

**Paweł Wojtasik\***

## **URLOP RODZICIELSKI DLA OJCÓW – PROBLEMY Z IMPLEMENTACJĄ DYREKTYWY 2010/18 W POLSCE**

### **Streszczenie**

Celem publikacji jest analiza regulacji prawnych dotyczących uprawnień rodzicielskich pracującego mężczyzny, w sytuacji kiedy matka dziecka nie posiada zatrudnienia lub nie opłaca stosownych składek niezbędnych do uzyskania uprawnień macierzyńskich. Wydaje się, że taka sytuacja jest niezgodna z prawem unijnym, jeśli chodzi o dostęp do urlopu rodzicielskiego dla ojca, co potwierdza orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości. Na gruncie prawa polskiego dokonano implementacji przepisów dyrektywy o urlopie rodzicielskim za pomocą nowelizacji przepisów o urlopie wychowawczym znajdujących się w kodeksie pracy. W publikacji podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, czy mamy do czynienia z przykładem nieprawidłowej implementacji dyrektywy o urlopie rodzicielskim.

**Słowa kluczowe:** dyrektywa o urlopie rodzicielskim, uprawnienia ojca związane z rodzicielstwem, urlop wychowawczy, zasada równości

### **Wprowadzenie**

Celem niniejszego artykułu jest analiza postanowień prawnych regulujących uprawnienia rodzicielskie pracującego mężczyzny w sytuacji, w której

---

\* mgr Paweł Wojtasik, Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, adres e-mail: wojtasik@kul.pl

matka nie podlega ubezpieczeniu społecznemu (tj. nie jest zatrudniona na podstawie umowy, od której odprowadzane są składki, ani sama nie opłaca stosownych składek niezbędnych do uzyskania uprawnień macierzyńskich).

Na potrzeby niniejszego opracowania można wyróżnić cztery warianty godzenia ról zawodowych i rodzinnych między kobietą-matką a mężczyzną-ojcem. Najprostszą, z punktu widzenia problemów interpretacyjnych, jest sytuacja, w której obydwójce rodzice pracują. Nie ma bowiem w tym przypadku wątpliwości co do przysługujących uprawnień rodzicielskich tak dla matki, jak i ojca. Porównywalnie będzie w sytuacji, kiedy ani matka dziecka, ani ojciec nie są zatrudnieni, a także nie odprowadzają należnych składek uprawniających do wypłaty zasiłków związanych z rodzicielstwem. Bez wątpliwości żadnemu z nich nie będzie przysługiwało uprawnienie pracownicze w postaci możliwości skorzystania z urlopu na opiekę nad dzieckiem<sup>1</sup>. Pozostają jeszcze dwa złożone warianty. Trzecia sytuacja ma miejsce, kiedy zatrudniona jest matka, natomiast ojciec dziecka pozostaje bez zatrudnienia (uprawnień z tytułu ubezpieczeń społecznych). Czwarta sytuacja – odwrotna – ma miejsce, kiedy mężczyzna pracuje, natomiast kobieta pozostaje bez pracy. Celem poniższych uwag jest zbadanie, czy rozwiązania prawne dotyczące obu ostatnich sytuacji są tożsame lub podobne, a także dokonanie oceny ewentualnych różnic<sup>2</sup>. Przy okazji zostaną poczynione uwagi o zgodności prawa polskiego z prawem Unii Europejskiej, zostanie przy tym udzielona odpowiedź na pytanie, czy do pol-

---

<sup>1</sup> Mowa w tym miejscu o uprawnieniu pracowniczym, a nie możliwych w takiej sytuacji uprawnieniach socjalnych, o czym szerzej w dalszej części tekstu.

<sup>2</sup> Zaznaczyć należy na wstępie, że wszelkie prawnicze rozważania na temat dostępności do uprawnień pracowniczych tak ojców, jak i matek, potrzeba poprzedzić rozróżnieniem relacji matka–dziecko od relacji ojciec–dziecko. Szczególnie chodzi o okres ciąży, porodu, położu oraz naturalnego karmienia, czego ojciec dziecka nie jest w stanie doświadczyć z powodu biologicznych i psychologicznych różnic. Oczywiście może współuczestniczyć w tych fazach lub okresach oraz być wsparciem dla matki dziecka, ale nigdy nie będzie w ciąży, nie będzie rodził, nie znajdzie się w położu ani nie jest w stanie wykarmić dziecka najbardziej naturalną z metod. Rozróżnienie to jest koniecznym uzupełnieniem prawniczych wywodów na temat dostępności urlopów związanych z rodzicielstwem, ich charakteru oraz celów, jakim służy ich wykorzystywanie przez danego rodzica. O szczególnej relacji matka–dziecko, która może nawiązać się jeszcze przed narodzinami dziecka, oraz jej wpływie na rozwój dziecka zob. więcej np. w: D. Kornas-Biela, *Pedagogika prenatalna – nowy obszar nauk o wychowaniu*, Lublin 2009; E. Popławska, S. Śliwowska, *Więź emocjonalna z dzieckiem w okresie prenatalnym*, „Kwartalnik Naukowy Fides et Ratio” 2011, nr 2, s. 28–39; A. Słaboń-Duda, *Wczesna relacja matka – dziecko i jej wpływ na dalszy rozwój emocjonalny dziecka*, „Psychoterapia” 2011, nr 2, s. 11–18.

skiego porządku prawnego prawidłowo została implementowana dyrektywa o urlopie rodzicielskim<sup>3</sup>.

W kontekście ostatnich orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, a także inicjatyw prawodawczych Komisji Europejskiej oraz nowelizacji przepisów kodeksu pracy dotyczących uprawnień rodzicielskich, powraca pytanie o zasadność odmawiania uprawnień rodzicielskich niepowiązanych nierozzerwalnie z macierzyństwem pracownikom-ojcom w sytuacji, gdy matka dziecka nie posiada statusu pracownika lub nie odprowadza składek<sup>4</sup>.

Przyjmuje się założenie, że skoro matka nie ma statusu pracownika (podmiotu ubezpieczonego), to dziecko ma zapewnioną opiekę z jej strony i nie ma potrzeby, aby ojciec dziecka, będący pracownikiem, angażował się w opiekę nad nim. Jest to założenie błędne. Są bowiem matki, które chcą być aktywne zawodowo, ale np. jedyną formą umowy, którą zawierają, jest umowa o dzieło, od której nie odprowadza się stosownych składek. O błędnym założeniu będzie także mowa w sytuacji, kiedy to matka nie zamierza być aktywna zawodowo, bowiem spełnia się w swoim macierzyńskim i wychowawczym powołaniu. Nie oznacza to jednak, że prowadzenie domu i opieka nad najmłodszymi dziećmi nie jest czasochłonna i nie wymaga, dla prawidłowego funkcjonowania rodziny, również wsparcia ze strony ojca – wsparcia, wykraczającego poza to, co może zaoferować po wypełnieniu zobowiązań pracowniczych.

## Obecne regulacje dotyczące urlopów dla ojców w Polsce

Obecnie w Polsce uregulowane w kodeksie pracy<sup>5</sup> i dostępne dla rodziców dzieci, pod pewnymi warunkami, są: urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop

---

<sup>3</sup> Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE; Dz. Urz. UE 2010 L 68, s. 13. Zwana dalej „dyrektywą 2010/18” lub wymiennie „dyrektywą o urlopie rodzicielskim”.

<sup>4</sup> E. Maniewska, *Autonomia uprawnień rodzicielskich ojców będących pracownikami – uwagi na tle wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z 19 września 2013 r., C-5/12*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 4, s. 34–35. Autorka zauważa, że na wszystkich ojcach, będących pracownikami, ciąży taki sam obowiązek składowy z tytułu ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa, z których to składek wypłacane są zasiłki w czasie korzystania z urlopów.

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 108; dalej jako KP.

ojcowski oraz urlop wychowawczy<sup>6</sup>. Długość urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego zależy od liczby urodzonych dzieci. W przypadku urodzenia jednego dziecka urlop macierzyński przysługuje w wymiarze 20 tygodni, a urlop rodzicielski – w wymiarze 32 tygodni<sup>7</sup>. Razem to 52 tygodnie urlopu na opiekę nad dzieckiem. Urlop macierzyński jest obowiązkowy. Może być wykorzystany przez oboje rodziców, jednak pierwsze 14 tygodni przysługuje wyłącznie matce. Pozostałymi 6 tygodniami rodzice mogą się podzielić. Urlop macierzyński jest płatny. W jego trakcie osoba uprawniona otrzymuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Po wykorzystaniu pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego obojgu rodziców, równocześnie lub na zmianę<sup>8</sup>, albo jednemu z nich (jeśli tak postanowią wspólnie) przysługuje urlop rodzicielski. Rodzice mają czas na jego wykorzystanie aż do zakończenia roku, w którym dziecko skończy 6 lat. Udziela się go jednorazowo lub maksymalnie w czterech częściach. W sytuacji narodzin jednego dziecka pierwsza część urlopu nie może być krótsza niż 6 tygodni. Urlop rodzicielski jest płatny. Za pierwsze 6 tygodni uprawniony rodzic otrzymuje zasiłek w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku, a za następne tygodnie 60% podstawy. Jeśli matka dziecka zadeklaruje, że będzie korzystała z urlopów przez rok bez przerwy (najpierw na urlopie macierzyńskim, potem na urlopie rodzicielskim), otrzyma wtedy zasiłek macierzyński w wysokości 80% za cały ten czas.

