

Prawo do urlopu wypoczynkowego dla rodziców małoletnich dzieci zatrudnionych w administracji publicznej w Polsce – postulowane zmiany

The Right to Paid Leave for Parents of Minor Children Employed in Public Administration in Poland – Proposed Changes

MARZENA PIOTROWSKA

ORCID: 0000-0003-2112-9017

Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk w Warszawie/
The Institute of Law Studies of the Polish Academy of Sciences*
e-mail: marzena.piotrowska1985@gmail.com

Summary: *The article is dedicated to a particular group of workers who are dealing with the problem related to the lack of sufficient holiday leave. The current length of annual leave does not ensure the proper realization of the right to rest for parents of minor children. Their excessive burden of duties resulting from simultaneously being a parent and an employee affects their psychophysical condition, causes the process of weakening family and social bonds to deepen. The analysis of the legal regulations indicates that it seems necessary to take measures allowing for the reconciliation of professional life with the care of minor children. Undoubtedly, covering this particular group of employees with additional leave will contribute to the adequate use of the right to leave by working parents of minor children. The problem concerns many professional groups, but due to the nature of the work and the specific situation on the labour market, it seems justified to give priority in this respect to all employees working in the public administration in the broad sense of the term, regardless of their professions or functions.*

Key words: *fholiday leave for parents, the right to rest, the right to family leave, recreation for working parents, child's needs, family needs*

Streszczenie: *Artykuł poświęcono szczególnej grupie pracowników, która mierzy się z problemem związanym z brakiem dostatecznego wymiaru urlopu wypoczynkowego. Aktualnie ustalony wymiar urlopu wypoczynkowego nie zapewnia prawidłowej realizacji prawa do wypoczynku przez rodziców małoletnich dzieci. Nadmierne obciążenie ich obowiązkami wynikającymi z jednoczesnego pełnienia roli rodzica oraz roli pracownika przekłada się na ich kondycję psychofizyczną, powoduje pogłębianie się procesu słabnącej rodziny oraz społecznych więzi. Analiza regulacji prawnych wskazuje, że konieczne wydaje się podjęcie działań, umożliwiających godzenie życia zawodowego z opieką nad małoletnimi dziećmi. Niewątpliwie objęcie tej szczególnej grupy pracowników dodatkowym urlopem wypoczynkowym przyczyni się do adekwatnego wykorzystania prawa do urlopu przez pracujących rodziców małoletnich dzieci. Problem dotyczy wielu grup zawodowych, jednak z uwagi na charakter wykonywanej pracy oraz szczególną sytuację na rynku pracy zasadne wydaje się uprzywilejowanie w tym zakresie wszystkich pracowników zatrudnionych w szeroko pojętej administracji publicznej, niezależnie od pełnionych funkcji czy też wykonywanych zawodów.*

Słowa kluczowe: *urlop wypoczynkowy dla rodziców, prawo do wypoczynku, prawo do urlopu dla rodziny, wypocznnek dla pracujących rodziców, potrzeby dziecka, potrzeby rodziny*

* ul. Nowy Świat 72 (Pałac Staszica), 00-330 Warszawa, tel.: 22 826 75 71, 699 859 509

Wprowadzenie

Prawo do wypoczynku to fundamentalne prawo każdego pracownika. Realizowane jest przez możliwość skorzystania z płatnego urlopu wypoczynkowego. Czas ten pozwala na zregenerowanie sił fizycznych oraz psychicznych, które są niezbędne dla utrzymania wysokiej efektywności i satysfakcji z pracy.

Wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę znajduje się szczególna grupa pracowników, która z uwagi na pełnioną obok roli zawodowej także rolę społeczną, mimo iż korzysta z urlopu wypoczynkowego, nie ma możliwości realizacji prawa do wypoczynku. Grupa ta jest na tyle istotna dla ogółu społeczeństwa, że posiada swoją ochronę nie tylko na gruncie ustawowym, ale także konstytucyjnym. Niewątpliwie państwo powinno stworzyć takie narzędzia i instrumenty, które umożliwią jej korzystanie z prawa do wypoczynku w sposób prawidłowy. Grupę tę stanowią bowiem rodzice małoletnich dzieci, którzy oprócz wykonywanej pracy zawodowej realizują także funkcje społeczne, jakie są od nich oczekiwane z uwagi na status, jaki posiadają.

