119 et seq.). Such an approach, although based on other justification, may be found in the actions of the legislator, which since 2013 has been extending some parental rights to persons who are not employees within the meaning of Article 2 of the Labour Code and also departing from the paradigm of making the granting of parental rights dependent on the mother's employment status (Godlewska-Bujok, 2015, p. 17 et seq.; Mędrala, 2016, p. 65 et seq.). Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC (EU Official Journal L 180, p. 1) should also be interpreted in a similar way.

The models in this respect are also autonomous sources of labour law in force in Western European countries, where it is possible to conclude multilateral collective agreements for specific categories of people performing work, not necessarily employees (Hayter, 2011, p. 3 et seq.).

## 4.4. Summary

Taking into account the arguments cited above and the practice existing in other countries, as discussed in more detail in Chapter 5, due to the statutory scope of the subject, collective agreements are the best place to regulate additional parental rights.

However, because the agreement-related practice in Poland is very poorly developed, the best place to regulate the rights of child carers are other sources of autonomous labour law (i.e., in the first place, the rules of remuneration and work and the company social benefits fund). This is because the guarantees contained therein may constitute the basis for claims of employees/workers, which, apart from social issues, best corresponds to the above-mentioned goals of remuneration, regardless of the legal basis of employment, i.e. attracting, motivating and retaining.

## Chapter 5

### Own research

#### 5.1. Methodology

The aim of the study was to find out whether Polish employers include provisions on benefits and services for parents employed in their enterprises in autonomous sources of labour law.

Our hypothesis was based on the conviction that due to the dynamically changing labour market and the improving position of employees on it, employers will make changes to company sources of labour law, so as to „attract, motivate and retain” employees by offering specific incentives.

The study consisted of several stages.

In order to prepare well for the analysis of practical issues, first of all, we reviewed Polish and foreign literature on the principle of satisfying the living needs of employees and company sources of labour law. We developed a position on the conceptual scope of the social and living needs of employees as well as the postulated understanding of the principle expressed in Article 16 of the Labour Code. We are convinced that this principle cannot be narrowed down to the meaning usually postulated in the literature only as an axiological basis for establishing regulations on the company social benefits fund.

During the study, we analysed the following groups of documents:

1. Collective labour regulations – national;
2. Collective labour regulations – foreign;
3. Remuneration, work and social security regulations – national;
4. Questionnaires sent back by enterprises;
5. Press releases which in the course of our research turned out to be very numerous and constitute – with limited access to company sources of law – a good supplement to the analysis of regulations.

The analysis of documents, legislation and press releases allowed us to draw and verify conclusions about the expected effects.

## 5.2. Presentation of the study group

Following the grant assumptions, it was necessary to analyse the structure of enterprises according to the data of the Central Statistical Office in order to determine the proportion of employers who are required under labour law to at least create regulations. In this respect, monthly information on national economy entities was used for the survey in the REGON register in January–December 2017 (GUS, 2018). The monthly information on national economy entities in the REGON register (without natural persons operating exclusively individual farms) presents data on the number and structure of national economy entities entered in the REGON register at the end of the month.

With regard to this information, the group of entities meeting the conditions laid down in the research project is the group referred to in Article 77<sup>2</sup>(1) LC (as regards remuneration regulations) and Article 104<sup>1</sup>(1) LC (as regards labour regulations), i.e. employers employing at least 50 employees. They are obliged to introduce the above-mentioned regulations unless they have laid down the rights and obligations of the employer and employees in the provisions of collective agreements (which is rare in practice). It is worth noting that between the submission of the research project and the signing of the grant agreement, the legal situation changed – since 1 January 2017, the obligation to introduce remuneration and work regulations has existed for employers with at least 50 employees, not 20 as was the case until the end of 2016. Therefore, we deliberately considered it appropriate to examine a group of employers with at least 50 employees, which is a modification of the objectives of the grant, but it is justified for two reasons: a change in the legal situation and because of its purpose, that is to say, the examination of autonomous sources of law.

According to the REGON register, the target group analysed at the beginning of 2018, i.e. at the start of the project, included 20,235 companies, comprising those employing 50–249 people – 17,304, employing 250–999 – 2,485, and employing 1,000 or more people – 446. The group of companies to be examined in terms of the content of company sources of law was to represent 0.25% of the total undertakings meeting the research objectives.

At the end of 2020, the corresponding figures are 18,920 companies, including those employing 50–249 people – 16,097, employing 250–999 – 2,369, and employing 1,000 or more people – 454. This means that the number of companies in these groups has generally decreased by 5%, although the largest decrease was recorded in the group of companies employing 50–249 people (7%) and the number of large companies even increased (about 1%).

Conducting 52 surveys and studies of 146 documents constituting company autonomous sources of labour law resulted in the final examination of about 1% of all companies meeting the conditions of the survey.

**Table 1. Number of entities required to establish autonomous sources of labour law**

|      | <b>Total</b> | <b>Companies employing<br/>50–249 people</b> | <b>Companies employing<br/>250–999 people</b> | <b>Companies with 1000<br/>or more employees</b> |
|------|--------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 2018 | 20,235       | 1,7304                                       | 2,485                                         | 446                                              |
| 2020 | 18,920       | 1,6097                                       | 2,369                                         | 454                                              |

Source: REGON database

The survey involved companies representing 15 out of 21 sections of the Polish Classification of Activities representing the following industries:

1. Agriculture, forestry, hunting and fishing
2. Mining and quarrying
3. Industrial processing
4. Generation and supply of electricity, gas, steam, hot water and air conditioning systems
5. Construction
6. Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, including motorcycles
7. Transport and warehouse management
8. Postal and courier activities
9. Accommodation
10. Information and communication
11. Financial and insurance activities
12. Real estate services activities
13. Professional, scientific and technical activities
14. Health care and social assistance
15. Cultural, entertainment and recreation activities

Our research did not include companies in the public administration and education sectors, as they are employers operating under the rules on public finances, which precluded the assumptions of the research project.

In order to achieve the objectives of the research project, the initial assumption of regional division of the entities examined was of no special importance, since the rules on autonomous sources of labour law do not have regional exemptions. It is true that there is a form of regionalization of wages as such, but it does not concern the issues covered by the project, and besides, the law is the same for all entities meeting the conditions under the Labour Code.

According to the research project, at least 50 business entities (which apparently account for around 0.25% of all companies meeting the criterion of mandatory use of autonomous sources of law) had to be asked to make data available in order to draw conclusions on the practice of Polish entities

on this basis; this, in turn, was intended to draw final conclusions on the extension of the meaning of the principle expressed in Article 16 LC, and, indirectly, to contribute to knowledge of employers' approach to providing additional benefits to a group of workers identified in the study project who for a long time were not perceived as attractive in the context of their presence on the labour market (or even were in a particular situation on the labour market – Article 49 of the Act on employment promotion and labour market institutions).

That is why, between July 2018 and the end of 2019, we sent out surveys asking for basic information on the type of company, the size of the company's employment and the number of employees, including the parents employed, the procedure for adopting internal regulations, the type of internal regulations in force in the company, information on how to inform about existing internal rules, and the request for access to company sources of law for research purposes, namely collective agreements and regulations, and other agreements existing in the undertaking concerned, if any.

The surveys were sent to more than 300 companies from different sectors, of different sizes and in various locations to get a broad response. Unfortunately, it turned out that the response was quite limited and we eventually got responses from 52 companies – which goes beyond the necessary minimum – representing different sectors and different forms of ownership, as set out in the research project. Some responded directly to the survey, and some also sent us their sources of autonomous labour law, which we subjected to additional in-depth dogmatic analysis. The lack of answers is explained by the fact that organizations with no additional company sources of law did not want to disclose it. Representatives of top management of one of the companies explained to us explicitly that they did not want to respond to the survey, because they were not interested in cooperation with the science sector or that they did not feel like it „because what will we benefit from it?“, or we also got a rather bizarre answer „or maybe will you want something else later?“. Sometimes, we got the answer that employment was under 50 persons.

We also researched 146 sources of autonomous law, mainly collective agreements and regulations which are open to the public through information websites on the internet. In our search, we followed the list of the largest companies in Poland. This choice was dictated by the fact that, due to the size of the companies, they had to meet the employment conditions laid down in the research project.

Looking for other good patterns, in our analysis, we also included entities that had not sent us a survey response, but other sources stated that they offered additional benefits. We also asked these organizations to confirm whether such rights were established in their internal regulations or arose from other sources.

Unfortunately, we were not able to obtain directly any confirmation of where they were regulated, which is why we can only indicate that such benefits are granted by these companies. There were also cases when we asked for a confirmation of media reports and were informed that „the Company has nothing like this”. However, since our research is random, we present as a background the results of previous studies by other researchers that were carried out more than 10 years ago but, as shown below, are still valid.

At a later stage of the research project, the responses obtained allowed analytical work to be started based, on the one hand, on quantitative criteria (e.g. number of feedbacks, lack of this information, types of entities, scale of employment, etc.) and qualitative criteria, on the other (scope of legislation, subjective scope, way of communicating existing legislation, etc.). These data are set out in Annex 2. In general, the most important criterion for research was the criterion relating to the obligation to set the rules on work and remuneration, hence, in fact, neither the legal form of employers nor the typology of the entities was essential for obtaining the results.

This analysis made it possible to formulate generalized research conclusions. We have therefore established that employers do not only grant benefits provided for by labour law, but often offer a wider scope, not yet covered by the law, but do not do so in autonomous sources of labour law. They establish procedures and adopt resolutions, but do not decide to include such provisions in autonomous sources of labour law.

This may be due to several reasons:

1. Corporate-level social dialogue deficits;
2. Lack of or insufficient knowledge of how to motivate employees;
3. Lack of or insufficient knowledge of human resources management;
4. Lack of or insufficient knowledge of how to regulate workers' rights in autonomous labour law sources.

In this context, we also decided to check what is the practice in this area in other countries. Thus, we examined several dozen collective agreements (Annex 3) concluded in different European countries (Denmark, Finland, the Netherlands, Germany, Norway, Sweden) issued in Polish. The latter fact is, in our view, worth highlighting, because in other countries there is a habit of periodically publishing collective agreements, also in the mother tongues of those who work. In a globalized economy where there is widespread movement of employees, this gives all workers (including child-caring parents) who are not very familiar with the language of the country in which they are working to become familiar with their entitlements in the least stressful way. This attitude of entrepreneurs may contribute to better communication and understanding of the objectives of a given project.

As a result of these studies, it appeared that most collective agreements in force in other countries – unlike the Polish company regulations – contained provisions which extended the entitlements granted by national legislation in the field of care as well as family life (Annex 3). Due to the scope of this research, we will not examine more broadly those provisions which are of a different nature and depend on the legal conditions of the countries in which the various organizations operate. However, it seems to us that it is noteworthy that many of them do not differentiate between the marital situation/partnership also the non-heteronormative situation, or even more so the situation of children – regardless of the family configuration in which the children are raised.

Our research therefore shows that foreign companies have no fear of including provisions on care in their collective agreements, so this shows the willingness of both social partners to deal with this issue.

### **5.3. Analysis of benefits granted**

The analysed additional benefits granted to parents included a catalogue of different financial and non-financial instruments. In the latter case, those benefits had a different cost-side dimension for the employer.