Urlop ojcowski to dodatkowe 2 tygodnie wolnego od pracy na opiekę nad dzieckiem przysługujące mężczyźnie. Ojciec dziecka może skorzystać z niego w całości lub dwóch częściach w dowolnie wybranym przez siebie momencie. Ma na to 2 lata od narodzin dziecka. Urlop ojcowski jest płatny. Uprawniony ojciec otrzymuje w jego trakcie zasiłek w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Ostatnim z urlopów przysługujących rodzicom jest urlop wychowawczy. Każdy pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego na opiekę nad dzieckiem. Można go wykorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat. Urlop wychowawczy

---

<sup>6</sup> Regulacje dotyczące urlopów znajdują się w dziale VIII kodeksu pracy, zatytułowanym „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” (zob. art. 175<sup>1</sup>–189<sup>1</sup> KP).

<sup>7</sup> W przypadku narodzin wieloraczków wymiar urlopów zwiększa się – macierzyńskiego do 31–37 tygodni, a rodzicielskiego do 34 tygodni. Art. 182<sup>1a</sup> oraz art. 183 KP.

<sup>8</sup> Część urlopu macierzyńskiego oraz urlop rodzicielski wykorzystywany przez ojca określany jest potocznie jako „urlop macierzyński”.

może trwać do trzech lat. Jest to urlop bezpłatny<sup>9</sup>. Może być wykorzystany przez rodziców w 5 częściach. Każdemu z rodziców przysługuje 1 miesiąc urlopu wychowawczego, który nie może być przeniesiony na drugiego rodzica.

Po dokonaniu analizy uprawnień rodzicielskich związanych z urlopami, należy stwierdzić, że na gruncie prawa polskiego autonomicznym uprawnieniem ojca, będącego pracownikiem, czyli niezależnym od tego, czy matce dziecka przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego, jest tylko prawo do urlopu ojcowskiego (płatny, dwutygodniowy) oraz prawo do urlopu wychowawczego (bezpłatny, maksymalnie 35-miesięczny). Pozostałe urlopy, czyli urlop macierzyński i rodzicielski, na gruncie prawa polskiego są pochodną uprawnień matki do urlopu macierzyńskiego.

Istnieje jednak możliwość, aby ojciec nabył uprawnienie do części urlopu macierzyńskiego, nawet w sytuacji, kiedy matka dziecka pozostaje nieobjęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nie posiada tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem. Nie są to jednak okoliczności powszechne. Chodzi bowiem o przyznanie uprawnienia ojcu w przypadku: 1) zgonu matki; 2) porzucenia dziecka przez matkę; 3) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę ze względu na niezdolność do samodzielnej egzystencji<sup>10</sup>. Przepisy KP przewidują również taką możliwość w tych samych przypadkach, jeśli chodzi o uprawnienie ojca do wykorzystania części urlopu rodzicielskiego<sup>11</sup>. Ojcu wychowującemu dziecko<sup>12</sup> przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego oraz prawo do części urlopu rodzicielskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji.

---

<sup>9</sup> Zgodnie z art. 10 ustawy z 28 listopada 2013 r. o świadczeniach rodzinnych (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 1952), jeśli rodzina jest uprawniona do otrzymania zasiłku rodzinnego (zależne od spełnienia kryterium dochodowego), to matce lub ojcu, opiekunowi faktycznemu dziecka albo opiekunowi prawnemu dziecka, uprawnionemu do urlopu wychowawczego, jeżeli dziecko pozostaje pod jego faktyczną opieką, przysługuje „dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego” w wysokości 400 zł miesięcznie przez okres maksymalnie 24 miesiące. W przypadku opieki nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym podczas jednego porodu jest to okres maksymalnie 36 miesięcy. Natomiast w przypadku sprawowania opieki nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności, uprawniony może otrzymywać dodatek przez okres maksymalnie 72 miesiące.

<sup>10</sup> Art. 180 § 15 KP.

<sup>11</sup> Art. 182<sup>1§</sup> KP.

<sup>12</sup> KP przewiduje również możliwość wykorzystania tych uprawnień przez „pracownika – innego członka najbliższej rodziny”.

Zaznaczyć należy także, że w przypadku podjęcia przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego oraz prawo do części urlopu wychowawczego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania wymiarów poszczególnych urlopów<sup>13</sup>.

W tym miejscu warto również przypomnieć, że od 1 stycznia 2016 roku możliwe jest uzyskanie świadczenia rodzicielskiego<sup>14</sup>. Nie jest to uprawnienie pracownicze, a instrument uprawnień socjalnych stworzony właśnie dla osób, które nie pobierają zasiłku macierzyńskiego, czyli m.in. dla osób bezrobotnych (niezależnie od tego, czy są zarejestrowane w urzędzie pracy), studentów oraz osób pracujących na umowach cywilnoprawnych, od których nie są odprowadzane składki społeczne w razie choroby i macierzyństwa. Uprawnione osoby mogą się ubiegać o świadczenie w wysokości 1000 zł miesięcznie, przyznawane na okres 52 tygodni, czyli odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka<sup>15</sup>.

Skuteczność tego typu regulacji prawnych i ich zastosowanie praktyczne można oceniać także po konkretnych liczbach wykorzystywania poszczególnych rodzicielskich uprawnień urlopowych. Jak wskazują dane publikowane regularnie na stronach internetowych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej<sup>16</sup>, w 2017 roku z urlopów na dzieci skorzystało 707,8 tys. rodziców. Częściej były to kobiety (519,1 tys.) niż mężczyźni (188,7 tys.). Natomiast w 2016 roku z urlopów skorzystało 669 tys. osób (odpowiednio 507,7 tys. kobiet i 161,3 tys. mężczyzn). Kiedy jednak sprawdzimy wykorzystanie poszczególnych urlopów w kontekście

<sup>13</sup> Art. 180 § 17 KP oraz art. 182<sup>1g</sup> KP. Sytuacja ta rodzi liczne wątpliwości interpretacyjne. Zob. szerzej na ten temat np. K. Serafin, *Urlop rodzicielski po nowelizacji kodeksu pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, Vol. 23, s. 42 oraz K. Serafin, *Prawo pracownika ojca do części urlopu macierzyńskiego w związku z podjęciem zatrudnienia przez nieubezpieczoną matkę dziecka* – wątpliwości na tle stosowania art. 180 par. 17 k.p., „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2016, nr 6, s. 183–195.

<sup>14</sup> Art. 2 pkt 5 ustawy o świadczeniach rodzinnych. Instytucja świadczeń rodzicielskich dodana została nowelą z 24 lipca 2015 r.; Dz.U. z 2015 r., poz. 1217.

<sup>15</sup> Zgodnie z art. 17c ust. 3 ustawy o świadczeniach rodzinnych w przypadku porodu mnogiego, wypłata świadczenia rodzicielskiego jest proporcjonalnie zwiększana, jeśli chodzi o okres wypłaty, jak ma to miejsce w przypadku wypłaty zasiłku macierzyńskiego.

<sup>16</sup> Zob. [www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/prawo-pracy/art,9677,wiecej-urlopow-rodzicielskich-.html](http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/prawo-pracy/art,9677,wiecej-urlopow-rodzicielskich-.html) (dostęp 31.01.2018).

płci, zauważymy, że liczby w statystyce w przypadku mężczyzn wynikają przede wszystkim z wykorzystania przez nich urlopu ojcowskiego, jedynej formy z jakiej nie może skorzystać matka dziecka. Na urlopie ojcowskim w 2017 roku przebywało bowiem 174,2 tys. ojców, zaś w 2016 roku było to 146,6 tys. ojców<sup>17</sup>. Natomiast w 2017 roku z urlopu macierzyńskiego skorzystało tylko 14,2 tys. ojców (w porównaniu do 387,7 tys. matek), a z urlopu rodzicielskiego tylko 4,2 tys. mężczyzn (wobec 406,6 tys. kobiet). Jak można zauważyć, urlopy związane z rodzicielstwem nie cieszą się w Polsce zbyt dużą popularnością wśród ojców. Można zadać pytanie, o ile zwiększyłaby się liczba mężczyzn korzystających z urlopu rodzicielskiego, gdyby przysługiwał on również ojcom, będącym pracownikami bądź odprowadzającymi składki chorobowego z innego tytułu w sytuacji, kiedy matka dziecka pozostaje bez pracy lub nie odprowadza stosownych składek.

Niski procent wykorzystania urlopów rodzicielskich przez uprawnionych do tego mężczyzn może być odczytywany także jako przesłanka potwierdzająca niezdolność prawodawstwa krajowego do zapewnienia równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia czy też zagwarantowania równiejszego dzielenia się przez kobiety i mężczyzn obowiązkami rodzinnymi, na co w ostatnich latach wyraźny nacisk kładzie prawodawstwo unijne oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, szczególnie w tych wyrokach, w których dokonuje interpretacji prawa unijnego odnoszącego się do uprawnień rodzicielskich.

### **Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-222/14**

Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w materii urlopów przysługujących ojcom związanych z rodzicielstwem jest bogate. W ostatnim czasie liczne komentarze wywołał wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 16 lipca 2015 roku w sprawie C-222/14 *Maïstrellis*<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Porównywalnie, wg danych Głównego Urzędu Statystycznego dostępnych w *Informacji o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju w 2017 r.*, Warszawa 2018, s. 9; ze wstępnych danych wynika, że w 2017 r. zarejestrowano w Polsce 403 tys. urodzeń żywych, tj. o ok. 20 tys. więcej niż w 2016 r. Zob. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/informacje-o-sytuacji-spo-leczno-gospodarczej/informacja-o-sytuacji-spo-leczno-gospodarczej-kraju-w-2017-r-,1,68.html> (dostęp 31.01.2018).