Artykuł ma trzy cele. Pierwszy cel to zwrócenie uwagi na pojawiające się problemy związane z istotnym aspektem wykonywania pracy zawodowej, realizowanej przez rodziców małoletnich dzieci w wieku szkolnym. To próba odpowiedzi na pytanie, czy zagwarantowany w polskim systemie prawnym wymiar urlopu wypoczynkowego jest wystarczający do realizacji prawa do wypoczynku przez rodziców małoletnich dzieci. Cel drugi to rozpoczęcie dyskusji na temat konieczności podjęcia działań mających poprawić możliwości łączenia obowiązków zawodowych z opieką nad małoletnimi dziećmi. To również zaproponowanie

zmian w regulacjach dotyczących uprawnień do urlopu na rzecz stworzenia możliwości adekwatnego ich wykorzystania przez pracujących rodziców małoletnich dzieci. Trzeci cel to podkreślenie, iż wymiar urlopu powinien być równy dla wszystkich pracujących rodziców, niezależnie od wykonywanych zawodów czy też pełnionych funkcji w szeroko pojętej administracji publicznej.

Problem dotyczy nie tylko wielu grup zawodowych, ale też grup społecznych znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, jak np. samotny rodzic wychowujący małoletnie dziecko.

W artykule skoncentrowano uwagę na wybranej grupie pracowników szeroko pojętej administracji publicznej. Z uwagi na charakter wykonywanej przez nich pracy oraz szczególną sytuację na rynku pracy, w której od wielu lat się znajdują, wydaje się zasadne uprzywilejowanie tej grupy¹. Przypomnieć bowiem należy, że ta grupa pracowników była jedną z tych, które najbardziej odczuły skutki pogłębiającego się kryzysu gospodarczego i gwałtownego wzrostu zadłużenia publicznego, co skutkowało zamrożeniem lub obniżeniem wynagrodzeń, a także pogorszeniem ich warunków pracy. A nie jest ona wcale tak mało liczna. Jak wynika z danych Głównego Urzędu Statystycznego, w Polsce w 2023 r. w tym sektorze zatrudnionych było ogółem 1,17 mln osób, z czego aż 529 tys. kobiet².

W toku prowadzonych badań zastosowano głównie metodę instytucjonalno-prawną oraz metodę analizy danych zastanych. Dokonano analizy regulacji prawnych dotyczących urlopów wypoczynkowych. Jak wynika z dostępnych źródeł, zagadnienia związane z tematyką urlopów wypoczynkowych były dotychczas dość szeroko dyskutowane. Dorobek w tym zakresie jest już zatem bardzo bogaty.

¹ Grupa to: pracujący w gospodarce narodowej w sektorze administracji publicznej, obrony narodowej, obowiązkowego zabezpieczenia społecznego, w tym: kierowanie podstawowymi rodzajami działalności publicznej, „kierowanie w zakresie działalności związanej z ochroną zdrowia, edukacją, kulturą oraz pozostałymi usługami społecznymi, z wyłączeniem zabezpieczeń społecznych”; kierowanie w zakresie efektywności gospodarowania; sprawy zagraniczne; obrona narodowa; wymiar sprawiedliwości; bezpieczeństwo państwa, porządek i bezpieczeństwo publiczne; ochrona przeciwpożarowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne – podklasa nieustalona.

² Opracowanie własne na podstawie tabeli „Pracujący w gospodarce narodowej według sektorów własności, statusu zatrudnienia, sekcji i działów PKD w 2023 r.”, stan na 31.08.2023 r., na stronie Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-w-gospodarce-narodowej-w-polsce-w-grudniu-2023-r-,27,13.html>.

Jednak nie zwrócono dotychczas uwagi na konieczność czy też potrzebę uprzywilejowania szczególnej grupy pracowników, jaką stanowią rodzice małoletnich dzieci.

Prawo do wypoczynku

Prawo do wypoczynku zagwarantowane zostało w aktach prawa międzynarodowego, w tym m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r.³ czy Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1977 r.⁴

Zgodnie z treścią art. 24 Deklaracji Praw Człowieka każdy człowiek ma prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy. Zgodnie zaś z treścią art. 7 pkt. II lit. d Międzynarodowego Paktu państwa strony niniejszego paktu uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności m.in. wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne, a także zadowalające warunki życia dla nich samych i ich rodzin zgodnie z postanowieniami niniejszego Paktu.

W ustawodawstwie polskim ochronę prawa do wypoczynku reguluje Konstytucja RP⁵ oraz Kodeks pracy⁶ (k.p.).

Zgodnie z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Według art. 14 k.p. pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych. Jak stanowi art. 152 § 1 k.p., pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płat-

nego urlopu wypoczynkowego (zwanego dalej urlopem).

Wymiar urlopu uzależniony jest od stażu pracy oraz wykształcenia. Wymiar urlopu wynosi odpowiednio 20 dni, gdy pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat oraz 26 dni – gdy zatrudnienie trwa co najmniej 10 lat, co wynika wprost z art. 154 § 1 k.p.