Therefore, they can be divided into three categories:

- financial instruments, i.e. related to the granting of specific benefits to employees as a cost to the employer (e.g. medical care for children);
- instruments of a non-financial nature for employees but constituting a cost to the employer (e.g. additional holidays for care or reduced working time);
- non-financial instruments for employees, not directly burdening the employer (e.g. flexible working hours, programmes to accustom workers returning to work after leave).

Some of these benefits or services are financed by the company social benefits fund and some of them from the profit of undertakings.

Below we present in a descriptive way the results of our research, showing the benefits granted to employees. Due to the request of the respondents, the names of the companies surveyed were anonymized.

#### **5.3.1. General rules on the rights of child carers**

In none of the sources of autonomous labour law examined did we find comprehensive rules on the rights of child carers, as was the case before 1990.

However, it is fair to state that in several organizations we have found – although not in the form of company sources of law, programmes or practices

implementing inclusive personnel policies, which are treated as an important assumption of the organization's operation. These include facilities for working parents introduced in enterprises.

Thus, one of the consulting companies surveyed developed and placed on the intranet for information of all employees a guide containing information about the principles and rights and opportunities that the company under investigation offers to pregnant women and mothers of young children. The guide contains, among others, information on the rights of pregnant women and mothers at work, on what they should remember, how to handle all formalities, how to notify the employer about pregnancy, how to cope with the stress of returning to work, and on maternity and parental leave. The guide aims not only to support mothers in finding their feet in the new role of a mother and employee, but also to disseminate knowledge among colleagues and superiors.

Other organizations treat such activities as an important „product” of the image and not only do they give them special names such as „Parent-Friendly Company” but also publish such information on the internet as one of the manifestations of the above-mentioned personnel marketing. Some examples of such policies include the *Family Care* project at UBS Poland (Domagała-Szymonek, 2019c) or *PGG Family* in the company Polska Grupa Górnicza, covering more than 200 thousand potential beneficiaries (Dudała, 2019). Shell Business Operations Kraków, on the other hand, offers employees the Parents' Network programme. As part of this project, numerous lectures are held on raising children or sleeping properly. Women and men participate in the programme (JK, 2019c).

### 5.3.2. Social entitlements financed by the employer

With regard to the specific entitlements regarding child carers and the children themselves, we would like to discuss, in the first place, social benefits financed by the CSBF because of their universality. It should be noted here that, in the light of the subject of our study, this is an area of entitlements which must be regulated by autonomous sources of labour law. Although these entitlements stem directly from the provisions of generally applicable law, there are some differences even here.

#### 5.3.2.1. Concept of child

It is interesting that even if the benefits are granted from the CSBF, the age of children is defined differently. Thus, a reference may be made to own children, the spouse's children, those adopted and taken over for foster care, dependent and being raised, who are under 18 years of age, and if they are educated at school, until the age of 25 or 26, but other limits are also indicated –

20, 23, 24 years. In one case, there was a restriction to the end of the calendar year in which the child reaches the age of majority.

The justification for introducing an 18-year limit is mainly linked to Article 21(1)(78) of the Act of 26 July 1991 on personal income tax (OJ of 2020, item 1426 as amended), which stipulates a tax exemption for children and young people up to 18 years of age, from subsidies for leisure and residence in sanatoriums, regardless of their amount.

Some regulations also provide for specific preferences for two categories:

- single parents;
- children who, due to their state of health, require special care and treatment.

On the other hand, it should also be pointed out that the documents we analyse do not contain provisions concerning the partner's children.

#### **5.3.2.2. Holiday funding**

As we have pointed out above, both historically and now the most extensive funding for recreation in camps is represented within the framework of CSBF.

Entitlements to subsidies to children's holiday are usually granted once a year, although there were regulations that stipulated such subsidies twice a year, and in the CSBF regulations of one of the companies there was even the possibility of three trips of the child to an organized holiday co-funded by the employer.

Holiday subsidies may also be provided when children stay at home. Thus, as part of the work-family balance concept, a telecommunications company organizes a number of attractive proposals for employees' children to spend their free time, on school holidays, during winter holidays and during summer holidays. As indicated by the employees of this company, the prepared events are intended for children of parents who cannot afford to go with their children and want their children to spend interesting and active time or do not have organized childcare on school or kindergarten holidays. The company provides all-day care for children aged 4 to 12 in groups of 18 on such days. Children's day camps are also provided for by the Family Care programme in one of the banks surveyed.

#### **5.3.2.3. Christmas parties, Christmas packages, vouchers**

Benefits often funded by the CSBF are Christmas parties or Children's Day during which children receive Christmas packages or their parents get vouchers to buy gifts for their children. Here, too, there is a big difference in the age of children who are entitled to such benefits. And so we met with provisions that foresaw that the cut-off date was 13, 14, 15 or 16 years.

In the case of this group of benefits, there are also regulations in the CSBF regulations indicating that parents may be employees or persons providing

services to the employer. Such a provision was found, for example, in the regulations of the telecommunications company.

Employees of an insurance company may choose gifts for their children from sets of books and games as part of the “Reading Gifts” holiday campaign (Domagała-Szymonek, 2019c).

However, the CSBF regulations of one of the companies indicate that if two parents work in it, then the child receives one package.

A very interesting solution for Santa Claus fun called “Santa Claus Open Day” is provided for in the CSBF regulations of one of the companies from the industry of new technologies. All employees are invited to participate, both with and without children. If the employee does not have children, s/he may come with a husband, wife or a partner. As indicated by one of the company’s employees, the programme includes various games, games, workshops and competitions. The youngest had to look for Santa Claus, who finally gave them gifts, saw an illusionist’s show and took part in Christmas art workshops. For the slightly older ones, there was a sports tournament. In addition, both children and adults were able to take part in workshops decorating baubles and making candles, prepared special Christmas cards with wishes for single elderly people and took part in various sports competitions. They could take advice from a stylist or a nutritionist.

There are also cases where children receive cinema tickets and this is a benefit independent of the above-mentioned commemorative events.

#### **5.3.2.4. Organization by the employer of nurseries and kindergartens or co-financing of children’s stay in such establishments**

As indicated in the literature (Topolewska, 2010), the introduction of this benefit is controversial. Thus, one of the pharmaceutical companies surveyed pointed out that, despite having a large number of parents with children, there was no interest in either subsidizing the stay of children in a kindergarten or its establishment. Another new technology company pointed out that introducing such a form of benefit for only one group of employees would make it necessary to give up other benefits.

However, in the light of our research, it should be pointed out that, especially in recent years, many companies are nevertheless introducing this benefit. And so, for example, one of media companies has set up a kindergarten for more than 150 children (PAP/JS, 2018). Another example is a telecommunication company, which opened a kindergarten with a nursery department, intended entirely for children of employees of the Wrocław branch of the company. In another company in this sector, most of the costs of kindergarten are paid by the employer (renting a room, hiring animators, furnishings, toys, games). Parents

pay token amounts depending on the child's attendance, amounting to no more than PLN 130 per month (Koc, 2019b).

However, not all companies have to open kindergartens themselves. They can outsource this to specialized entities, which is particularly important for organizations that have different locations and there is a need to open facilities in several locations. Such a model was used, for example, by one of furniture factories.

Another model of parental support is to subsidize care in nurseries and kindergartens. However, as indicated in one commercial company, the grant is intended for persons whose income per family member does not exceed a certain amount. Another transport company, on the other hand, subsidizes children staying in kindergartens up to a maximum of 4 months per year.

### 5.3.3. Childbirth benefits

Only one remuneration regulation in force in a company with foreign capital contains detailed rules regarding the benefits that the employer grants employees for the birth of a child. It guarantees, in addition to cash benefits, a book on raising children and a basket of cosmetics for an infant, a voucher for a children's shop; in the case of the birth of twins or more children, the number of gifts increases.

In other cases, the relevant programmes do not have a "backing" in company sources of law. Tesco, for example, under such a scheme guarantees every parent a package of all the necessary products for children, such as diapers or baby oils (JK, 2019a).

In another company with foreign capital, childbirth benefits also result from a separate scheme and not from a company provision and, as it points out, they are granted to both the father and the mother if they are employed under an employment contract. The parent of a newborn child receives a layette in the form of shop vouchers. For convenience, it can be picked up in person in the HRM Department or it is delivered by courier to your home address within three weeks of the child's birth being reported. In addition, the company covers the cost of tax and social security contributions on the value of this benefit.

Another entitlement that has appeared in company practices, but not in company sources of law, is additional days off for the birth of a child, regardless of 2 special 2 days off provided for in paragraph 15 of the Minister for Labour and Social Policy Order of 15 May 1996 on the way to justify absence from work and grant workers days off (OJ of 2014, item 1632). Thus, in one of the financial companies surveyed, a father to whom a child is born is usually entitled to an additional day off for use within 3 months of the birth of the child.

### 5.3.4. Additional holidays and leisure time to spend together with children

There are three categories of entitlements in this group, which is not directly reflected in company sources of law, but only in company policies.

The first type of benefits is additional leave. For example, at the beginning of 2019, Aviva introduced a 6-week leave for fathers after the birth of their children. Dad's leave was one of the benefits for parents that the company communicated in the employer branding campaign „Here's the job that works out well for you". Nationale-Nederlanden, on the other hand, has extended paternity leave by 2 additional weeks since the beginning of July 2019 (JK, 2019c). Procter & Gamble (P&G) has also introduced a policy on parental and paternity leave called #ShareTheCare, which allows fathers to take eight weeks of paid leave, available within two years of the birth or adoption of a child.

The second benefit is additional paid holidays on the occasion of school celebrations, especially on the first day of school. Tesco, for example, has provided a day off for every parent whose child goes to first class (JK, 2019a).

The third benefit is a reduction in working time, which is not contrary to generally applicable law. In 2019, Aviva introduced a solution that benefits both mothers and fathers of young children, which is to reduce the daily working time by two hours without reducing their pay. It is offered for 3 months to returnees from parental leave (JK, 2019c). A similar solution is found in one of the FMCG companies surveyed, which provides for a reduction of working hours to 6 hours or 5 hours for breastfeeding women returning from parental leave for 2 months.

Another example of such a benefit, which is the reduction of working time, is the possibility for carers to leave work early in order to reconcile private life with working life. Some companies implementing such a benefit refer to the nationwide "Two Hours for Family" campaign organized by the Humanites Foundation. For example, one of the companies surveyed allows employees, on the day of the celebration, to leave work 2 hours earlier and spend this time with their loved ones (KDS, 2019a).

### 5.3.5. Possibility of providing childcare

As follows from the research that we wrote about in section 3.3, one of important problems for parents is the possibility of providing care in unforeseen situations. In this context, a very interesting solution is implemented by one of the companies in the FCMG industry in which, in the event of a sudden business trip of an employed mother, the company allows her to take her child and a babysitter hired at the expense of the company (Kaczmarek & Gross-Gołacka, 2007, p. 81).

In another company surveyed, there is a room for a mother with a child on each floor. The room is adapted to the needs of the child, is lockable, colourful and full of toys. As the employees of this company pointed out, this room allows parents to come to work with the child in emergency situations.

### 5.3.6. School benefits

In the light of our research, benefits for children in education take different forms, most often treated as an annual programme (from which participants can withdraw) rather than a source of employee rights guaranteed by company sources of law.