<sup>18</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości (TS) z dnia 16 lipca 2015 r. w sprawie C-222/14 *Konstantinos Maïstrellis przeciwko Ypourgos Dikaïosynis, Diafanias kai Anthropinon Dikaïomaton*; ECLI:EU:C:2015:473.

Pod koniec 2010 roku Konstantinos Maïstrellis, pracujący jako sędzia w Grecji, złożył do Ypourgos Dikaioynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaio-maton (Ministerstwo Sprawiedliwości, Przejrzystości i Praw Człowieka) wniosek o udzielenie płatnego urlopu rodzicielskiego w wymiarze dziewięciu miesięcy w celu wychowywania swojego dziecka urodzonego w 24 października 2010 roku. Decyzją urzędników ministerstwa z dnia 18 stycznia 2011 roku wniosek sędziego został oddalony z uwagi na fakt, że wnioskowany urlop rodzicielski przysądza się tylko matkom wykonującym zawód sędziego. Maïstrellis zaskarżył tę decyzję do Symvoulio tis Epikrateias (Rady Państwa). Wyrokiem z dnia 4 lipca 2011 roku sąd ten uwzględnił skargę i wskazał, że zgodnie z jego orzecznictwem greckie przepisy należy stosować, w świetle dyrektywy 96/34, nie tylko do sędzi będącej matką, ale także do sędziego będącego ojcem. Rada Państwa przekazała sprawę do ponownego rozpatrzenia. Jednak Ministerstwo Sprawiedliwości dnia 26 września 2011 roku ponownie oddaliło wniosek sędziego, uzasadniając odmowę faktem, że małżonka K. Maïstrellisa pozostawała bez zatrudnienia. W dniu 10 października 2011 roku K. Maïstrellis zaskarżył nową decyzję odmowną do Rady Państwa, która zawiesiła postępowanie i skierowała zapytanie prejudycjalne do Trybunału Sprawiedliwości.

Sędziowie Trybunału stanęli przed pytaniem o stwierdzenie zgodności przepisów prawa greckiego, stanowiących, że urzędnik płci męskiej nie ma prawa do płatnego urlopu rodzicielskiego, jeżeli jego żona nie pracuje lub nie wykonuje żadnego zawodu<sup>19</sup>, z prawodawstwem unijnym, a dokładnie z przepisami dwóch dyrektyw. Postawiono pytanie, czy tego typu unormowania krajowe są zgodne z dyrektywą Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 roku w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC<sup>20</sup>. A także czy są zgodne z dyrektywą 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy<sup>21</sup>.

W swoim orzeczeniu z 16 lipca 2015 roku TS stwierdził, że przepisy dyrektywy Rady 96/34 oraz dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że

<sup>19</sup> Chyba że zostanie uznawana za niezdolną do sprostania potrzebom związanym z wychowywaniem dziecka z powodu poważnej choroby lub niepełnosprawności, na co w tego typu sytuacjach przepisy prawa greckiego przewidywały odstępianie od ogólnej zasady.

<sup>20</sup> Dz. Urz. UE 1996 L 145, s. 4. Zwana dalej „dyrektywą 96/34”. Została ona następnie zastąpiona przez dyrektywę Rady 2010/18.

<sup>21</sup> Dz. Urz. UE 2006 L 204, s. 23. Zwana dalej „dyrektywą 2006/54”, a także „dyrektywą o równym traktowaniu”.



stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym urzędnik zostaje pozbawiony prawa do urlopu rodzicielskiego w sytuacji, gdy jego żona nie pracuje lub nie wykonuje żadnego zawodu.

Pierwsze argumenty TS przedstawił w odniesieniu do dyrektywy 96/34. Uzasadniając odpowiedź na pytanie prejudycjalne Trybunał przywołał klauzulę 2. porozumienia ramowego<sup>22</sup>, które stanowi załącznik do dyrektywy 96/34. Z analizy tych przepisów wynika przede wszystkim, że prawo do urlopu rodzicielskiego jest prawem indywidualnym, przysługującym każdemu z rodziców, wynikającym z faktu narodzin bądź przysposobienia dziecka. Przysługuje ono pracownikom. Celem urlopu jest umożliwienie mężczyznom i kobietom opieki nad dzieckiem przez co najmniej trzy miesiące, tzn. że każde z rodziców dziecka jest indywidualnie uprawnione do trwającego przynajmniej trzy miesiące urlopu rodzicielskiego. Dokładna analiza warunków i szczegółowych zasad urlopów rodzicielskich zawartych w porozumieniu ramowym pozwala także stwierdzić, że nie przewidyują one, aby jedno z rodziców mogłoby zostać pozbawione prawa do urlopu rodzicielskiego, m.in. ze względu na sytuację zawodową małżonka. Jak podkreślił Trybunał, z analizy brzmienia, celów<sup>23</sup> oraz kontekstu porozumienia ramowego wynika, że państwa członkowskie nie mogą wprowadzić uregulowania, zgodnie z którym pracujący ojciec zostanie pozbawiony prawa do urlopu rodzicielskiego w sytuacji, gdy jego żona nie pracuje lub nie wykonuje żadnego zawodu.

<sup>22</sup> „1. Niniejsze porozumienie przyznaje pracownikom – mężczyznom i kobietom – indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin dziecka lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad tym dzieckiem do czasu osiągnięcia przez nie pewnego wieku – wynoszącego maksymalnie osiem lat – który zostanie określony przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych.

2. Urlopu udziela się na okres co najmniej czterech miesięcy i, w celu wspierania równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn, powinien on być w zasadzie przyznawany bez możliwości przenoszenia. By zachęcić do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu przez oboje rodziców, co najmniej jeden z czterech miesięcy przyznawany jest bez możliwości przenoszenia. Zasady odnoszące się do okresu, którego nie można przenieść, należy określić na szczeblu krajowym poprzez prawodawstwo lub układy zbiorowe, z uwzględnieniem przepisów dotyczących urlopów obowiązujących w państwach członkowskich”.

<sup>23</sup> Pkt 14 preambuły do porozumienia ramowego wskazuje, że w wielu państwach członkowskich zachęcanie mężczyzn do przyjmowania na siebie równej części obowiązków rodzinnych nie odniosło wystarczających skutków. Dlatego należy podjąć skuteczniejsze środki służące zachęcaniu do równiejszego dzielenia się przez kobiety i mężczyzn obowiązkami rodzinnymi. Podobne argumenty, uzasadnione zastosowaniem zasady pomocniczości oraz zasady proporcjonalności, znajdują się w preambule do samej dyrektywy 96/34. Zob. pkt 8 preambuły: „Ponieważ cele dyrektywy, czyli lepsze godzenie pracy, życia prywatnego i rodzinnego przez pracujących rodziców oraz równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy w całej Unii, nie mogą w wystarczającym stopniu zostać osiągnięte przez państwa członkowskie i dlatego mogą zostać lepiej zrealizowane na poziomie unijnym”.

Następnie w uzasadnieniu wyroku Trybunał odniósł się do przepisów dyrektywy 2006/54. Wychodząc od preambuły, wskazał, że państwa członkowskie powinny poprzez m.in. odpowiednie uregulowania w zakresie urlopu rodzicielskiego, z którego mogliby skorzystać oboje rodzice, walczyć z problemem utrzymujących się różnic wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz segregacji płci na rynku pracy<sup>24</sup>. Przypomniano także definicję „dyskryminacji bezpośredniej” określonej w dyrektywie jako „sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji”<sup>25</sup>. W jej świetle, po analizie przepisów prawa greckiego, Trybunał stwierdził, że urzędnik będący ojcem pozbawiony zostaje prawa do urlopu rodzicielskiego w sytuacji, kiedy jego żona nie pracuje lub nie wykonuje zawodu. Natomiast w odwrotnym przypadku przepisy prawa greckiego nie przewidują pozbawiania prawa do urlopu urzędniczki będącej matką, której mąż nie pracuje lub nie wykonuje zawodu. Sytuacja, w której na podstawie prawa krajowego matka może zawsze skorzystać z urlopu rodzicielskiego, a uprawnienie ojca posiadającego ten sam status do wykorzystania urlopu warunkowane jest sytuacją zawodową jego żony, należy uznać za przykład dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć<sup>26</sup>.

W swoim uzasadnieniu Trybunał powołuje się także na przepisy dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 roku w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG)<sup>27</sup>.

Przy tej okazji warto odnieść się również do innych orzeczeń TS dokonujących wykładni przepisów dyrektywy macierzyńskiej, dyrektywy o równym traktowaniu oraz dyrektywy o urlopie rodzicielskim. Przybliżenie orzecznictwa pozwoli bowiem na nakreślenie pełniejszego obrazu ilustrującego podejście Trybunału do uprawnień ojców w zakresie urlopów związanych z rodzicielstwem.

<sup>24</sup> Pkt 11 preambuły dyrektywy 2006/54.

<sup>25</sup> Art. 2 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2006/54.

<sup>26</sup> „Fakt bycia rodzicem nie jest w wypadku mężczyzn wystarczający do skorzystania z tego urlopu, podczas gdy jest on wystarczający w wypadku kobiet posiadających identyczny status”. Akapit 49 uzasadnienia wyroku TS w sprawie C-222/14.

<sup>27</sup> Dz. Urz. WE 1992 L 348, s. 1. Zwana dalej „dyrektywą 92/85”, a także „dyrektywą macierzyńską”.