Stosownie do art. 155 § 1 k.p. do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata;
- 2) średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat;
- 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat;
- 4) średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata;
- 5) szkoły policealnej – 6 lat;
- 6) szkoły wyższej – 8 lat.

Przy czym, okresy nauki, o których mowa w pkt 1–6, nie podlegają sumowaniu.

Każda osoba zatrudniona na umowę o pracę ma prawo do wypoczynku od pracy. Narzędzie, za pomocą którego realizowane jest to prawo, stanowi urlop wypoczynkowy, którego wielkość uzależniona jest od stażu pracy wypracowanego przez pracownika w ogóle oraz wykształcenia, jakie posiada.

Niemniej – co do zasady – najwyższy wymiar urlopu, jaki przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w Polsce na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, to 26 dni lub na podstawie odrębnych ustaw – 36 dni, jak np. w przypadku nauczycieli akademickich⁷ czy pracowników naukowych i pracowników badawczo-technicznych⁸.

³ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10.12.1948 r. Dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024, <https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html>.

⁴ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 19.12.1977 r., Dz.U. 1977, nr 38, poz. 169.

⁵ Konstytucja RP z 2.04.1997 r., Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483; 2001, nr 28, poz. 319; 2006, nr 200, poz. 1471, 2009, nr 114, poz. 946.

⁶ Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465; 2024, poz. 878, 1222.

⁷ Art. 129 ustawy z 20.07.2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. 2023, poz. 742, 1088, 1234; 2024, poz. 124, 227, 1089.

⁸ Art. 41 ustawy z 30.04.2010 r. o instytutach badawczych, Dz.U. 2024, poz. 534.

W zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego Polska na tle innych krajów OECD zajmuje 13 miejsce⁹. Jak wynika z ostatnio przeprowadzonych badań Eurostatu (2018 r.), najniższy wymiar urlopu wypoczynkowego występuje w Belgii. Uzależniony jest od faktycznie przepracowanych dni w ciągu roku kalendarzowego i wynosi 20 dni lub 24 dni. Najdłuższe urlopy przysługują pracownikom zatrudnionym we Francji i wynoszą średnio 35 dni w roku. W Szwecji, na Słowacji i Cyprze wymiar urlopu wynosi 27 dni. Na Węgrzech, Słowenii i Malcie – 29 dni. W Portugalii, Estonii i Hiszpanii wymiar urlopu wynosi odpowiednio 22, 28 i 30 dni. Na Węgrzech pracownikom po ukończeniu 25 roku życia przysługuje 21 dni urlopu, a pracownikom do 31 roku życia co trzy lata dodawany jest dodatkowy dzień wolny, a do 45 roku życia – co dwa lata dodawany jest dodatkowy dzień wolny. W rezultacie pracownik po ukończeniu 45 roku życia ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 30 dni. W Austrii wymiar urlopu wynosi 25 dni, a osobom powyżej 25 roku życia przysługuje 30 dni roboczych urlopu wypoczynkowego.

Zarówno w doktrynie, jak i w judykaturze, aktach prawa międzynarodowego, unijnego i polskiego zwraca się uwagę na istotność prawa do wypoczynku, realizowanego przez udzielenie urlopu wypoczynkowego. Stale wzrasta także świadomość wśród społeczeństwa w tej kwestii. Prawo do odpoczynku, niezwykle ważne w okresie rozwoju stosunków najmu pracy, obecnie nie traci na znaczeniu, a wręcz jego rola jeszcze wzrasta, na co wskazywała w literaturze przedmiotu M. Nowak¹⁰. Zdaniem autorki globalizacja, względy konkurencyjności, wzrost tempa życia i pracy powodują, że ciągle rosną oczekiwania wobec pracowników nie tylko w zakresie ich kwalifikacji, lecz

także dyspozycyjności. Generuje to coraz większe zmęczenie oraz stres, a co za tym idzie – wiele chorób i psychosomatycznych zaburzeń. Ponadto jest przyczyną obserwowanego procesu słabnącej rodziny oraz społecznych więzi¹¹.

W mojej ocenie należy zwrócić uwagę na realizację prawa do wypoczynku przez szczególną grupę pracowników, którzy pełnią w społeczeństwie dwie istotne role. Mam tu na myśli osoby zatrudnione na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, którzy jednocześnie są członkami rodziny – rodzicami małoletnich dzieci, nad którymi sprawują faktyczną opiekę.

Realizacja polityki rodzinnej po transformacji ustrojowej

Na przestrzeni lat sytuacja pracowników będących jednocześnie rodzicami determinowana była przez realizację celów z zakresu polityki rodzinnej państwa, która z kolei uzależniona była od sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Początkowo sprowadzała się ona do ochrony rodzin zagrożonych ubóstwem, następnie do przeciwdziałania destrukcji tradycyjnego modelu rodziny i wreszcie przygotowania młodzieży do pełnienia ról społecznych oraz zahamowania procesu niechęci to zawierania związków formalnych.