The first such entitlement is financial assistance in connection with the start of the school year. Tesco, for example, has provided financial support to more than 5,000 workers whose children aged 6 to 18 start or continue their education. Parents working online could take advantage of a discount coupon for school supplies, as well as a special voucher to buy products from the new F&F school clothing collection (JK, 2019a).

A similar programme called “To School with Biedronka” was introduced by Jeronimo Martins Polska. The employees covered by it, on the occasion of the upcoming school year, receive a prepaid card for use in Biedronka stores and Hebe drugstores. In 2018, parents of more than 7,500 children received such assistance. In addition, the company provides school kits for first-graders (more than 3.9 thousand packages prepared in 2018) (Domagała-Szymonek, 2019c).

The second type of entitlements concerns the financing of education. An example would be the Tesco Foundation’s scholarship program called “A wise start aimed at the children of employees”. On the basis of submitted applications, a group of grantees is recruited who receive financial support during the school year. It is a reward for exemplary behaviour and very good educational performance and social activity. The benefit is granted taking into account the financial capacity of the students’ families. Scholarships are used primarily for participation in extracurricular activities – language courses or additional classes of an educational nature, as well as the purchase of necessary textbooks, books and scientific assistance (*Tesco z kolejnym programem...*, 2018).

Veluxsa has a Workers’ Foundation, which provides grants not only to employees but also to their children and families. Support can be provided to a wide range of different training and education programmes for the children of employees – from vocational courses e.g. hairdressing, language and competence, purchase of teaching equipment and specialized programmes through funding for foreign studies to research projects in the field of robotics (Domagała-Szymonek, 2019c).

### 5.3.7. Medical care

Due to the well-known “failures” of the public health service, it is highly appreciated that workplaces offer medical packages for the worker’s family members, including, of course, children. However, these programmes are most often regulated outside autonomous sources of law, although due to their importance to employees and cost issues, they are formalized.

The scopes of these packages are very different. Mostly, the cost of comprehensive medical care with access to specialized medical examination is entirely covered by the employer, but it may also only co-finance these expenses. The latter is often the case with benefits addressed directly to children.

As an example of a very comprehensive approach to this issue, the programme „Parent Friendly Company” operating in one of the FCMG companies may be used. This programme includes free family births in specialized hospitals with full logistical support. In addition, the company covers the costs of tax and social security contributions paid on the value of this benefit. Its second component is the company’s funding of vaccination of children against pneumococcal bacteria.

In turn, under the „Little Heroes” programme, employees of Biedronka company raising disabled children can count on financial assistance from their employer. The company provides support for medicines, rehabilitation, medical visits or the purchase of specialized equipment and the organization of recreational and rehabilitation centres (Domagała-Szymonek, 2019c).

### 5.3.8. Back-on-track programmes after parental leave

As we have pointed out in section 3.2, an essential element of support for child carers is the right business policy for people on parental leave. We have found no autonomous sources of law on this subject, but relevant programmes in this regard are increasingly appearing in corporate practice. As an example, one can indicate the programmes „We will be in contact” at IBM Polska (Kaczmarek & Gross-Gołacka, 2007, p. 79) or “Mom works” in Tauron (GP, 2019a).

Several surveyed companies from different industries (new technologies, consulting, trade), all with foreign capital, run programmes guaranteeing that child caregivers and employees on maternity leave have a company car, computer and mobile phone, which is intended to ensure them not only comfort in their personal life but also facilitate contact with the employer in order to return to work more easily.

A very interesting and comprehensive solution in this regard was introduced by the FMCG company and is called „path back”, aimed at employees who have given birth to a child. This solution requires the superior to provide the woman

with details of her return to work at least two months before the planned return. These include:

- determination of the position,
- definition of the scope of responsibilities,
- definition of the back-on-track plan.

On the other hand, as soon as you return, there is an obligation to define the *Individual Development Plan* together.

### 5.3.9. Flexibility of time and place of work

As indicated in section 4.3, working time regulations may be subject to collective agreements, but in practice they are most often included in the working regulations. In the light of our research, they basically duplicate the entitlements stipulated in the Labour Code.

Here is an example of the provisions of one of the labour regulations under review, which – with some minor modifications – may also be found in other autonomous acts:

#### ***“PARENTING-RELATED ENTITLEMENTS***

§ ...

1. *Pregnant women shall not be employed overtime or at night.*
2. *Pregnant women shall not be delegated outside the workplace without her consent.*
3. *A worker caring for a child up to 4 years of age shall not be employed overtime or at night without his or her consent, or be seconded outside a permanent place of work.*

§ ...

*A pregnant woman or a breastfeeding woman shall be assigned another suitable job:*

- 1) *if she is employed for the work referred to in Article... of these Terms and Conditions,*
- 2) *if a medical certificate is submitted stating the health contraindications to the performance of previous work.*

§ ...

1. *A worker who is breastfeeding a child shall be entitled to two half-hour breaks included in working time.*

*A worker feeding more than one child shall be entitled to two breaks of 45 minutes each.*

*Employees employed for less than 4 hours a day shall not be entitled to a feeding break. If the working time of the workers does not exceed 6 hours per day, they shall be entitled to one feeding break.”*

When it comes to workplace facilities, before the coronavirus pandemic, it was one of those benefits that child caregivers often cared about. Although, as we pointed out in section 3.3, the views on this subject were not uniform. In the situation of forced remote labour for many people, especially child carers, this is no longer an additional benefit but a forced necessity.

Given the change in circumstances, it seems that when the pandemic ends, the opportunity to work from home will continue to be an important benefit for many child carers. In such a case, however, this will require detailed regulation. A good example in this regard is the Remote Work Programme in force in a telecommunications company to help to balance work and family life, in particular the pregnancy and upbringing of young children. What is particularly important in the context of the subject matter of our research, this document is annexed to the Labour Regulations and therefore has the attribute of a claim. It provides that remote work may be used for a period of 6 months for pregnant workers after 3 months of pregnancy and, in addition, for a maximum period of 6 months for workers who return from maternity or parental leave, no later than the second year following the date of the birth of the child. A prerequisite for its implementation is the technical feasibility of the adopted means of communication.

### **5.3.10 Other interesting childcare solutions**

One of the banks surveyed organized meetings with a psychologist for children and their parents as part of the Family Care project.

Some companies offered additional medical packages (e.g. flu or smallpox vaccinations) and relaxation courses, as well as additional benefits for children with disabilities.

It may be noted here that employers can potentially support their employees in many forms. From the point of view of labour law, this is definitely possible and within the limits of law. From the point of view of human resources management, the granting of additional benefits can have a positive dimension in terms of productivity and employment stabilization.

## Summary and *de lege ferenda*

In conclusion, the study found as follows:

1. We have analysed documents that could show or showed us how companies approach additional parental rights. Some entrepreneurs acknowledge that deficits in certain sectors of the market are causing employers to seek new incentives for workers, and childcare assistance provides an opportunity to recruit the type of workers they want.
2. Entrepreneurs were largely unwilling to cooperate – they mostly expressed their reluctance to cooperate with the scientific sphere in general, even if *the de facto* cooperation was not very demanding.
3. It turned out that, despite reviewing hundreds of documents, we did not find much interest of employers in introducing provisions on additional parental rights into collective agreements or regulations. Employers were willing to introduce policies on additional parental rights only in such acts the shape of which they could influence more.
4. The content of the autonomous sources of law analysed indicates a lack of appreciation of the family and private spheres of employees, although we must acknowledge that some companies have noted the motivational potential of parenthood in the organization.
5. The definition of Article 16 LC may be interpreted as going beyond the previous narrow understanding as an axiological basis for the granting of benefits from the company social benefits fund. Its axiological value should also be taken into account in interpreting this principle as a basis for granting benefits and meeting living needs.
6. Given the different needs, the catalogue of supplementary benefits for working parents cannot be standardized. Nor does the Labour Code or any other act of generally applicable law do so. The catalogue of obligations of employers, compulsory benefits and services is mainly the one set out in Section VIII of the LC on the protection of parenthood.

Other or non-legislative benefits depend to a large extent on the needs of employees employed by a particular employer or in a given area. Where, for example, public care services are better organized, it may not be necessary to set up kindergartens or nurseries. In industries with high levels of

professionalism, with difficult-to-find competences on the labour market, it may be appropriate to consider more individualized instruments related, for example, to flexibility of working time. In sectors that use simple, routine work, but with difficult access to qualified staff due to local circumstances, it may be important to introduce additional financial incentives. One could risk claiming that the catalogue of measures adopted to support working carers will depend on knowledge of the needs of the crew. It is not possible to introduce an effective catalogue of benefits and services to support the sense of security of working parents without examining these needs.

7. Our final conclusions will not be *de lege ferenda* conclusions in the strict sense of the word. A postulate in the field of legal policy, both in company sources of law and national law, may be to analyse policies towards parents so that, based on a measurable and objective feature, which is parenthood, they would not be left without the support of the organizations for which they work. As regards the granting of additional rights, there is generally no need to amend labour law at the statutory level. Although, of course, there are areas where some modifications to the law could be considered, such as the introduction of a right analogous to provision 142(1) of the Labour Code in relation to single parents. Introducing even interrupted or individual working time schedules would support such parents in fulfilling their parental roles and would give them a chance not to lose their jobs because of raising a child.
8. Consideration should be given to introducing protection against termination of employment contracts of persons returning after parental leave for a certain period of time, as set out in Article 186(8) LC.
9. In a broader context, it is worth considering tax advantages for companies that give these rights as public activities in the context of fertility.

## References

- Antczak, R., Biały, I., Cacko, M., Derucka, K., Długolecka, M., Łączyńska, M., Szczepaniak, M., Skrzypczak, I. & Strzelecka, H. (2019). *Praca a obowiązki rodzinne w 2018 r.* Warszawa: GUS.
- AT. (2019). *Macierzyństwo, stereotypy i presja pracodawców utrudniają kobietom karierę. Jak to zmienić?*. Retrieved on 30 September 2019 from <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/macierzynstwo-stereotypy-i-presja-pracodawcow-utrudniaja-kobietom-kariere-jak-to-zmienic,44099.html>.
- Babińska-Górecka, R. (2018). Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób wykonujących pracę zarobkową. In G. Goździewicz (Ed.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Balcerzak-Paradowska, B. (2015). Polityka rodzinna w Polsce – wyzwania, stan, ocena. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka*, (2).
- Balza, B. (1996). Nieprawidłowości w wydatkowaniu środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. *Master of Business Administration*, (4).
- Baran, K.W. (Ed.). (2018). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Barzycka-Banaszczyk, M. (2004). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Boeri, T., Del Boca, D., & Pissarides, Ch. (Eds.). (2005). *Women at work. An economic perspective*. Oxford: Oxford University Press.
- Brol, J. (1977). W: J. Jończyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.
- Brown, G. (2017). Równość szans – krok po kroku. In P. Kaczmarek & E. Gross-Golacka (Eds.), *Przewodnik dobrych praktyk „Firma równych szans”*. Warszawa: Gender Index, UNDP, EQUAL.
- Budzińska, K., Jabłoński, R., Miszke, T., Raciniewska, M., Rybicka, K., Wiktor, M., Zielińska, H. & Żochowska, A. (2020). *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2019/2020*. Warszawa: GUS. Retrieved from <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/oswiata-i-wychowanie-w-roku-szkolnym-20192020,1,15.html>.
- Cajsel, W. (2007). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Cierniak-Piotrowska, M., Dąbrowska, A. & Stelmach, K. (2021). *Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2020 r. Stan w dniu 31 XII*. Warszawa: GUS. Retrieved from <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stan-i-struktura-ludnosc-i-oraz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-stan-w-dniu-31-12-2020,6,29.html>.
- Czerniak-Swędziół, J. (Ed.). (2016). *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wolters Kluwer.