## Interpretacja dyrektyw dotyczących urlopów związanych z rodzicielstwem dokonana w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości

Dyrektywa 92/85 zawiera regulacje dotyczące m.in. urlopu macierzyńskiego<sup>28</sup>. Państwa członkowskie wzywa się do podjęcia niezbędnych środków zapewniających pracownikom<sup>29</sup> uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego – zgodnie z prawem lub praktyką krajową – przed porodem lub po nim. Dodatkowo wskazuje się, że urlop macierzyński powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, tzn. przeznaczony tylko i wyłącznie dla matki dziecka.

Wykładni dyrektywy macierzyńskiej dokonał Trybunał Sprawiedliwości m.in. w orzeczeniu w sprawie C-5/12 *Montull*<sup>30</sup>. Sentencja wyroku sprowadzała się do stwierdzenia, że nie jest sprzeczne z dyrektywami unijnymi prawodawstwo państwa członkowskiego, które przewiduje, że posiadający status pracownika najemnego ojciec dziecka może za zgodą posiadającej również status pracownika najemnego matki skorzystać z urlopu macierzyńskiego w okresie następującym po sześciotygodniowym okresie wypoczynku wykorzystywanego obligatoryjnie

<sup>28</sup> Art. 8.

<sup>29</sup> Przez „pracownicę” należy rozumieć zdefiniowane w art. 2 dyrektywy 92/85 „pracownicę w ciąży”, „pracownicę, która niedawno rodziła” oraz „pracownicę karmiącą piersią”. Warto zwrócić uwagę, że Trybunał Sprawiedliwości opierając się na tych definicjach, stwierdził w jednym z orzeczeń, że państwa członkowskie nie są zobowiązane do przyznania urlopu macierzyńskiego na podstawie art. 8 dyrektywy 92/85 pracownicy będącej matką zamawiającą, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze (*a surrogacy arrangement*). Nawet w przypadku, kiedy pracownica jest w stanie karmić to dziecko piersią po urodzeniu lub gdy faktycznie karmi je piersią. Zaś w kontekście przepisów dyrektywy 2006/54 Trybunał stwierdził, że okoliczność odmowy przyznania przez pracodawcę urlopu macierzyńskiego matce zamawiającej, której dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze, nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć. Dodać należy, że dyrektywa w żaden sposób nie wyklucza możliwości stosowania przez państwa członkowskie przepisów krajowych, które są korzystniejsze pod względem ochrony bezpieczeństwa i zdrowia matek zamawiających, których dziecko urodziło się dzięki umowie o macierzyństwo zastępcze. Zob. wyrok TS z dnia 18 marca 2014 r. w sprawie C-167/12 *C.D. przeciwko S.T.*; ECLI:EU:C:2014:169. Wydaje się, że mimo iż orzeczenie dotyczy uprawnienia do urlopu macierzyńskiego, należy wziąć go pod uwagę także przy rozważaniach dotyczących uprawnień do urlopów rodzicielskich związanych z macierzyństwem zastępczym. Zob. *The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries*, s. 5–6. Raport ten zawiera interesujące zestawienie metod i środków, za pomocą których państwa członkowskie dokonały implementacji dyrektywy 2010/18. Również w kontekście uprawnień rodzicielskich matek zamawiających, a także partnerów będących w zalegalizowanym prawnie związku formalnym/małżeństwie. Raport dostępny na stronie [http://publications.europa.eu/resource/cellar/a18aacad-e133-42bf-a072-9b7e-8e80606f.0001.01/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/cellar/a18aacad-e133-42bf-a072-9b7e-8e80606f.0001.01/DOC_1) (dostęp 30.04.2018).

<sup>30</sup> Wyrok TS z dnia 19 września 2013 r. w sprawie C-5/12 *Marc Betriu Montull przeciwko Instituto Nacional de la Seguridad Social*; ECLI:EU:C:2013:571.

przez matkę po porodzie. Natomiast w sytuacji, kiedy matka dziecka nie posiada statusu pracownika najemnego i nie należy do publicznego systemu zabezpieczenia społecznego, wtedy posiadający status pracownika najemnego ojciec dziecka nie może skorzystać z takiego urlopu.

Sytuacja faktyczna będąca źródłem wyroku w sprawie C-5/12 jest zbliżona do stanu faktycznego zarysowanego w sprawie C-222/14, z tą różnicą, że w orzeczeniu w sprawie *Maïstrellis* przedmiotem rozstrzygnięcia były przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego. W przypadku natomiast sprawy *Montull* chodziło o przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego.

Trybunał Sprawiedliwości przypomniał, że pracownica w ciąży, pracownica, która niedawno rodziła, lub pracownica karmiąca piersią znajduje się w specyficznej, wrażliwej sytuacji, która wymaga przyznania jej prawa do urlopu macierzyńskiego, lecz której w szczególności w tym okresie nie można zrównać z sytuacją mężczyzny czy też z sytuacją kobiety, która korzysta ze zwolnienia chorobowego<sup>31</sup>. Urlop macierzyński udzielany jest ze względu na dwa czynniki<sup>32</sup>. Po pierwsze, służy zapewnieniu ochrony biologicznej kondycji kobiety w okresie ciąży i po jej zakończeniu. Po drugie, prawo do urlopu macierzyńskiego służy zapewnieniu szczególnych relacji między kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po ciąży i po porodzie. W tym celu należy unikać zakłócenia tych relacji poprzez kumulację zajęć wynikającą z wykonywania w tym czasie działalności zawodowej<sup>33</sup>.

Z przedstawionych argumentów wynika, że uprawnienie ojca dziecka do urlopu macierzyńskiego nie ma charakteru autonomicznego względem uprawnienia matki dziecka. W ocenie Trybunału zgodne z prawem Unii Europejskiej jest przyznanie prawa do urlopu macierzyńskiego tylko pracującym ojcom, w sytuacji gdy matka dziecka miała status pracownicy, a tym samym dysponowała prawem do urlopu macierzyńskiego, którego część, ponad tę minimalną, określoną w dyrektywie 92/85 na okres 2 tygodni, może przekazać

<sup>31</sup> Pkt 49 uzasadnienia wyroku w sprawie C-5/12.

<sup>32</sup> Pierwszy raz na funkcje urlopu macierzyńskiego wskazał TS w wyroku z dnia 12 lipca 1984 r. w sprawie 184/83 *Ulrich Hofmann przeciwko Barmer Ersatzkasse*; ECLI:EU:C:1984:273. Zob. szerzej: A. Szczerba-Zawada, *Ochrona rodzicielstwa w systemie Unii Europejskiej. Uwagi de lege lata*, „Studia Prawnicze i Administracyjne” 2014, nr 1, s. 27.

<sup>33</sup> Podobne stwierdzenie, choć w odniesieniu tylko do jednej z funkcji, znajduje się w pkt 24 preambuły do dyrektywy 2006/54: „Trybunał Sprawiedliwości zawsze spójnie uznawał – w zakresie zasady równego traktowania – uprawnienie do ochrony kondycji biologicznej kobiety w okresie ciąży i macierzyństwa, jak również wprowadzenia środków ochrony macierzyństwa jako sposobu osiągnięcia rzeczywistej równości”.

zać na rzecz ojca dziecka. Innymi słowy, jeśli „matce dziecka nie przysługuje pierwotne prawo do urlopu macierzyńskiego, gdyż nie jest pracownicą, to w konsekwencji nie posiada do tego urlopu żadnego prawa, które mogłaby przenieść na ojca dziecka, nawet jeżeli ojciec dziecka legitymuje się statusem pracownika”<sup>34</sup>.

Odnosząc się do kwestii związanych z ochroną macierzyństwa, a tym samym zróżnicowania sytuacji prawnej kobiety i mężczyzny, warto przywołać orzeczenie w sprawie C-104/09 *Álvarez*<sup>35</sup>. Sprawa dotyczyła m.in. przepisów krajowych przyznających prawo do płatnej przerwy na karmienie matce będącej pracownikiem najemnym, z którego może skorzystać matka lub ojciec przez skrócenie czasu pracy. Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że niezgodna z prawodawstwem unijnym<sup>36</sup> jest taka regulacja prawa krajowego, która przewiduje, iż pracownicy płci żeńskiej, matki dziecka posiadające status pracownika najemnego, mogą korzystać z przerwy na różne sposoby w ciągu pierwszych dziewięciu miesięcy po urodzeniu tego dziecka, podczas gdy pracownicy płci męskiej, ojcowie dziecka posiadający ten sam status, mogą korzystać z tej przerwy wyłącznie wtedy, gdy matka tego dziecka również posiada status pracownika najemnego. Wynika z tego, że „kryterium bycia rodzicem” jest niewystarczające do skorzystania z prawa do przerwy<sup>37</sup>, bowiem mężczyzna posiadający status pracownika najemnego, aby mógł skorzystać z przerw, musi wykazać ten sam status u matki dziecka.

Na marginesie należy wyjaśnić, że w przedmiotowej sprawie nie zachodziły przesłanki do tego, aby rozważać, jak to czynił TS w przypadku sprawy 184/83 *Hofmann*, co do potrzeby ochrony biologicznego stanu kobiety czy też ochrony specjalnej więzi kobiety i jej dziecka po porodzie w sytuacji badania katalogu uprawnionych do „przerwy na karmienie” dziecka. Trybunał wskazał, jak to przedłożył sąd krajowy, że po pierwsze, przerwa na karmienie konkretyzuje się w formie zezwolenia na nieobecność podczas dnia pracy lub zmniejsz-

<sup>34</sup> Zob. E. Maniewska, *op. cit.*, s. 33.

