

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 pracy¹ (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 wyprawdzamy 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-

¹ 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.² 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

² 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 próbki 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.

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”¹, and one-time childbirth allowance, so-called “becikowe”², 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

¹ „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.

² “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-Swędziół, 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.