- Dąbrowski, J. (1971). W: E. Modliński, H. Dąbrowski (red.), *Prawo pracy dla praktyków*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (OJ L 188, p. 79).
- Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (OJ L 204, p. 23).
- Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC (OJ L 180, p. 1).
- Domagała-Szymonek, K. (2019a). *Work-life balance w firmach. Pracownicy muszą mieć czas na życie prywatne*. Retrieved on 27 May 2019 from <https://www.pulshr.pl/prawnetrny/work-life-balance-w-firmach-pracownicy-musza-miec-czas-na-zycie-prywatne,63262.html>.
- Domagała-Szymonek, K. (2019b). *Prezes Skanska Commercial Development Europe wróciła do pracy po macierzyńskim*. „Planowanie jest bardzo istotne”. Retrieved on 20 September 2019 from <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/prezes-skanska-commercial-development-europe-wrocila-do-pracy-po-macierzynskim-planowanie-jest-bardzo-istotne,67224.html>.
- Domagała-Szymonek, K. (2019c). *Wyprawka szkolna, półkolonie? Pracodawca pomoże. Nie tylko raz do roku*. Retrieved on 30 August 2019 from <https://www.pulshr.pl/prawnetrny/wyprawka-szkolna-polkolonie-pracodawca-pomoze-nie-tylko-raz-do-roku,66762.html>.
- Doorne-Huiskes, A. (2003). Równe szanse w Unii Europejskiej. In A. Dijkstra Geske & J. Plantega (eds.), *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Dudała, J. (2019). *Hyundai dla wszystkich pracowników, czyli nowa oferta PGG Family*. Retrieved on 19 April 2019 from <https://www.wnp.pl/gornictwo/hyundai-dla-wszystkich-pracownikow-czyli-nowa-oferta-pgg-family,344299.html>.
- Florek, L. (2018). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.el/Lex.
- Frank, M. (1978). *Planowanie społeczne w przedsiębiorstwie*. Warszawa: PWE.
- Friedman, D.E. (2001, spring-summer). Employer supports for parents with young children. *The Future of Children*, 11(1): *Caring for Infants and Toddlers*, 62–77.
- Galinsky, E., Bond, J.T., & Friedman, D.E. (1996). The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues*, 52(3), 111–136.
- Gersdorf, M. (2013). *Prawo zatrudnienia*. Warszawa: LexisNexis.
- Gersdorf, M., Rączka, K., & Raczkowski, M. (Eds.). (2010). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.
- Gick, A., & Tarczyńska, M. (1999). *Motywowanie pracowników*. Warszawa: PWE.
- Godlewska-Bujok B. (2021). Ochrona pracy kobiet i rodzicielstwa we współczesnym prawie pracy. In M. Gersdorf & K. Rączka (Eds.), *System Prawa pracy: Vol. III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Godlewska-Bujok, B. (2015). Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odsłona. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (9).
- Golnau, W. (2004). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.

- Góral, Z. (2011). *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Górska, J. (2008). Zaangażowanie pracowników a psychospołeczne warunki pracy. In K. Makowski (Ed.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi a zdolności adaptacyjne przedsiębiorstw. Trudne obszary*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- GP. (2019a). „Mama pracuje” w Tauronie i ma swój specjalny program. Retrieved on 7 June 2019 from <https://www.pulshr.pl/employer-branding/mama-pracuje-w-tauronie-i-ma-swoj-specjalny-program,64541.html>.
- GP. (2019b). *Bleisure. To nowe słowo w podróżach służbowych. Wiemy, co znaczy*. Retrieved on 29 August 2019 from <https://www.pulshr.pl/employer-branding/bleisure-to-nowe-slowo-w-podrozach-sluzbowych-wiemy-co-znaczy,66495.html>.
- GP. (2019c). *Ciąża i dzieci coraz mniej przeszkadzają w karierze pań*. Retrieved on 27 May 2019 from <https://www.pulshr.pl/zarządzanie/ciaza-i-dzieci-coraz-mniej-przeszkadzaja-w-karierze-pan,64113.html>.
- GP. (2019d). *Polka na rynku pracy ma się całkiem nieźle*. Retrieved on 30 August 2019 from <https://www.pulshr.pl/zarządzanie/polka-na-ryнку-pracy-ma-sie-calkiem-nie-zle,66774.html>.
- GP. (2019e). *Rodzic aktywny zawodowo. Daj mu czego oczekuje, a zyskasz pracownika na lata*. Retrieved on 27 May 2019 from <https://www.pulshr.pl/zarządzanie/rodzic-aktywny-zawodowo-daj-mu-czego-oczekuje-a-zyskasz-pracownika-na-lata,64115.html>.
- Griffin, R.W. (2000). *Podstawy zarządzania organizacją*. Warszawa: PWN.
- GUS. (2017, 2020). *Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON styczeń-grudzień 2017*. Warszawa: GUS. Retrieved from <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/miesieczna-informacja-o-podmiotach-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-styczen-grudzien-2017,4,6.html?pdf=1>.
- GUS. (2019). *Żłobki i kluby dziecięce w 2019 r.* Warszawa: GUS. Retrieved from <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/dzieci-i-rodzina/dzieci/zlobki-i-kluby-dzieciece-w-2019-roku,3,7.html?pdf=1>.
- Hart, O., & Holmstrom, B. (1986). Theory of contracts. *Working Paper Department of Economics*, 418. Massachusetts Institute of Technology.
- Hayter, S. (2011). *The role of collective bargaining in the global economy. Negotiating for social justice*. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edgar Elgar.
- Hein, C. (2005). *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experiences*. Geneva: International Labour Organisation.
- Jackowiak, U. (2007). Prorodzinne regulacje prawa pracy. In Z. Góral (Ed.), *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Janowska, Z. (2002). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: PWE.
- Jaśkiewicz, W., Jackowiak, Cz., & Piotrowski, W. (Eds.). (1970). *Prawo pracy. Zarys wykładu*. Warszawa: PWN.
- JK. (2019a). *850 pracowników Tesco nie przyszło do pracy. Powód?*. Retrieved on 3 September 2019 from <https://www.pulshr.pl/employer-branding/850-pracownikow-tesco-nie-przyszlo-do-pracy-powod,66831.html>.
- JK. (2019b). „Dwie Godziny dla Rodziny”: Coraz więcej firm dba o work-life balance pracowników. Retrieved on 3 June 2019 from <https://www.pulshr.pl/pr-wewnetrzny/coraz-wiecej-firm-dba-o-work-life-balance-pracownikow,64314.html>.

- JK. (2019c). *Firmy wspierają ojców w pracy. Co oferują?* Retrieved on 22 October 2019 from <https://www.pulshr.pl/employer-branding/firmy-wspieraja-ojcow-w-pracy-co-oferuja,67399.html>.
- JK. (2019d). Popyt na przedszkola w biurach rośnie. KIDS&Co otwiera kolejne placówki. (2019). Retrieved on 27 September 2019 from <https://www.pulshr.pl/employer-branding/popyt-na-przedszkola-w-biurach-rosnie-kids-co-otwiera-kolejne-placowki,67489.html>.
- JK. (2019e). Praca zdalna czy opieka nad dzieckiem. Które benefity mają największe znaczenie?. Retrieved on 22 October 2019 from <https://www.pulshr.pl/wynagrodzenia/praca-zdalna-czy-opieka-nad-dzieckiem-ktore-benefity-maja-najwieksze-znaczenie,51293.html>.
- Jończyk, J. (Ed.). (1977). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.
- Kaczmarek, P. & Gross-Gołacka, E. (Eds.). (2007). *Przewodnik dobrych praktyk „Firma równych szans”*. Warszawa: Gender Index, UNDP, EQUAL.
- Kanwar, Y.P.S., Singh, A.K., & Kodwani, A. (2009). Work-life balance and burnout as predictors of job satisfaction in the IT-ITES industry. *Vision-The Journal of Business Perspective*, 13(2).
- KDS. (2018, September 12). *Work-life balance dla pracowników to za mało. Pracodawco pamiętaj o jego rodzinie*. Retrieved on 12 September 2018 from <https://www.pulshr.pl/employer-branding/work-life-balance-dla-pracownika-to-za-malo-pracodawco-pamietaj-o-jego-rodzinie,57248.html>.
- KDS. (2019a). „Dwie godziny dla rodziny” w Neinver Polska. Pracownicy mogli spędzić więcej czasu z bliskimi. Retrieved on 30 May 2019 from <https://www.pulshr.pl/prawewnetrzny/dwie-godziny-dla-rodziny-w-neinver-polska-pracownicy-mogli-spedzic-wiecej-czasu-z-bliskimi,64185.html>.
- KDS. (2019b). *Hays Poland: Przez brak work-life balance o zmianie pracy myśli 20 proc. pracowników*. Retrieved on 27 May 2019 from <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/hays-poland-przez-brak-work-life-balance-o-zmianie-pracy-mysli-20-proc-pracownikow,62555.html>.
- KDS. (2019c). *Opieka nad dziećmi i praca zawodowa. Większość z nas łączy je bez problemu*. Retrieved on 27 May 2019 from <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/opieka-nad-dziecmi-i-praca-zawodowa-wiekszosc-z-nas-laczy-je-bez-problemu,63633.html>.
- KDS. (2019d). *Oto benefity, których chcą sami pracownicy*. Retrieved on 29 October 2019 from <https://www.pulshr.pl/pr-wewnetrzny/oto-benefity-ktorych-chca-sami-pracownicy,63722.html>.
- KDS. (2019e). Półkolonie, wycieczki, przedszkola. Firmy wspierają pracujących rodziców. Retrieved on 3 June 2019 from <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/polkolonie-wycieczki-przedszkola-firmy-wspieraja-pracujacych-rodzicow,64339.html>.
- KDS. (2019f). *Würth Polska organizuje opiekę dla dzieci pracowników podczas strajku*. Retrieved on 15 April 2019 from <https://www.pulshr.pl/employer-branding/w-rth-polska-organizuje-opieke-dla-dzieci-pracownikow-podczas-strajku,63030.html>.
- Kłosowska, J. (2011). *Pieniądze to nie wszystko. Rola benefitów w procesie wynagradzania*. Kraków: Sedlak&Sedlak.
- KM. (2019). Wynagrodzenie, rozwój, atmosfera – tego oczekują kandydaci do pracy. Retrieved on 29 October 2019 from <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/wynagrodzenie-rozwoj-atmosfera-tego-oczekuja-kandydaci-do-pracy,68350.html>.
- Koc, J. (2017). *Work-life blending zastąpi work-life balance?* Retrieved on 18 September 2018 from <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/work-life-blending-zastapi-work-life-balance,46034.html>.