<sup>35</sup> Wyrok TS z dnia 30 września 2010 r. w sprawie C-104/09 *Pedro Manuel Roca Álvarez przeciwko Sesa Start España ETT SA*; ECLI:EU:C:2010:561.

<sup>36</sup> W przedmiotowym orzeczeniu TS rozstrzygał w odniesieniu do dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, który to akt został zastąpiony przez dyrektywę 2006/54.

<sup>37</sup> Zob. M. Domańska, *Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w orzecznictwie TS*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2011, nr 6, s. 31.

szenie jego wymiaru. Po drugie, ewolucja uregulowania krajowego dotyczącego przerwy oderwała ją od celu pierwotnego, ponieważ przepis ten przestał odnosić się do karmienia piersią. Orzecznictwo krajowe zaczęło dopuszczać korzystanie z tej przerwy w przypadku karmienia sztucznego. Przerwa na karmienie została tym samym oderwana od biologicznego faktu, jakim jest karmienie piersią, i od tamtego czasu jest uznawana za czas uwagi poświęcanej dziecku i środek pojednawczy pomiędzy życiem rodzinnym a życiem zawodowym po wygaśnięciu urlopu macierzyńskiego<sup>38</sup>.

Uzupełnieniem punktu wyjścia do dalszych rozważań są stwierdzenia Trybunału Sprawiedliwości zawarte w orzeczeniu w sprawie C-149/10 *Chatzi*<sup>39</sup>. Dokonując analizy klauzul Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego<sup>40</sup>, Trybunał wskazał, że nie można ich interpretować w ten sposób, że na jego mocy dziecku zostaje przyznane indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego. Bowiem nie dziecko jest podmiotem uprawnienia, choć z jego narodzeniem bądź przysposobieniem to prawo jest bezspornie związane. Tym samym niezgodne z prawem unijnym będą interpretacje wiążące z narodzinami bliźniąt powstanie prawa do tej samej liczby urlopów rodzicielskich. Choć, jak zaznaczył Trybunał, na ustawodawcy krajowym ciąży obowiązek wprowadzenia w życie takich uregulowań dotyczących urlopu rodzicielskiego, które w zależności od sytuacji istniejącej w danym państwie członkowskim zapewnią, że rodzice bliźniąt będą traktowani w sposób należycie uwzględniający ich szczególne potrzeby. Do sądu krajowego należy sprawdzenie, czy przepisy krajowe spełniają ten wymóg, i ewentualnie dokonanie takiej wykładni wspomnianych przepisów krajowych, która w najszerszym możliwym zakresie będzie zgodna z prawem Unii<sup>41</sup>.

<sup>38</sup> Pkt 27–29 uzasadnienia wyroku TS w sprawie C-104/09.

<sup>39</sup> Wyrok TS z dnia 16 września 2010 r. w sprawie C-149/10 *Zoi Chatzi przeciwko Ypourgos Oikonomikon*; ECLI:EU:C:2010:534.

<sup>40</sup> W przedmiotowej sprawie TS odnosił się do Porozumienia, będącego załącznikiem do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r., który to akt został zastąpiony dyrektywą 2010/18.

<sup>41</sup> Pkt 74–75 wyroku w sprawie C-149/10. Podczas procedowania rządy kilku państw członkowskich podnosiły, że nie ma wpływu na cel urlopu liczba dzieci, którymi rodzic musi się zajmować podczas tego okresu. Zdaniem rządów: greckiego, czeskiego, niemieckiego, estońskiego i polskiego rodzic bliźniąt musi bezzwłocznie i jednocześnie spełniać potrzeby obojga dzieci. Z uwagi na to, że różnica pomiędzy sytuacją takiego rodzica i sytuacją rodzica jednego dziecka dotyczy wyłącznie intensywności wykonywanych zadań, a nie czasu ich trwania, podwojenie urlopu rodzicielskiego nie byłoby uzasadnione – zob. pkt 54–55 wyroku.

## **Implementacja dyrektywy o równym traktowaniu oraz dyrektywy o urlopie rodzicielskim do polskiego porządku prawnego**

Przekładając skutki orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości w kwestii wykładni dyrektyw na grunt prawa polskiego, dla zobrazowania sytuacji prawnej pracującego ojca i przysługujących mu uprawnień rodzicielskich, w sytuacji kiedy matka dziecka nie ma zatrudnienia, należy dokonać pewnego uszeregowania.

Dyrektywa 2006/54 została implementowana do porządku prawnego RP m.in. ustawą o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>42</sup>. Poza wskazaniem w ustawie definicji dyskryminacji bezpośredniej<sup>43</sup> ustawodawca wskazuje, iż w przypadku naruszeń zasady równego traktowania w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje prawo domagania się odszkodowania<sup>44</sup>.

Jeśli zaś chodzi o dyrektywę o urlopie rodzicielskim, ustawodawca postanowił dokonać jej implementacji nowelizacją z dnia 26 lipca 2013 roku<sup>45</sup> przepisów dotyczących urlopu wychowawczego zawartych w kodeksie pracy. Co ciekawe, sama instytucja urlopu rodzicielskiego została wprowadzona do kodeksu pracy nowelizacją z dnia 28 maja 2013 roku, która weszła w życie 17 czerwca 2013 roku<sup>46</sup>. Na etapie

<sup>42</sup> Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1219.

<sup>43</sup> Art. 3 pkt 1 ustawy stanowi, że przez dyskryminację bezpośrednią należy rozumieć „sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji”.

<sup>44</sup> Art. 12–13 ustawy.

<sup>45</sup> Ustawa z dnia 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks prac, Dz.U. z 2013 r., poz. 1028. Zgodnie z art. 3 ustawa weszła w życie z dniem 1 października 2013 r. Termin implementacji dyrektywy 2010/18 wyznaczony został na dzień 8 marca 2012 r. z możliwością wydłużenia maksymalnie o rok, czyli do 8 marca 2013 r.

<sup>46</sup> Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2013 r., poz. 675. Porównując przebieg procesu legislacyjnego dostępny na stronach internetowych Sejmu RP ([www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl)) dla projektów ustaw zawartych w drukach 1172, 1175, 1310 oraz 1311 z 2013 r., które to projekty zostały po poprawkach ostatecznie scalone w jedną ustawę, zauważyć można, że procedowanie nad przepisami dotyczącymi urlopu rodzicielskiego (wprowadzenia tej instytucji do kodeksu pracy) trwało od 18 stycznia 2013 r. (kiedy to wpłynął pierwszy z projektów) do 7 czerwca 2013 r. (kiedy to przekazano ustawę Prezydentowi do podpisu). Natomiast przebieg procesu legislacyjnego rządowego projektu ustawy implementującej dyrektywę o urlopie rodzicielskim poprzez zmiany w przepisach kodeksu pracy odnoszących się do urlopu wychowawczego (druk 909 z 2012 r.) wskazuje na rozpoczęcie procedury z dniem 21 listopada 2012 r., kiedy to projekt wpłynął do Sejmu, i jej zakończenie w dniu 12 sierpnia 2013 r. z chwilą przekazania ustawy Prezydentowi do podpisu.

prac nad ustawą implementującą dyrektywę 2010/18 Sąd Najwyższy przedstawił swoje uwagi do rządowego projektu ustawy<sup>47</sup>. W opinii Sądu Najwyższego projektowana ustawa opierała się na wadliwym założeniu, przyjętym jeszcze przy dokonywaniu implementacji do polskiego prawa dyrektywy 96/34<sup>48</sup>, iż prawo polskie dotyczące urlopów wychowawczych można dostosować do wymagań prawa unijnego poprzez wprowadzenie pewnych zmian i nie ma potrzeby wprowadzenia całkowicie nowej regulacji urlopów wychowawczych (rodzicielskich) opartej na nowych zasadach ogólnych<sup>49</sup>. Ustawodawca, według Sądu Najwyższego, poprzez nierozróżnienie charakteru prawnego urlopu rodzicielskiego w prawie unijnym i urlopu wychowawczego w prawie polskim, doprowadził do niejasnej i niejednorodnej interpretacji prawa do urlopu wychowawczego. Projektowaną ustawę Sąd Najwyższy ocenił negatywnie, stwierdzając, że proponowane zmiany nie zapewniają pełnego i skutecznego wdrożenia do porządku krajowego dyrektywy o urlopie rodzicielskim<sup>50</sup>.

Podobne wątpliwości podnoszono w 2015 roku podczas prac parlamentarnych nad nowelą kodeksu pracy z wniosku Prezydenta RP<sup>51</sup>. Jedna z ekspertyz prawnych na temat projektu ustawy, dostrzegając różnice konstrukcyjne między urlopem rodzicielskim na poziomie europejskim a polskim urlopem wychowawczym, proponowała zmiany dostosowujące regulacje polskie do standardów Unii Europejskiej poprzez „pełną unifikację urlopów (...) rodzicielskich”<sup>52</sup>. Nie bez znaczenia jest tutaj bowiem terminologia używana w aktach prawa unijnego, które bezpośrednio lub pośrednio wpływają na porządek prawa krajowego, gdzie każdy z języków urzędowych jest językiem autentycznym, a pewność prawa i niedyskryminacja adresatów z różnych

<sup>47</sup> Zob. *Opinia Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r. dotycząca rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy* dostępna na stronie [www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=909](http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=909) (dostęp 31.01.2018).

<sup>48</sup> Dyrektywy, którą zastąpiła dyrektywa 2010/18.

<sup>49</sup> *Opinia Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r.*, s. 2.

<sup>50</sup> *Ibidem*, s. 7. Zob. również rozważania na ten temat zawarte w artykule M. Latos-Miłkowska, *Urlop rodzicielski*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 8, s. 398–402.

<sup>51</sup> Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. z 2015 r., poz. 1268. Warto zwrócić uwagę na ekspresowe tempo prac nad prezydenckim projektem nowelizacji kodeksu pracy. Zob. B. Godlewska-Bujok, *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odsłona*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 9, s. 17.

<sup>52</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *Ekspertyza prawna na temat projektu ustawy – o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk 3288)*, s. 8. Ekspertyza dostępna na stronie <http://orka.sejm.gov.pl/rexdomk7.nsf/Opdodr?OpenPage&nr=3288> (dostęp 31.01.2018).



państw członkowskich wymaga dokonania publikacji w języku urzędowym adresata<sup>53</sup>.

Przykładem pewnej nieścisłości może być tutaj tłumaczenie art. 33 Karty Praw Podstawowych<sup>54</sup>. W ust. 2 dotyczącym „Życia rodzinnego i zawodowego” możemy przeczytać, że „w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym każdy ma prawo do (...) płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka”. W wersji anglojęzycznej, również autentycznej, ten sam ustęp brzmi: „To reconcile family and professional life, everyone shall have the right (...) to paid maternity leave and to parental leave following the birth or adoption of a child”. Jeszcze wyraźniej widać tę rozbieżność na przykładzie uzasadnienia orzeczenia w sprawie C-222/14. Trybunał Sprawiedliwości argumentując rozstrzygnięcie, stwierdza, „w tym właśnie celu prawo do urlopu rodzicielskiego zostało zapisane w art. 33 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej wśród podstawowych praw socjalnych (...). Zgodnie z tym postanowieniem, w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym, każdy ma prawo, w szczególności, do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka”<sup>55</sup>. Wersja angielska tego samego akapitu w obu miejscach odnoszących się do urlopu używa tego samego sformułowania (*parental leave*), nie rozróżniając, jak czyni to wersja polska, na „urlop rodzicielskich” i „urlop wychowawczy”: „it was with the same objective that the right to parental leave was included, in Article 33(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, among the fundamental social rights (...). That provision states that, in order to reconcile family and professional life, everyone has the right, inter alia, to parental leave following the birth or adoption of a child”. Różnice w pojęciach między poszczególnymi wersjami językowymi, w celu jednolitej wykładni, muszą być wspomagane poprzez wykładnię komparatystyczną oraz pozajęzykowe metody wykładni<sup>56</sup>. Wykładnia językowa nie jest wystarczająca<sup>57</sup>.

<sup>53</sup> Wyrok TS z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie C-161/06 *Skoma-Lux sro przeciwko Celní ředitelství Olomouc*; ECLI:EU:C:2007:773.

<sup>54</sup> Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE 2007 C 303, s. 1.

<sup>55</sup> Pkt 39 orzeczenia TS w sprawie C-222/14.

<sup>56</sup> A. Kalisz, *Interpretacja prawa Unii Europejskiej*, w: *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy*, Tom 1, red. A. Wróbel, Warszawa 2010, s. 329–330. Zob. również orzeczenie TS z dnia 17 października 1977 r. w sprawie 75/63 *Regina v Pierre Bouchereau* (ECLI:EU:C:1977:172), przywołane przez autorkę, którego fragment cytuje: „Różne wersje językowe tekstów (...) muszą być interpretowane jednolicie i w związku z tym w przypadku rozbieżności pomiędzy tymi różnymi wersjami dane przepisy muszą być interpretowane w odniesieniu do celu oraz systemu reguł, na których części się składają”.

<sup>57</sup> Nie budzą takich wątpliwości translatorskich inne instrumenty prawne, jak przede wszystkim „urlop macierzyński” (*maternity leave*), ale także „urlop ojcowski” (*paternity leave*).

## Skutki orzeczenie TS w sprawie C-222/14 dla sytuacji prawnej ojców w Polsce

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy stwierdzić, że pojęcie urlopu rodzicielskiego z dyrektywy 2010/18 nie jest tożsame z pojęciem urlopu rodzicielskiego uregulowanym w kodeksie pracy. Jak wskazano wcześniej, implementacja dyrektywy o urlopie rodzicielskim do polskiego porządku prawnego nastąpiła bowiem poprzez nowelę przepisów o urlopie wychowawczym.

Urlop rodzicielski w rozumieniu dyrektywy 2010/18 jest to indywidualne prawo każdego z rodziców, będące co do zasady nieprzenaszalne<sup>58</sup>, do godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, poprzez możliwość sprawowania opieki nad dzieckiem do określonego wieku. Urlop rodzicielski w rozumieniu kodeksu pracy jest natomiast prawem pochodnym od urlopu macierzyńskiego matki. Może być przenoszalny i nie jest indywidualnie przypisany każdemu z rodziców. Ojciec dziecka nabywa do niego prawa wtórnie, czyli w sytuacji, kiedy matka rezygnuje z jego wykorzystania, po wcześniejszym wykorzystaniu podstawowej części urlopu macierzyńskiego.

Zmianę podejścia władzy wykonawczej w Polsce do kwestii m.in. nazewnictwa urlopów, ich charakteru prawnego, a także konsekwencji wynikających z tego dla uprawnień ojców, zaobserwować można, przyglądając się wymianie korespondencji w latach 2016–2017 między Rzecznikiem Praw Obywatelskich (dalej jako RPO) a Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (dalej jako MRPiPS)<sup>59</sup>. W swoim liście z dnia 30 marca 2016 roku RPO zaznacza, że rozwiązaniem zachęcającym ojców do korzystania z urlopu rodzicielskiego, a przez

---

Natomiast *parental leave* oznacza w polskim tłumaczeniu „urlop rodzicielski”, ale już w polskim porządku prawnym, jak się wydaje, będzie oznaczał „urlop wychowawczy”. W prawie unijnym i orzecznictwie TS spotykamy na określenie „urlopu wychowawczego” także sformułowanie *child-care leave*. Zob. wyrok TS z dnia 20 września 2007 r. w sprawie C116/06 *Sari Kiiski przeciwko Tampereen kaupunki*; ECLI:EU:C:2007:536.

<sup>58</sup> Jak stwierdzono w uzasadnieniu do projektu dyrektywy o urlopie rodzicielskim, jest to prawo co do zasady nieprzenaszalne, co oznacza, że państwa członkowskie mogą zezwolić na jego przenoszenie. W praktyce przekłada się to na fakt, że matki biorą dłuższe urlopy rodzicielskie. Doświadczenie natomiast pokazuje, jak wskazali autorzy projektu dyrektywy, że brak możliwości przenoszenia prawa do tego urlopu może stanowić zachętę do wykorzystywania go przez ojców, dlatego europejscy partnerzy społeczni zgodzili się, aby część urlopu nie mogła być przenoszona, tzn. pozostanie niewykorzystana w tej części, jeżeli tylko jedno z rodziców weźmie urlop rodzicielski. Zob. Uzasadnienie do projektu dyrektywy 2010/18/UE; KOM(2009) 410 wersja ostateczna, s. 3, 10 i 20.

<sup>59</sup> Korespondencja dostępna na stronie [www.sprawy-generalne.brpo.gov.pl/](http://www.sprawy-generalne.brpo.gov.pl/) po wpisaniu w formularzu nr ewidencyjnego: XI.420.1.2016 (dostęp 31.01.2018).

to wywierającym pozytywny wpływ na równy podział pracy związanej z opieką nad dzieckiem i uczestnictwo kobiet i mężczyzn w rynku pracy, jest przydzielenie pewnego okresu urlopu wyłącznie ojcom<sup>60</sup>. Przekonanie o drugorzędnej roli ojca w sprawowaniu opieki nad dzieckiem może także potęgować ukształtowanie systemu uprawnień związanych z rodzicielstwem w kodeksie pracy w taki sposób, że dostęp ojca do uprawnień związanych z rodzicielstwem uzależniony jest od tego, czy przysługują one matce. Jeśli matka dziecka nie pozostaje w stosunku pracy lub nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, to uprawnienia związane z rodzicielstwem nie przysługują ojcu, mimo że on sam jest zatrudniony i opłaca stosowne składki. W swoim piśmie RPO, przypominając orzeczenie TS w sprawie C-222/14, stwierdza że analiza przepisów prawa polskiego w sytuacji opisanej powyżej stanowi przykład dyskryminacji ze względu na płeć, ponieważ kobieta, będąca matką i pozostająca w zatrudnieniu lub objęta ubezpieczeniem, nabywa uprawnienia związane z rodzicielstwem bez względu na sytuację zawodową ojca dziecka. Rzecznik postuluje, aby przyznać uprawnienia związane z rodzicielstwem ojcom niezależnie od tego, czy przysługują one matce dziecka. A jedynym wyjątkiem od tej zasady powinny być uprawnienia matki związane z okresem okołoporodowym, czyli podstawowy wymiar urlopu macierzyńskiego.

Jako że odpowiedź Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej była dość ogólna, RPO ponownie poruszył wspomniane kwestie w liście z dnia 31 października 2016 roku, proponując konkretne rozwiązania mające na celu równe traktowanie rodziców na rynku pracy, poprzez m.in. zwiększenie zaangażowania ojców w życie rodzinne. Pod koniec 2016 roku w odpowiedzi skierowanej przez MRPiPS pada zapewnienie, iż Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, działająca przy Ministrze, dokona przeglądu przepisów prawa pracy dotyczących urlopów związanych z wykonywaniem funkcji rodzicielskiej, szczególnie w kontekście wyroku TS w sprawie C-222/14.