- Koc, J. (2019a). *Generacyjna wieża Babel w firmach. Jak przyciągnąć i zatrzymać młodych?*. Retrieved on 7 June 2019 from <https://www.pulshr.pl/rekrutacja/generacyjna-wieza-babel-w-firmach-jak-przyciagnac-i-zatrzymac-mlodych,62997.html>.
- Koc, J. (2019b). *Przedszkole firmowe. Pracownicy tego oczekują, ale firmy rzadko się na to decydują*. Retrieved on 30 September 2019 from <https://www.pulshr.pl/pr-wewnetrzny/przedszkole-firmowe-pracownicy-tego-oczekuja-ale-firmy-rzadko-sie-na-to-decyduja,67212.html>.
- Kopertyńska, M.W., & Kmiołek, K. (2014). Granice zmian systemów motywowania określone oczekiwaniami pokolenia Y. In P. Wachowiak & S. Winch (Eds.), *Granice w zarządzaniu kapitałem ludzkim*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Korolec, K. (1975). Ochrona pracy kobiet. In R. Korolec & J. Pachó (Eds.), *Nowe prawo pracy*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Kostera, M. (2000). *Zarządzanie personelem*. Warszawa: PWE.
- Kostera, M., & Kownacki, S. (2001). Zarządzanie potencjałem społecznym organizacji. In W. Piotrowski & A.K. Koźmiński (Ed.), *Zarządzanie. Teoria i praktyka*. Warszawa: PWN.
- Kotowska, I. (2007). Uwagi o polityce rodzinnej w Polsce w kontekście wzrostu dzietności i zatrudnienia kobiet. *Polityka Społeczna*, (8).
- Kotowska, I.E., Słotwińska-Rosłanowska, E., Styrc, M., & Zadrożna A. (2007). *Sytuacja kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej macierzyństwem i opieką nad dzieckiem. Raport z badań*. Warszawa: PTPS.
- Kotowska, I.E., & Wóycicka, I. (2008). *Sprawowanie opieki oraz inne uwarunkowania podnoszenia aktywności zawodowej osób w starszym wieku produkcyjnym*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Krupa, K. (1978). Ustalenie kryteriów przyznawania świadczeń socjalnych przez zakłady pracy. In J. Mikulski, K. Krupa, & A. Wiktorow (Eds.), *Organizacja działalności socjalnej zakładów pracy: wybrane zagadnienia*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Lewicka, D. (2019). *Zarządzanie kapitałem ludzkim a zaangażowanie pracowników*. Warszawa: Wydawnictwo C.H Beck.
- Lisowska, E. (2008). *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Liszczyński, T. (2019). *Prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Lott, Y. (2019). Is maternal labor market re-entry after childbirth facilitated by mothers' and partners' flexitime? *Human Relations*, 73(8).
- Ludera-Ruszel, A. (2014). Ruchomy czas pracy – szansa czy zagrożenie dla pracowników. *Monitor Prawa Pracy*, (1).
- Ludera-Ruszel, A. (2017). Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym pracownika w przepisach o czasie pracy. In T. Wyka & A. Mielczarek (Eds.), *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Maniewska, E. (2007). *Kodeks pracy. Komentarz* (Vol. I). Warszawa: Wolters Kluwer Business.
- Maniewska, E., & Jaśkowski, K. (2020). *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska. Lex/ el.
- Masselot, A. (2011). The rights and realities of balancing work and family life in NZ. In N. Busby & G. James (Eds.), *Families, care-giving and paid work*. Cheltenham: Edward Elgar.
- McDonald, P. (2002). Sustaining fertility through public policy: The range of options. *Population*, (3).

- McKenna, E., & Beech, N. (1999). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Wydawnictwo FELBERG SJA.
- Mędrala, M. (2016). Uprawnienia rodzicielskie nie pracowników na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. In J. Czerniak-Swędzioł (Ed.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Mędrala, M. (2020). *Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Michałowicz, H. (2009, March 26). In T. Zalewski, Zakładowe przedszkola przegrały z kryzysem. *Rzeczpospolita*.
- Mikołajczyk, B. (1989). Zakładowy system świadczeń w opinii pracowników. *Polityka Społeczna* (2).
- Mikulski, J. (1978). Zakładowa służba socjalna. In J. Mikulski, K. Krupa, & A. Wiktorow (Eds.), *Organizacja działalności socjalnej zakładów pracy: wybrane zagadnienia*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Millward Brown SMG/KRC. (2006). *Macierzyństwo, a praca zawodowa kobiet, Raport z badań ilościowych dla Fundacji Świętego Mikołaja*. Warszawa: Fundacja Świętego Mikołaja.
- Mitrus, L. (2009). Ochrona rodzicielstwa w świetle zmian Kodeksu pracy. In A. Patulski & K. Walczak (Eds.), *Jedność w różnorodności, Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Modliński, E., & Borkowski, H. (Eds.) (1971). *Prawo pracy dla praktyków*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.
- Mucha, M., & Sierpowska, I. (2006). *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Muszalski, W. (1982). Ograniczona aktywizacja zawodowa kobiet w formie zatrudnienia w niepełnym wymiarze ze względu na macierzyństwo i wiek. *Studia Demograficzne*, (67).
- Newsrmtv.tv & AT. (2019). *Oto najbardziej nietypowe benefity dla pracowników*. Retrieved on 22 October 2019 from <https://www.pulshr.pl/employer-branding/oto-najbardziej-nietypowe-benefity-dla-pracownikow,53167.html>.
- Nowak, M. (2013). Kwestia pracy kobiet w świetle encyklik papieskich. *Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, 3.
- Nowak, M. (2014). Zasady kształtowania wynagrodzenia za pracę według encykliki Jana Pawła II *Laborem exercens*. In A. Reda-Ciszewska & M. Włodarczyk (Eds.), *Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Okólnik MOS Nr 66/37 z 1.12. 1937 r. w sprawie ujednostajnienia postępowania inspektorów pracy w zakresie układów zbiorowych pracy (Dz.Urz. Min. Op. Społ. Nr 24, poz. 331).
- Oleksyn, T. (2000). Formy płac. Zarządzania płacą w przedsiębiorstwie. *Personel*, (3).
- Óun, I., & Trujillo G.P. (2005). *Maternity at work: A review of national legislation*. Geneva: ILO.
- PAP & JS. (2018, October 2). *Zatrzymać pracownika będzie trudniej niż kiedykolwiek. Młode pokolenie zmienia pracodawców jak rękawiczki*. Retrieved on 12 October 2018 from <https://www.pulshr.pl/zarządzanie/zatrzymac-pracownika-bedzie-trudniej-niz-kiedykolwiek-mlode-pokolenie-zmienia-pracodawcow-jak-rekawiczki,57804.html>.
- PAP, AH. (2019). *Firmy coraz częściej pomagają zatrudnionym rodzicom*. Retrieved on 21 May 2019 from <https://www.pulshr.pl/zarządzanie/firmy-coraz-czesciej-pomagaja-zatrudnionym-rodzicom,63980.html>.

- Patulski, A. (2017). Zwyczaj w prawie pracy. In K.W. Baran (Ed.), *System prawa pracy: Vol I. Część ogólna*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Paździor, G. (2019). *Urlop rodzicielski to nie wszystko. Na co liczą matki i ojcowie w miejscu pracy?* Retrieved on 30 September 2019 from <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/urlop-rodzicielski-to-nie-wszystko-na-co-licza-matki-i-ojcowie-w-miejscu-pracy,54299.html>.
- Piasny, J. (1985). Świadczenia socjalno-bytowe zakładów pracy na rzecz pracowników i ich rodzin. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 47(1).
- Piekarski, M. (Ed.) (1979). *Kodeks pracy z komentarzem*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.
- Pocztowski, A. (1998). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Antykwa.
- Pocztowski, A. (2011a). Remuneration. In A. Pocztowski (Ed.), *Human resource management in transition. The Polish case* (pp. 103–118). Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Pocztowski, A. (2011b). Strategiczny wymiar kształtowania wynagrodzeń. In A. Pocztowski (Ed.), *Systemy wynagrodzeń w okresie spowolnienia gospodarczego*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- PT. (2018, September 13). *Compensation and Benefit Statement sprawdził się na zachodzie. Teraz czas na polskich pracodawców*. Retrieved on 18 September 2018 from <https://www.pulshr.pl/wynagrodzenia/compensation-and-benefit-statement-sprawdzil-sie-na-zachodzie-teraz-czas-na-polskich-pracodawcow,57271.html>.
- Randstad. (2019). Employer Brand Research 2019. Retrieved from [https://info.randstad.pl/hubfs/REBR%202019/REBR%202019%20\(raport%20krajowy\\_PL\).pdf?hsCtaTracking=88e77ea4-5039-4c4e-b94a-123d13ee1b6b%7C626c7308-f047-4a27-b1b9-b360fb726b17](https://info.randstad.pl/hubfs/REBR%202019/REBR%202019%20(raport%20krajowy_PL).pdf?hsCtaTracking=88e77ea4-5039-4c4e-b94a-123d13ee1b6b%7C626c7308-f047-4a27-b1b9-b360fb726b17).
- Reilly, P., & Williams, T. (2009). *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. Rozwijanie potencjału organizacji dzięki funkcji personalnej*. Kraków: Wolters Kluwer Business.
- Rękas, M. (2018). Podaż pracy kobiet a posiadanie dzieci – analiza rynku pracy w Polsce w latach 2014–2017. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 529.
- Rok, B. (2017). Równość płci a społeczna odpowiedzialność biznesu. In P. Kaczmarek & E. Gross-Gołacka (Eds.), *Przewodnik dobrych praktyk „Firma równych szans”*. Warszawa: Gender Index, UNDO, EQUAL, UNDP.
- Romer, M.T. (2010). *Prawo pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.
- Rozporządzenie RM z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. 1976 Nr 3, poz. 19).
- Rubin, J. (2014). *Bycie mamą nie oznacza bycia kiepskim pracownikiem. Wręcz przeciwnie*. Retrieved on 25 February 2014 from <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/bycie-mamie-oznacza-bycia-kiepskim-pracownikiem-wrecz-przeciwnie%2C17980.html>.
- Rycak, M. (2017). Czas pracy a ochrona życia rodzinnego pracowników. In M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska (Eds.), *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*. Toruń: TNOiK.
- Rychwalska, A. (2011). Świadczenia. In A. Pocztowski (Ed.), *Systemy wynagrodzeń w okresie spowolnienia gospodarczego*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Salwa, Z. (1979). W: M. Piekarski (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze.
- Salwa, Z. (Ed.). (2005). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.