W sierpniu 2017 roku RPO wystąpił ponownie do MRPiPS z prośbą o wskazanie rezultatów działań zapowiadanych we wcześniejszej korespondencji Ministra, a przede wszystkim wyników prac Komisji Kodyfikacyjnej przy analizie uregulowań prawnych związanych z godzeniem życia rodzinnego i pracą zawodową, a także wyników analizy sposobu uwzględnienia orzecznictwa Trybunału

<sup>60</sup> Rzecznik przypomina także, że w Polsce jedynymi uprawnieniami, które przysługują wyłącznie ojcu, bez możliwości przeniesienia na matkę dziecka, są dwutygodniowy urlop ojcowski oraz jeden z 36 miesięcy bezpłatnego urlopu wychowawczego.

Sprawiedliwości dotyczącego uprawnień pracowniczych związanych z opieką nad dzieckiem. We wrześniu 2017 roku RPO otrzymał ponowne zapewnienie MRPiPS, że Zespół ds. opracowania projektu Kodeksu pracy Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy dokona przeglądu obowiązujących regulacji. Zespół rozważył także sposób uwzględnienia orzecznictwa TS w zakresie uniezależnienia prawa pracownika ojca od uprawnień pracownicy matki do urlopu macierzyńskiego. Rzecznik Praw Obywatelskich odniósł się także do projektu nowej dyrektywy przedłożonej przez Komisję Europejską w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE<sup>61</sup>, wyrażając niezrozumienie dla uchwały Sejmu RP w sprawie uznania projektu dyrektywy za niezgodny z zasadą pomocniczości<sup>62</sup>.

Dokonując analizy wyników pracy Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy<sup>63</sup>, mimo zapewnień, że w pracach Komisji „bardzo istotnym celem było także dopasowanie polskich rozwiązań prawa pracy do standardów europejskich”, niestety nie udało się znaleźć jakichkolwiek zmian<sup>64</sup> dostosowujących przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego do prawa Unii Europejskiej, w tym do ostatnich orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości. Co więcej, w uzasadnieniu do projektu nowego kodeksu pracy można przeczytać, że „w zakresie przepisów dotyczących ochrony rodzicielskiej odnotować należy wrażliwy społecznie problem, jakim jest ochrona pracownic w ciąży. Projekt kodeksu proponuje zmiany w tym zakresie polegające przede wszystkim na

---

<sup>61</sup> Projekt Komisji Europejskiej z dnia 26 kwietnia 2017 r. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE; COM/2017/0253 final.

<sup>62</sup> Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 czerwca 2017 r. w sprawie uznania projektu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE za niezgodny z zasadą pomocniczości; M.P. z 2017 r., poz. 648.

<sup>63</sup> Projekt kodeksu pracy został przyjęty uchwałą nr 7 Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy z dnia 14 marca 2018 r. w sprawie projektu ustawy – Kodeks pracy oraz projektu ustawy – Kodeks zbiorowego prawa pracy. Projekt wraz z uzasadnieniem dostępny jest na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: [www.mpips.gov.pl/bip/teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy/](http://www.mpips.gov.pl/bip/teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy/) (dostęp 30.04.2018).

<sup>64</sup> Poza drobnymi zmianami, które należy ocenić pozytywnie, takimi jak zwiększenie wieku dziecka, do jakiego można skorzystać z urlopu rodzicielskiego czy wychowawczego. Zob. np. art. 399 projektu kodeksu pracy, określający maksymalny wiek dziecka, do którego można skorzystać z urlopu na 7 lat (aktualnie jest to 6 lat – art. 182<sup>1c</sup> KP. W przypadku urlopu wychowawczego postąpiono podobnie. Projekt kodeksu pracy zwiększa limit wieku z 6 lat (art. 186 KP) do lat 7 (art. 410 projektu).

tym, aby pracodawca mógł w określonych sytuacjach rozwiązać lub wypowiedzieć umowę pracownicy w ciąży, za zgodą związku zawodowego lub właściwego organu PIP. Proponuje się także ograniczenie zakresu ochrony pracownic w ciąży zatrudnionych u pracodawców zatrudniających do 10 pracowników oraz w przypadku zatrudnienia sezonowego i dorywczego<sup>65</sup>. Wydaje się, że Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy swoimi propozycjami znacząco odbiega od drogi wytyczanej przepisami prawa unijnego, jak również orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości. Stoi także w sprzeczności wobec projektów nowych aktów prawnych przygotowywanych przez instytucje unijne w zakresie pracowniczych praw rodzicielskich.

### **Projekt nowej dyrektywy w sprawie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym**

Jako ogólny cel dyrektywy wskazano zapewnienie wprowadzenia w życie zasady równości mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy. Wskazuje się ponadto dwa cele szczegółowe aktu. Po pierwsze, poprawa dostępu do rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – takich jak urlopy i elastyczna organizacja pracy. Po drugie, zwiększenie poziomu korzystania przez mężczyzn z urlopów ze względów rodzinnych oraz z elastycznej organizacji pracy.

W uzasadnieniu do projektu nowej dyrektywy Komisja Europejska stwierdza, że istniejące ramy stworzone przez dyrektywę macierzyńską oraz dyrektywę w sprawie urlopu rodzicielskiego w dużej mierze nie stanowią skutecznego narzędzia do osiągnięcia zamierzonych celów, które w rezultacie nie zostały w pełni osiągnięte.

W przypadku dyrektywy 2010/18 cel, jakim było zapewnienie równowagi za pomocą bardziej wyrównanego podziału pracy i opieki między mężczyznami i kobietami, nie został w wystarczającym stopniu osiągnięty. Obecny model urlopu rodzicielskiego nie prowadzi do równego korzystania z niego przez rodziców, ponieważ w przeważającej większości przypadków to kobieta wybiera taki urlop. Wynika to przede wszystkim z powodu braku wynagrodzenia podczas tego urlopu w wielu państwach członkowskich oraz zasady, która pozwala na przeką-

---

<sup>65</sup> W uzasadnieniu do projektu możemy również przeczytać, że Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy zachęca, aby po modyfikacji przepisów dotyczących praw pracowniczych kobiet w ciąży, przewidziano prawne rozwiązania ze sfery ubezpieczeń społecznych, gwarantujące zabezpieczenie „bytu pracownic i ich rodzin”. Zob. uzasadnienie do projektu ustawy – Kodeks pracy, s. 17.

zanie większości uprawnień drugiemu z rodziców. W praktyce mężczyźni często przekazują swoją część urlopu rodzicielskiego kobietom<sup>66</sup>.

Projekt nowej dyrektywy, oprócz przepisów antydyskryminacyjnych, zachęca państwa członkowskie do wprowadzenia środków mających na celu poprawę egzekwowania obowiązującego prawodawstwa chroniącego przed zwolnieniami kobiet w ciąży i po porodzie oraz ułatwienia powrotu z urlopu macierzyńskiego do pracy<sup>67</sup>. Jeśli chodzi o urlop ojcowski, przepisy dyrektywy wprowadzają indywidualne uprawnienie do 10 dni roboczych, płatnych co najmniej na poziomie wynagrodzenia za pracę. Wprowadza się także urlop opiekuńczy, czyli indywidualne uprawnienie do 5 dni roboczych w roku, płatnych co najmniej na poziomie wynagrodzenia podczas zwolnienia chorobowego. Ponadto projekt zachęca do wspierania elastycznych form organizacji pracy dla rodziców i opiekunów dzieci w wieku do 12 lat.

Projektowana dyrektywa odnosi się też do kwestii urlopów rodzicielskich. Największe poruszenie i sprzeciw ze strony rządu polskiego wywołało pewne *novum* wprowadzane przez dyrektywę. To znaczy gwarancja 4 miesięcy urlopu rodzicielskiego, niepodlegających przeniesieniu na drugiego rodzica, oraz wynagrodzenie za 4 miesiące, co najmniej na poziomie wynagrodzenia podczas zwolnienia chorobowego<sup>68</sup>.

Powracamy tutaj ponownie do problemu z rozróżnieniem charakteru prawnego i nazewnictwa poszczególnych urlopów. Jak to zostało podkreślone wcześniej, nieprecyzyjna implementacja przepisów dyrektyw dotyczących urlopów związanych z rodzicielstwem w przeszłości doprowadziła do sytuacji, w której Rada Ministrów protestuje przeciwko projektowi dyrektywy z 2017 roku, obawiając się konieczności wprowadzenia 4-miesięcznego obowiązkowego tylko dla mężczyzny

---

<sup>66</sup> Projekt Komisji Europejskiej z dnia 26 kwietnia 2017 r., s. 8.

<sup>67</sup> Państwa członkowskie mają zostać zobligowane do wprowadzania niezbędnych środków celem zakazu zwalniania lub wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników z powodu wystąpienia przez nich o urlopy określone w dyrektywie lub skorzystania z takiego urlopu bądź z powodu wykonywania przez nich prawa do elastycznej organizacji pracy. Pracownicy natomiast mają otrzymać prawo zwrócenia się do pracodawcy o przedstawienie należyście uzasadnionych powodów zwolnienia, jeśli zwolnienie związane było z urlopami. W przypadku sporu między pracownikiem a pracodawcą co do powodów zwolnienia, dyrektywa nakłada na pracodawcę obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z innych obiektywnych przyczyn. Zob. uwagi do propozycji Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy poczynione w poprzedniej części artykułu.