- Sanetra, W. (2007). Niektóre sporne zagadnienia kodyfikacji prawa pracy. In *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*. Gdańsk: Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego.
- Schwan, K., & Seipel, K. (1997). *Marketing kadrowy*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Sekuła, Z. (2010). *Motywowanie do pracy. Teorie i instrumenty*. Warszawa: PWE.
- Serafin, K. (2020). Instrumenty prawa pracy wspierające politykę prorodzinną – wybrane aspekty. In M. Włodarczyk & M. Paluszkiwicz (Eds.), *Polityka społeczna a prawo pracy. Wybrane problemy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Seweryński, M. (1990). Założenia kodeksowej regulacji wynagrodzenia za pracę (tezy do dyskusji na forum Komisji ds. Reformy Prawa Pracy). In Z. Salwa (Ed.), *Przesłanki reformy prawa pracy. Studia i Materiały*, 1(10). IPISS.
- Skarżyński, M. (2007). *Work life balance. Poradnictwo interdyscyplinarne*. Białystok: Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr.
- Smoder, A. (2017). Rodzic na rynku pracy – trudności, potrzeby i oczekiwania pracujących rodziców w zakresie godzenia pracy z życiem rodzinnym. In M. Bednarski, Z. Czepulis-Rutkowska, D. Głogosz, B. Balcerzak-Paradowska (Eds.), *O racjonalną politykę rodzinną, rodzina formacją niezastąpioną. Księga jubileuszowa Bożeny Balcerzak-Paradowskiej* (pp. 153-165). Warszawa: CPS „Dialog” – IPISS.
- Sobczyk, A. (Ed.). (2020). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck. Legalis.
- Stelina, J. (Ed.) (2008). *Leksykon prawa pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Stelina, J. (Ed.). (2017). *Prawo pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Stevenson, N. (2002). *Motywowanie pracowników. Praktyczny poradnik dla tych, którzy nie lubią tracić czasu*. Warszawa: Wydawnictwo Liber.
- Strawiński, P. (2018). Pomaganie raczej nie lubi rozgłosu. *Forbes*, (1).
- Szubert, W. (1960). *Układy zbiorowe pracy*. Warszawa: PWN.
- Ślęzak-Gąsiorowska, A. (2019). Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów – perspektywa polska. *Monitor Prawa Pracy*, (7).
- Świątkowski, A.M. (2016). *Kodeks pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Tesco z kolejnym programem dla dzieci pracowników. (2019). Retrieved on 13 July 2019 from [www.dlahandlu.pl](http://www.dlahandlu.pl)
- Tomaszewska, M. (2008). W: J. Stelina (red.), *Leksykon prawa pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Tomaszewska, M. (2017). W: J. Stelina (red.), *Prawo pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Topolewska, M. (2010, January 29–31). Firmy nie tworzą przedszkoli, wciąż za mało zachęt. *Dziennik Gazeta Prawna*.
- Torbus, U. (2016). Zmiany w zakresie uprawnień rodzicielskich ułatwiających łączenie obowiązków zawodowych z opieką nad dzieckiem. In J. Czerniak-Swędzioł (Ed.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Uchwała RM z dnia 30 listopada 1949 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym (M.P. Nr A - 100 poz. 1175).
- Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz.U. 2018, poz. 2134 ze zm.).

- Ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. 2013, poz. 896).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2020, poz. 1409 ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. 2020, poz. 1740).
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. 2018, poz. 2232 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 2020, poz. 1426 ze zm.).
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. 2019, poz. 1352).
- Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2018, poz. 1608).
- Uścińska, G. (2019). *Prawo ubezpieczeń społecznych. Zasady, finansowanie, organizacja*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Walczak, K. (2010). Regulaminy wynagrodzeń przyjęte w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi a zakładowy układ zbiorowy pracy. Czy jest zasadność różnicowania ich zakresie mocy wiążącej a także sposobów stosowania?. In A.M. Świątkowski (Ed.), *Studia z zakresu prawa pracy*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Walczak, K. (2011a). Praktyczne problemy związane z uznaniem Pakietu Socjalnego jako źródła prawa pracy. In M. Rycak & J. Wrątny (Eds.), *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matej-Tyrowicz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Walczak, K. (2011b). Wpływ globalizacji i ogólnoswiatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy. In L. Florek & Ł. Pisarczyk (Eds.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa: LexisNexis.
- Walczak, K. (2012a). Dopuszczalność zwolnienia się z postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców indywidualnych. In B.M. Cwiertniak (Ed.), *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*. Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza „Humanitas”.
- Walczak, K. (2012b). Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej – teoria i praktyka. In A.M. Świątkowski (Ed.), *Studia z zakresu prawa pracy*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Walczak, K. (2012c). Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia. *Monitor Prawa Pracy*, (3).
- Walczak, K. (2014). Autonomiczne źródła prawa pracy dotyczące wynagradzania. *Monitor Prawa Pracy*, (1).
- Walczak, K. (2015a). Praktyczne problemy z interpretacją zasady niedyskryminacji w wynagradzaniu. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Sectio G IUS, LXII*(2). Lublin.
- Walczak, K. (2015b). Zasada korzystności w wynagradzaniu. In A. Kosut & W. Perdeus (Eds.), *Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz. Studia Iuridica Lublensis, XXIV*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Walczak, K. (2016). Wynagradzanie pracowników-opiekunów dzieci a zasady wynagradzania. In J. Czerniak-Swędzioł (Ed.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzi-*

- cielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Walczak, K. (2017). Informacja dotycząca wysokości wynagrodzenia pracownika. Tajemnica pracodawcy czy tajemnica pracownika?. In M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska & A. Napiórkowska (Eds.), *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*. Toruń: TNOiK.
- Walczak, K. (2018). *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców-przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Walczak, K., & Wojewódka, M. (2018). *Prawo pracy dla sędziów*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Walicki, R. (1978). *Preferencje socjalne w sferze wypoczynku na przykładzie wybranych przedsiębiorstw przemysłowych*. Warszawa: IPISS.
- Waligórska, M., Kostrzewa, Z., Potyra, M. & Rutkowska, L. (2014). *Prognoza ludności Polski 2014-2050*. Warszawa: GUS.
- Więclaw, P. (2018). Uprawnienia związane z rodzicielstwem przysługujące osobom prowadzącym własną działalność gospodarczą. *Monitor Prawa Pracy*, (1).
- Wiktorowicz, J., & Warwas, I. (2016). Pokolenia na rynku pracy. In J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz & J. Kliombka-Jarzyan (Eds.), *Pokolenia. Co się zmienia. Kompendium zarządzania międzygeneracyjnego*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wiśniewska, K. (1985). *Działalność socjalno-bytowa przedsiębiorstw w warunkach reformy gospodarczej*. Warszawa: IPISS.
- Wiśniewska, K. (1987). Działalność socjalna przedsiębiorstw państwowych. *Studia i Materiały IPISS*, 2(279).
- Wóycicka, I. (1977). Pomoc socjalna dla rodziny w państwach członkowskich RWPg. *Materiały z zagranicy*, 2(13). Warszawa: MPPiSS, IPISS.
- Wóycicka, I. (2005). Instrumenty polityki rodzinnej w Polsce na tle doświadczeń międzynarodowych. In I. Wóycicka (Eds.), *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?* Warszawa–Gdańsk: Polskie Forum Strategii Lizbońskiej – Niebieskie Księgi, IBnGR.
- Wujczyk, M. (2016). *Zakaz dyskryminacji w prawie. Rozważania porównawcze de lege lata i de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- www.bebilon.pl
- Wyrok SN z dnia 15.07.1987 r. (I PRN 25/87, OSNC, 1988, Nr 12, poz. 180).
- Wyrok SN z dnia 20.08.2001 r. (I PKN 579/00, OSNAPiUS, 2003, Nr 14, poz. 331).
- Wyrok SN z dnia 6.12.2005 r. (III PK 91/05, OSNAPiUS 2006, Nr 21–22, poz. 316, s. 890).
- Wyrok SN z dnia dn3.11.2010 r. (I PK 94/10 Legalis).
- Zarychta, H. (1995). Funkcja socjalna przedsiębiorstw w okresie transformacji w świetle regulacji prawnej i praktyki. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5).
- Zieliński, T. (1986). *Prawo pracy. Zarys systemu Część I. Ogólna*. Warszawa–Kraków: PWN.
- Zieliński, T. (2006). Problem części ogólnej prawa pracy. In M. Matey-Tyrowicz & T. Zieliński (Eds.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.

# **Annex 1**

## **Letter and survey**

Warsaw, on 15 October 2018

Dear Sir/Madam,

In connection with the implementation of the research project entitled “The principle of satisfying the living and social needs of the employee in the company’s sources of law with respect to parenthood”, financed by the National Science Centre under contract no. UMO-2017/25/B/HS5/00940 for research project no. 2017/25/B/HS5/00940, we kindly ask you for help in collecting relevant data.

The purpose of the research is to find out whether employers support or motivate their employees who are parents in the manners that are not stipulated in the Labour Code. The implementation of the project will be based on the analysis of company sources of labour law (i.e. collective labour agreements, regulations, statutes and others) so that it is may be empirically assessed which policies are applied by enterprises as regards parental benefits: whether they are limited to the benefits provided for by labour law or whether they offer a broader range of benefits, not yet covered by statutory regulation. In the longer term, this will allow the assessment of what direction might be expected in regulating this area of employment relations.

Your participation in the survey would involve providing brief particulars concerning your organization together with company sources of labour law (such as collective labour agreements, labour regulations, remuneration regulations, regulations of the Company Social Benefits Fund, social packages, company policies and other internal documents) which may contain information on the relevant benefits that can be enjoyed by child carers and children themselves.

In the questionnaire, we will ask you to provide basic information about your company, i.e. its size, industry, location, number of employees, and the types of company sources of labour law and the ways of issuing them.

Each piece of information will be valuable to us – also such that the company sources of labour law in force in your organization do not include specific (non-statutory) rights for child carers and children. Such information will be significant from the point of view of the analysis of the practice existing in Polish business entities.

The data provided by your enterprises, in an anonymized and aggregated form, will be an element of the examination of the policies pursued by enterprises operating in Poland. On the basis of such data, a Research Report will be drafted which will include the analysis of the source material and conclusions from the research.

Those who will take part in the survey (also by only completing the questionnaire and indicating the absence of specific rights for child carers and directly for children in

the autonomous sources of law) will receive the complimentary Final Report with the results that may be useful in your activity.

We guarantee full anonymity, meaning that the information about your company will not be shared with anyone apart from the project participants, i.e. Krzysztof Walczak, PhD (habilitated) – project manager, Barbara Godlewska-Bujok, PhD, who are employees of the Faculty of Management at the University of Warsaw.

Before our cooperation starts, however, we ask you to read the following statement and, should you wish to participate in the survey, to send it back to the following address: [bgodlewska@wz.uw.edu.pl](mailto:bgodlewska@wz.uw.edu.pl):

“Expressing my willingness to participate in the survey as part of the project entitled *The principle of satisfying the living and social needs of the employee in the company's sources of law with respect to parenthood*, I provide my personal data, namely an e-mail address that will be used solely for the purposes of this project. Providing this data is voluntary but without it, it will not be possible to send the necessary information. The basis for data processing is the consent referred to in Article 6(1)(a) of Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016.”

The data administrator will be the University of Warsaw based at 26/28 Krakowskie Przedmieście in Warsaw.

You may withdraw your consent to the processing of your data at any time and require rectification, erasure or limitation of data processing by sending relevant information to the following address: [bgodlewska@wz.uw.edu.pl](mailto:bgodlewska@wz.uw.edu.pl). You can lodge a complaint with the Personal Data Protection Office or take advantage of legal safeguard before a competent court if your personal data is processed incorrectly.

Personal data will be processed until the end of the project or until consent is withdrawn.

Recipients of data may only be project participants, that is employees of the University of Warsaw. Your data will not be processed in an automated manner, including in the form of profiling, and will not be transferred to third countries or international organizations.

At the University of Warsaw, a Data Protection Officer has been appointed who can be contacted at: Uniwersytet Warszawski, Inspektor Danych Osobowych, Krakowskie Przedmieście 26/28, 00-927 Warszawa, tel.: 22 55 22042, e-mail: [iod@adm.uw.edu.pl](mailto:iod@adm.uw.edu.pl).

Should you have any additional questions, please do not hesitate to contact us: [kontaktczak@wz.uw.edu.pl](mailto:kontaktczak@wz.uw.edu.pl) or [bgodlewska@wz.uw.edu.pl](mailto:bgodlewska@wz.uw.edu.pl).

We will be grateful for your kindness and assistance,



dr hab. Krzysztof Walczak

**Questionnaire**

|                                                                                                                                                                   |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Employer name                                                                                                                                                     |  |
| Organizational form                                                                                                                                               |  |
| Address                                                                                                                                                           |  |
| Business profile according to the classification of business activities (PKD) <sup>1</sup>                                                                        |  |
| Number of employees                                                                                                                                               |  |
| Number of employees with children <sup>2</sup>                                                                                                                    |  |
| Company sources of labour law <sup>3</sup>                                                                                                                        |  |
| Procedure for adopting company sources of labour law                                                                                                              |  |
| The method of informing employees about the content of the company sources of labour law <sup>4</sup>                                                             |  |
| Has there been any change in the company sources of labour law within the last 5 years that has had an impact on the employees' rights with regard to parenthood? |  |
| Informant's contact details                                                                                                                                       |  |

<sup>1</sup> Optional response.

<sup>2</sup> Optional response.

<sup>3</sup> Please tick the appropriate boxes.

<sup>4</sup> If it does not follow from the content of the act itself, please provide a breakdown by individual sources of labour law.

If you have indicated that your organization has company sources of labour law and/or that the latter have changed with respect to employees' parental rights, please attach them to the response to this questionnaire and send them to: [bgodlewska@wz.uw.edu.pl](mailto:bgodlewska@wz.uw.edu.pl).

## Annex 2

### List of examined autonomous sources of labour law

| No. | Code name of the organization | Type of company source of law in the organization | Sector in which the organization operates |
|-----|-------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1.  | P-1                           | Labour regulations                                | insurance                                 |
| 2.  | P-2                           | Labour regulations                                | insurance                                 |
| 3.  | P-3                           | Labour regulations                                | insurance                                 |
| 4.  | P-4                           | Company collective labour agreement               | transport                                 |
| 5.  | P-5                           | Company collective labour agreement               | energy                                    |
| 6.  | P-6                           | Labour regulations                                | pharmacy                                  |
| 7.  | P-7                           | Labour regulations                                | industry                                  |
| 8.  | P-8                           | Labour regulations                                | professional services                     |
| 9.  | P-9                           | Company collective labour agreement               | banking                                   |
| 10. | P-10                          | Labour regulations                                | pharmacy                                  |
| 11. | P-11                          | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 12. | P-12                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 13. | P-13                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 14. | P-14                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 15. | P-15                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 16. | P-16                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 17. | P-17                          | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 18. | P-18                          | Company collective labour agreement               | metallurgy                                |
| 19. | P-19                          | Labour regulations                                | construction                              |
| 20. | P-20                          | Labour regulations                                | trade                                     |
| 21. | P-21                          | Labour regulations                                | insurance                                 |
| 22. | P-22                          | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 23. | P-23                          | Labour regulations                                | industry                                  |
| 24. | P-24                          | Labour regulations                                | professional services                     |

| No. | Code name of the organization | Type of company source of law in the organization | Sector in which the organization operates |
|-----|-------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 25. | P-25                          | Labour regulations                                | banking                                   |
| 26. | P-26                          | Company collective labour agreement               | banking                                   |
| 27. | P-27                          | Company collective labour agreement               | FMCG – sugar production                   |
| 28. | P-28                          | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 29. | P-29                          | Company collective labour agreement               | construction                              |
| 30. | P-30                          | Company collective labour agreement               | transport                                 |
| 31. | P-31                          | Labour regulations                                | rail transport                            |
| 32. | P-32                          | Company collective labour agreement               | construction                              |
| 33. | P-33                          | Labour regulations                                | manufacture                               |
| 34. | P-34                          | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 35. | P-35                          | Labour regulations                                | higher education                          |
| 36. | P-36                          | Company collective labour agreement               | banking                                   |
| 37. | P-37                          | Labour regulations                                | industry                                  |
| 38. | P-38                          | Labour regulations                                | industry                                  |
| 39. | P-39                          | Company collective labour agreement               | energy                                    |
| 40. | P-40                          | Labour regulations                                | consultancy                               |
| 41. | P-41                          | Labour regulations                                | professional services                     |
| 42. | P-42                          | Labour regulations                                | professional services                     |
| 43. | P-43                          | Labour regulations                                | manufacture                               |
| 44. | P-44                          | Labour regulations                                | manufacture                               |
| 45. | P-45                          | Company collective labour agreement               | energy                                    |
| 46. | P-46                          | Company collective labour agreement               | energy                                    |
| 47. | P-47                          | Company collective labour agreement               | energy                                    |
| 48. | P-48                          | Labour regulations                                | energy                                    |
| 49. | P-49                          | Labour regulations                                | industry                                  |
| 50. | P-50                          | Labour regulations                                | trade                                     |
| 51. | P-51                          | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 52. | P-52                          | Labour regulations                                | trade                                     |

| No. | Code name of the organization | Type of company source of law in the organization | Sector in which the organization operates |
|-----|-------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 53. | P-53                          | Labour regulations                                | energy                                    |
| 54. | P-54                          | Company collective labour agreement               | gas transmission                          |
| 55. | P-55                          | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 56. | P-56                          | Company collective labour agreement               | construction                              |
| 57. | P-57                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 58. | P-58                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 59. | P-59                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 60. | P-60                          | Labour regulations                                | trade                                     |
| 61. | P-61                          | Labour regulations                                | manufacture                               |
| 62. | P-62                          | Company collective labour agreement               | pharmacy                                  |
| 63. | P-63                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 64. | P-64                          | Labour regulations                                | professional services                     |
| 65. | P-65                          | Company collective labour agreement               | metallurgy                                |
| 66. | P-66                          | Labour regulations                                | outsourcing                               |
| 67. | P-67                          | Labour regulations                                | trade in and manufacture of pumps         |
| 68. | P-68                          | Labour regulations                                | manufacture                               |
| 69. | P-69                          | Labour regulations                                | FMCG – cigarette producer                 |
| 70. | P-70                          | Labour regulations                                | industry                                  |
| 71. | P-71                          | Labour regulations                                | professional services                     |
| 72. | P-72                          | Labour regulations                                | education                                 |
| 73. | P-73                          | Company collective labour agreement               | energy                                    |
| 74. | P-74                          | Company collective labour agreement               | transport                                 |
| 75. | P-75                          | Company collective labour agreement               | transport                                 |
| 76. | P-76                          | Company collective labour agreement               | transport                                 |
| 77. | P-77                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 78. | P-78                          | Labour regulations                                | trade                                     |
| 79. | P-79                          | Company collective labour agreement               | mining                                    |

| No.  | Code name of the organization | Type of company source of law in the organization | Sector in which the organization operates |
|------|-------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 80.  | P-80                          | Labour regulations                                | medical services                          |
| 81.  | P-81                          | Company collective labour agreement               | transport                                 |
| 82.  | P-82                          | Labour regulations                                | trade                                     |
| 83.  | P-83                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 84.  | P-84                          | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 85.  | P-85                          | Company collective labour agreement               | professional services                     |
| 86.  | P-86                          | Company collective labour agreement               | transport                                 |
| 87.  | P-87                          | Company collective labour agreement               | heating                                   |
| 88.  | P-88                          | Labour regulations                                | transport                                 |
| 89.  | P-89                          | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 90.  | P-90                          | Company collective labour agreement               | construction                              |
| 91.  | P-91                          | Labour regulations                                | construction                              |
| 92.  | P-92                          | Labour regulations                                | construction                              |
| 93.  | P-93                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 94.  | P-94                          | Company collective labour agreement               | transport                                 |
| 95.  | P-95                          | Labour regulations                                | entertainment                             |
| 96.  | P-96                          | Labour regulations                                | industry                                  |
| 97.  | P-97                          | Company collective labour agreement               | food                                      |
| 98.  | P-98                          | Company collective labour agreement               | manufacture                               |
| 99.  | P-99                          | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 100. | P-100                         | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 101. | P-101                         | Company collective labour agreement               | tourism                                   |
| 102. | P-102                         | Company collective labour agreement               | transport                                 |
| 103. | P-103                         | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 104. | P-104                         | Company collective labour agreement               | fuels                                     |
| 105. | P-105                         | Labour regulations                                | trade                                     |
| 106. | P-106                         | Company collective labour agreement               | manufacture                               |
| 107. | P-107                         | Company collective labour agreement               | sugar production                          |

| No.  | Code name of the organization | Type of company source of law in the organization | Sector in which the organization operates |
|------|-------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 108. | P-108                         | Company collective labour agreement               | energy                                    |
| 109. | P-109                         | Company collective labour agreement               | energy                                    |
| 110. | P-110                         | Company collective labour agreement               | mining                                    |
| 111. | P-111                         | Labour regulations                                | information and communications            |
| 112. | P-112                         | Labour regulations                                | FMCG                                      |
| 113. | P-113                         | Labour regulations                                | trade                                     |
| 114. | P-114                         | Company collective labour agreement               | fuels                                     |
| 115. | P-115                         | Company collective labour agreement               | transport                                 |
| 116. | P-116                         | Company collective labour agreement               | transport                                 |
| 117. | P-117                         | Company collective labour agreement               | communications                            |
| 118. | P-118                         | Labour regulations                                | telecommunications                        |
| 119. | P-119                         | Company collective labour agreement               | communications                            |
| 120. | P-120                         | Company collective labour agreement               | pharmacy                                  |
| 121. | P-121                         | Company collective labour agreement               | pharmacy                                  |
| 122. | P-122                         | Company collective labour agreement               | pharmacy                                  |
| 123. | P-123                         | Company collective labour agreement               | FMCG                                      |
| 124. | P-124                         | Labour regulations                                | pharmacy                                  |
| 125. | P-125                         | Labour regulations                                | industry                                  |
| 126. | P-126                         | Company collective labour agreement               | transport                                 |
| 127. | P-127                         | Company collective labour agreement               | media                                     |
| 128. | P-128                         | Company collective labour agreement               | construction                              |
| 129. | P-129                         | Company collective labour agreement               | pharmacy                                  |
| 130. | P-130                         | Company collective labour agreement               | utilities                                 |
| 131. | P-131                         | Company collective labour agreement               | energy                                    |
| 132. | P-132                         | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 133. | P-133                         | Labour regulations                                | professional services                     |
| 134. | P-134                         | Labour regulations                                | trade                                     |