<sup>68</sup> Co ciekawe, Komisja Europejska proponuje, aby prawo do urlopu rodzicielskiego przysługiwało do czasu osiągnięcia przez dziecko co najmniej dwunastu lat. Zdaniem KE zwiększy to możliwości korzystania przez rodziców z urlopu w miarę dorastania ich dzieci. Zob. pkt 15 preambuły do projektu dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

urlopu rodzicielskiego, kiedy to poprzednie wersje dyrektywy o urlopie rodzicielskim były implementowane do polskiego porządku prawnego za pomocą nowelizacji przepisów o urlopie wychowawczym, znajdujących się w kodeksie pracy.

Wydaje się, że rodzące się obawy co do konieczności implementacji nowych uregulowań mogą wynikać ze zmieniającego się podejścia Trybunału Sprawiedliwości do rozstrzygania w przedmiotowej materii. W wyroku w sprawie C-184/83 *Hofmann*, Trybunał stał na stanowisku, że prawo unijne nie zmierza do uregulowania kwestii dotyczących organizacji rodziny lub do zmiany podziału odpowiedzialności pomiędzy rodzicami. Natomiast w orzeczeniu w sprawie C-222/14 *Maïstrellis*, TS stwierdził, że regulacje krajowe, które nie zapewniają w praktyce pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym, mogą prowadzić do utrwalenia tradycyjnego podziału ról między mężczyznami i kobietami, podtrzymując pomocniczą rolę mężczyzn względem roli kobiet w zakresie wykonywania funkcji rodzicielskich. Wynika z tego, że obecna linia orzecznicza Trybunału dozwala na kształtowanie organizacji rodziny, a także ustalanie podziału odpowiedzialności między kobietą a mężczyzną w kwestii opieki rodzicielskiej nad ich dzieckiem. Są to jednak zmiany zbyt daleko idące, jeśli chodzi o ingerencję w krajowe porządki prawne.

## Podsumowanie

Aktywne ojcostwo, sprawiedliwy podział obowiązków między mężczyzną a kobietą czy też zwiększenie zaangażowania ojców w życie rodzinne to w ostatnim czasie już nie tylko popularne hasła w dyskusji społecznej, ale także cel regulacji prawnych na poziomie Unii Europejskiej, jak również w prawodawstwie państw członkowskich. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości potwierdza chęć zagwarantowania przez Unię realizacji celów poszczególnych dyrektyw, jeśli chodzi o gwarancję równości płci<sup>69</sup> i uprawnienia rodzicielskie, w szczególności na przykładzie urlopów przysługujących mężczyznom.

Wątpliwości budzi implementacja do polskiego porządku prawnego dyrektywy o urlopie rodzicielskim za pomocą przepisów o urlopie wychowawczym. Nawet jeśli uznać, że regulacje kodeksowe o urlopie wychowawczym odnoszą

---

<sup>69</sup> Warto w tym miejscu pamiętać o zasadzie równego traktowania, która na gruncie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości oznacza „zakaz traktowania porównywalnych sytuacji w odmienny sposób oraz zakaz traktowania odmiennych sytuacji w taki sam sposób, o ile takie traktowanie nie jest obiektywnie uzasadnione”. Zob. np. orzeczenie TS z dnia 20 września 1988 r. w sprawie 203/86 *Hiszpania przeciwko Radzie*; ECLI:EU:C:1988:420.

się do przepisów dyrektywy 2010/18, to moim zdaniem nie do końca realizują cel dyrektywy. Transpozycja dyrektywy zgodnie z jej celem jest podstawowym zadaniem prawodawcy. Obowiązek prawidłowego stosowania prawa unijnego oraz interpretacji prawa krajowego w odniesieniu do celu dyrektywy spoczywa na sądzie krajowym<sup>70</sup>. Nie jest to zadanie łatwe, bowiem warunkiem poprawnego stosowania przepisów prawa krajowego implementujących dyrektywy unijne jest konieczność uwzględnia przez sąd krajowy orzecznictwa Trybunału, które musi być skutecznie wykonywane przez wszystkie organy państwa członkowskiego<sup>71</sup>.

Podsumowując rozważania i analizę dokonaną w niniejszym artykule, należy stwierdzić, że autonomia uprawnień rodzicielskich ojców będących pracownikami w prawie polskim powinna się rozszerzać zgodnie z normami wprowadzanymi za pośrednictwem prawa Unii Europejskiej. Niezbędne wydaje się dokonanie nowelizacji kodeksu pracy, tak aby zgodnie z orzecznictwem TS przyznać uprawnienia rodzicielskie ojcu dziecka, który jest pracownikiem lub odprowadza wymagane składki, także w sytuacji kiedy matka dziecka pozostaje bez pracy lub nie ma możliwości opłacenia składek.

Z drugiej strony należy rozważyć prawne możliwości tak głębokiej ingerencji prawa unijnego w porządek krajowy, jeśli chodzi o delikatną sferę, jaką jest kwestia kształtu i funkcjonowania rodziny. Wydaje się, że „tradycyjny podział ról między mężczyznami i kobietami” zaczął być traktowany przez Komisję Europejską i Trybunał Sprawiedliwości jako rzecz niespełniająca wymagań prawa unijnego i niekorelująca z wartościami, na jakich opiera się Unia Europejska. Jednak nie bez racji są zastrzeżenia niektórych państw członkowskich, w tym Polski, postulujące zagwarantowanie wolności wyboru i pozostawienie decyzji matce i ojcu dziecka, w jaki sposób wykorzystają przysługujące im uprawnienia, bez narzucania konkretnych rozwiązań<sup>72</sup>.

---

<sup>70</sup> Więcej na temat skutków nieprawidłowej implementacji unijnej dyrektywy do krajowego porządku prawnego zob. np. P. Wojtasik, *Konsekwencje braku implementacji dyrektywy w Polsce na przykładzie transgranicznej opieki medycznej*, w: *Wpływ *acquis communautaire* i *acquis Schengen* na prawo polskie – doświadczenia i perspektywy. Tom I. 10 lat Polski w Unii Europejskiej*, red. A. Kuś, A. Szachon-Pszenny, Lublin 2014, s. 257–275. Jeśli zaś chodzi o skuteczność orzeczeń wstępnych zob. np. P. Dąbrowska-Kłosińska, *Skutki wyroków prejudycjalnych TS w postępowaniu przed sądami krajowymi w świetle orzecznictwa i Traktaty z Lizbony*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2010, nr 12, s. 4–15.

<sup>71</sup> M. Domańska, *op. cit.*, s. 39.

<sup>72</sup> W przypadku Polski, pojawia się np. pytanie o konstytucyjne gwarancje poszanowania zasady autonomii rodziny w kontekście tak znaczącej ingerencji prawodawstwa unijnego. Zob. art. 18, 47 i 48 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.



**Literatura**

- Dąbrowska-Kłosińska P., *Skutki wyroków prejudycjalnych TS w postępowaniu przed sądami krajowymi w świetle orzecznictwa i Traktaty z Lizbony*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2010, nr 12.
- Domańska M., *Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w orzecznictwie TS*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2011, nr 6.
- Godlewska-Bujok B., *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odłona*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 9.
- Kalisz A., *Interpretacja prawa Unii Europejskiej*, w: *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez sądy*, Tom 1, red. A. Wróbel, Warszawa 2010.
- Latos-Miłkowska M., *Urlop rodzicielski*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 8.
- Maniewska E., *Autonomia uprawnień rodzicielskich ojców będących pracownikami – uwagi na tle wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z 19 września 2013 r., C-5/12*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 4.
- Serafin K., *Prawo pracownika ojca do części urlopu macierzyńskiego w związku z podjęciem zatrudnienia przez nieubezpieczoną matkę dziecka – wątpliwości na tle stosowania art. 180 par. 17 k.p.*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2016, nr 6.
- Serafin K., *Prawo pracownika ojca do części urlopu macierzyńskiego w związku z podjęciem zatrudnienia przez nieubezpieczoną matkę dziecka – wątpliwości na tle stosowania art. 180 par. 17 k.p.*, „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego” 2016, nr 6.
- Serafin K., *Urlop rodzicielski po nowelizacji kodeksu pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, Vol. 23.
- Szczerba-Zawada A., *Ochrona rodzicielstwa w systemie Unii Europejskiej. Uwagi de lege lata*, „Studia Prawnicze i Administracyjne” 2014, nr 1.
- Wojtasik P., *Konsekwencje braku implementacji dyrektywy w Polsce na przykładzie transgranicznej opieki medycznej*, w: *Wpływ acquis communautaire i acquis Schengen na prawo polskie – doświadczenia i perspektywy. Tom I. 10 lat Polski w Unii Europejskiej*, red. A. Kuś, A. Szachoń-Pszenny, Lublin 2014.

**PARENTAL LEAVE FOR FATHERS – PROBLEMS WITH THE IMPLEMENTATION OF THE DIRECTIVE 2010/18 IN POLAND**

**Summary**

The aim of this article is to analyze legal regulations concerning the parental rights of a man being employed while child's mother does not have employment or does not pay the social security contributions necessary to obtain the maternity rights. Prohibition of access to parental leave for the father in this case should be treated as incompatible with the EU law, what has been confirmed in the case law of the Court of Justice. Provisions of the Parental Leave Directive were implemented into Polish Law by amendments to the provisions on child-care leave in the Labor Code. The article attempts to provide an answer to the question whether the Parental Leave Directive has been properly implemented into Polish Law.

**Keywords:** Parental Leave Directive, father's parental rights, child-care leave, the principle of equality before the law