| No.  | Code name of the organization | Type of company source of law in the organization        | Sector in which the organization operates |
|------|-------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 135. | P-135                         | Company collective labour agreement                      | insurance                                 |
| 136. | P-136                         | Labour regulations                                       | utilities                                 |
| 137. | P-137                         | Company collective labour agreement                      | utilities                                 |
| 138. | P-138                         | Labour regulations                                       | banking                                   |
| 139. | P-139                         | Company collective labour agreement                      | construction                              |
| 140. | P-140                         | Labour regulations                                       | services                                  |
| 141. | P-141                         | Company collective labour agreement                      | mining                                    |
| 142. | P-142                         | Labour regulations                                       | personal services                         |
| 143. | P-143                         | Company collective labour agreement                      | mining                                    |
| 144. | P-144                         | Company collective labour agreement                      | industry                                  |
| 145. | P-145                         | Labour regulations                                       | media                                     |
| 146. | P-146                         | Company collective labour agreement                      | industry                                  |
| 147. | P-147                         | Labour regulations                                       | health                                    |
| 148. | P-148                         | Labour regulations                                       | telecommunications                        |
| 149. | P-149                         | Company collective labour agreement                      | energy                                    |
| 150. | P-150                         | Labour regulations                                       | manufacture                               |
| 151. | P-151                         | Labour regulations                                       | insurance                                 |
| 152. | P-152                         | Labour regulations                                       | insurance                                 |
| 153. | P-153                         | Company collective labour agreement                      | energy                                    |
| 154. | P-154                         | Labour regulations                                       | insurance                                 |
| 155. | P-155                         | Company collective labour agreement + Labour regulations | industry                                  |
| 156. | P-156                         | Company collective labour agreement                      | energy                                    |
| 157. | P-157                         | Labour regulations                                       | higher education                          |
| 158. | P-158                         | Labour regulations                                       | higher education                          |
| 159. | P-159                         | Labour regulations                                       | higher education                          |
| 160. | P-160                         | Labour regulations                                       | FMCG                                      |
| 161. | P-161                         | Company collective labour agreement                      | energy                                    |

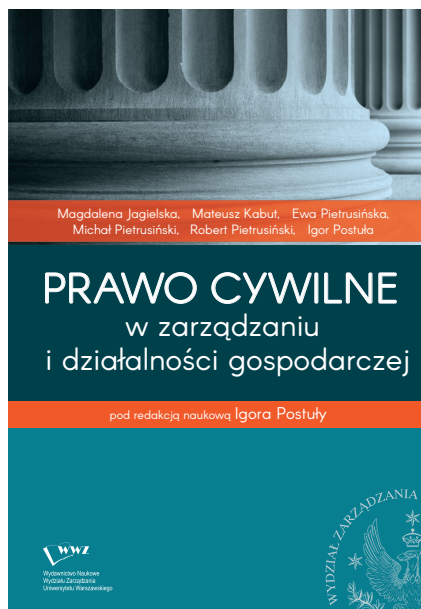
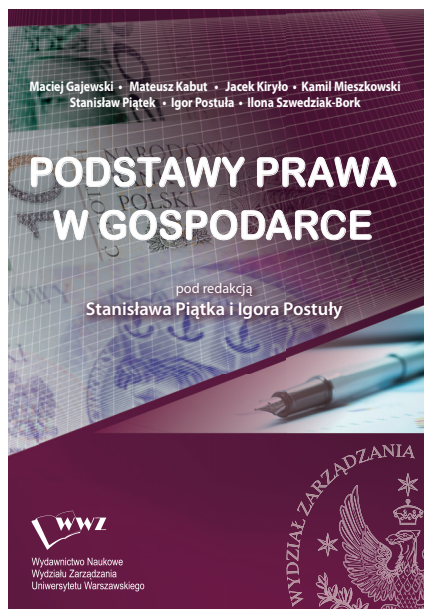
| No.  | Code name of the organization | Type of company source of law in the organization | Sector in which the organization operates |
|------|-------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 162. | P-162                         | Company collective labour agreement               | energy                                    |
| 163. | P-163                         | Labour regulations                                | utilities                                 |
| 164. | P-164                         | Company collective labour agreement               | pharmacy                                  |
| 165. | P-165                         | Company collective labour agreement               | IT                                        |
| 166. | P-166                         | Labour regulations                                | transport                                 |
| 167. | P-167                         | Company collective labour agreement               | FMCG                                      |
| 168. | P-168                         | Company collective labour agreement               | trade                                     |
| 169. | P-169                         | Labour regulations                                | manufacture                               |
| 170. | P-170                         | Company collective labour agreement               | pharmacy                                  |
| 171. | P-171                         | Company collective labour agreement               | FMCG                                      |
| 172. | P-172                         | Labour regulations                                | professional services                     |
| 173. | P-173                         | Labour regulations                                | metallurgy                                |
| 174. | P-174                         | Company collective labour agreement               | outsourcing                               |
| 175. | P-175                         | Company collective labour agreement               | trade in and manufacture of pumps         |
| 176. | P-176                         | Company collective labour agreement               | manufacture                               |
| 177. | P-177                         | Company collective labour agreement               | FMCG – cigarette producer                 |
| 178. | P-178                         | Labour regulations                                | industry                                  |
| 179. | P-179                         | Company collective labour agreement               | insurance                                 |
| 180. | P-180                         | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 181. | P-181                         | Company collective labour agreement               | energy                                    |
| 182. | P-182                         | Company collective labour agreement               | banking                                   |
| 183. | P-183                         | Company collective labour agreement               | construction                              |
| 184. | P-184                         | Labour regulations                                | services                                  |
| 185. | P-185                         | Company collective labour agreement               | mining                                    |
| 186. | P-186                         | Labour regulations                                | personal services                         |
| 187. | P-187                         | Labour regulations                                | mining                                    |
| 188. | P-188                         | Company collective labour agreement               | industry                                  |

| No.  | Code name of the organization | Type of company source of law in the organization | Sector in which the organization operates |
|------|-------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 189. | P-189                         | Company collective labour agreement               | media                                     |
| 190. | P-190                         | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 191. | P-191                         | Company collective labour agreement               | FMCG                                      |
| 192. | P-192                         | Labour regulations                                | pharmacy                                  |
| 193. | P-193                         | Labour regulations                                | industry                                  |
| 194. | P-194                         | Labour regulations                                | transport                                 |
| 195. | P-195                         | Company collective labour agreement               | media                                     |
| 196. | P-196                         | Company collective labour agreement               | construction                              |
| 197. | P-197                         | Company collective labour agreement               | insurance                                 |
| 198. | P-198                         | Company collective labour agreement               | industry                                  |
| 199. | P-199                         | Labour regulations                                | energy                                    |
| 200. | P-200                         | Company collective labour agreement               | media                                     |
| 201. | P-201                         | Company collective labour agreement               | industry                                  |

## Annex 3

### List of foreign collective agreements

1. A – Collective Agreement 2020 for Employees of Service Providers in the Field of Automatic Data Processing and Information Technology
2. D – Framework Agreement Governing Pay Groups and Levels concluded between the Association of German Temporary Employment Agencies (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen) and the Members of the German Trade Union Confederation Dgb
3. DK – Collective Labour Agreement for Industrial Enterprises and Slaughter and Meat Cutting Plants concluded between the Employers' Association Danske Slagtermestre (Danish Butchers Association) and the Nnf Food Trade Union (Nærings Og Nydelsesmiddela Rbejder Forbundet) 2017–2020
4. DK – Delivery Personnel Collective Agreement for the Copenhagen Metropolitan Area between the Danish Newspapers' and Media Employers' Association and the 3f Federation – Copenhagen Branch 2017–2020
5. DK – Collective Labour Agreement for the Construction and Civil Engineering Sectors 2020 concluded between: Dansk Byggeri/Danish Construction Association/ and Fagligt Fælles Forbund/3f, United Federation of Workers
6. IS – Collective Labour Agreement concluded between the Federation of General and Special Workers (Starfsgreinasamband Íslands), the Efling Trade Union and the Confederation of Icelandic Enterprise (Samtök atvinnulífssins) in relation to employees of restaurants, hotels, service, payment, entertainment points and entities pursuing similar activities, effective from 1 April 2019 to 1 November 2022
7. LX – Association Des Banques Et Banquiers Luxembourg Collective Bargaining Agreement for Bank Employees 2018–2020
8. NL – Collective Labour Agreement for Field-Scale Crops (Cao Open Teelten), effective from 1 August 2017 to 29 February 2020
9. NL – Cao Collective Labour Agreement for Temporary Workers, 30 December 2019–31 May 2021
10. NL – Collective Labour Agreement for Greenhouse Horticulture (CAO Glastuinbouw), effective from 1 July 2018 to 31 December 2019
11. NO – National Collective Agreement for the Electrical Installation and Electrical Industry 04/01/2018–04/30/2020 concluded between Næringslivets Hovedorganisasjon (Confederation of Norwegian Enterprise), Nelfo (a trade association) and Landsorganisasjonen in Norway (Norwegian Confederation of Trade Unions), El Og It Forbundet (Norwegian Electricians and IT Workers Union) and Trade Union Branches



Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego  
ul. Prosta 69, 00-838 Warszawa  
tel. 22 55 31 333  
[www.wuw.pl](http://www.wuw.pl)





**Krzysztof Walczak**, profesor UW na Wydziale Zarządzania, w Katedrze Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania. Jego zainteresowania naukowe dotyczą fuzji, przejęć, restrukturyzacji zatrudnienia, a także motywacji płacowej i pozapłacowej pracowników. Partner kancelarii C&C Chakowski & Ciszek. Autor i współautor wielu publikacji książkowych, m.in. monografii „Europejskie prawo pracy i jego wpływ na ustawodawstwo polskie”, „Zbiorowe prawo pracy. Komentarz”, „Komentarz do Kodeksu pracy”, „Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców-przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy” czy „Prawo pracy (dla sędziów i pełnomocników)” oraz licznych rozdziałów w publikacjach wieloautorских i artykułów.



**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. Autorka książki „Skuteczność prawa zatrudnienia” i komentarza do ustawy o świadczeniach rodzinnych, współautorka komentarzy do kodeksu pracy oraz ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz artykułów z zakresu prawa pracy i prawa spółdzielczego.

[Publikacja] dotyczy istotnej kwestii dla pracowników i pracodawców – kwestii rodzicielstwa pracowników, co czyni ich szczególnie wrażliwymi na zmiany na rynku pracy. Zastosowano tutaj metodę, która łączy perspektywę nauk prawnych i innych nauk społecznych, tj. zarządzania i polityki społecznej. Książka jest publikacją wyników badań projektu badawczego i łączy różne perspektywy badawcze. W połączeniu z istotnością tych badań, ich znaczeniem społecznym, interesującym podejściem, może stanowić przyczynek do rozwoju nauki – w tym przypadku nauk prawnych i innych nauk społecznych.

*Z recenzji prof. dr hab. Małgorzaty Gersdorf*

Autorzy przedstawiają również pewne wnioski, które warto rozważyć zarówno jako postulat de lege ferenda, jaki i w praktyce zarządzania przedsiębiorstwem. Kwestie rodzicielstwa są przedmiotem badań nauki prawa od dawna, ale to jedno z niewielu znanych mi badań, które w sposób tak dynamiczny i jednocześnie sprawny łączy różne metodologie naukowe w celu zbadania zakresu jednej z zasad prawa. To istotne novum w badaniach nad funkcjonowaniem prawa pracy.

*Z recenzji prof. dr hab. Gertrudy Uścińskiej*

ISBN 978-83-235-5313-7



9 788323 553137