Przystąpienie Polski do struktur europejskich w 2004 r. przyczyniło się do określenia kierunków zmian, w jakich powinna podążać polityka rodzinna państwa. Pojawiły się fundusze na realizację celów nie tylko tych związanych z inwestycją w infrastrukturę, ale także w kapitał ludzki¹². Sukcesywnie wprowadzono nowe rozwiązania, m.in. wydłużenie urlopu macierzyńskiego, wprowadzenie urlopu rodzicielskiego czy ulgi na dziecko (tzw. becikowe).

⁹ Obecnie OECD grupuje 36 państw. Są to: Australia, Austria, Belgia, Chile, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Islandia, Izrael, Japonia, Kanada, Republika Korei, Litwa, Łotwa, Luksemburg, Meksyk, Niemcy, Norwegia, Nowa Zelandia, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Stany Zjednoczone, Szwajcaria, Szwecja, Turcja, Węgry, Wielka Brytania i Włochy.

¹⁰ Monika Nowak, *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku* (Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2018).

¹¹ Nowak, *Urlop wypoczynkowy*.

¹² Maciej Sobociński, „Polska polityka rodzinna w latach 1989–2015. Próba podsumowania”, Biuro Analiz Sejmowych, *INFOS* nr 8 (212) (2016).

Z przeprowadzonej w 2015 r. kontroli przez Najwyższą Izbę Kontroli¹³ wynika, że: „co prawda w roku 2014 nastąpiła poprawa wskaźnika dzietności, co może być efektem wprowadzonych ostatnio rozwiązań, takich jak roczny płatny urlop rodzicielski oraz zmiany w systemie podatkowym, jednak ta poprawa może się okazać krótkotrwała – na co wskazują również dane z GUS za pierwszy kwartał 2015 r., ponieważ według badania opinii publicznej przeprowadzonego na potrzeby tej kontroli, aż 69% społeczeństwa negatywnie ocenia działania mające na celu zachęcenie ludzi do posiadania dzieci, co jest tym bardziej niepokojące w sytuacji, gdy mniej niż połowa badanych w wieku 18–40 lat deklaruje, że planuje potomstwo, a co trzeci z tej grupy wiekowej nie myśli o posiadaniu dzieci”.

Od kontroli NIK minęło 9 lat i sytuacja nie uległa zmianie. Z badania przeprowadzonego przez CBOS w 2022 r. wynika, że „17% kobiet w wieku 18–45 lat planuje potomstwo w ciągu najbliższych 3–4 lat, dalsze 15% – w bardziej odległej perspektywie, a ponad dwie trzecie nie ma takich zamierzeń (68%)¹⁴. Ponadto: „Okazało się, że – podobnie jak pięć lat wcześniej – kobiety, które mogłyby spodziewać się wsparcia ze strony najbliższego otoczenia w codziennej opiece nad dziećmi, częściej deklarują zamiar posiadania potomstwa zarówno w krótkiej, jak i dłuższej perspektywie”¹⁵.

Aktualne wydaje się zatem pytanie o kierunek polityki rodzinnej państwa polskiego oraz instrumenty potrzebne do jej realizacji. Polityka rodzinna powinna opierać się na działaniach mających na celu ułatwienie funkcjonowania rodzin, tworzeniu sprzyjających warunków do zakładania rodzin oraz wprowadzaniu instrumentów pozwalających na godzenie życia zawodowego z opieką nad dziećmi.

Ewolucja rodziny na przestrzeni lat

Rodzina jest ważną instytucją – spełnia funkcje, które leżą w interesie nie tylko jednostki, ale i całego społeczeństwa. Abstrahuje od szczegółowych klasyfikacji funkcji rodziny dokonanych przez Zbigniewa Tyszkę¹⁶, Franciszka Adamskiego¹⁷ czy Marię Ziemską¹⁸, niewątpliwie do najbardziej istotnych należy funkcja wychowawcza, opiekuńcza i zarobkowa. Rodzina służy zaspokajaniu potrzeb ekonomicznych, społecznych i emocjonalnych. Stanowi także istotne środowisko do kształtowania postaw, zachowań i tożsamości dorosłego człowieka. Jednym słowem rodzina stanowi fundament do budowania swojej pozycji w społeczeństwie dorosłego człowieka oraz płaszczyznę do zaspokajania potrzeb jej członków.

To właśnie funkcje rodziny stanowią podstawę do podejmowania działań przez jej członków, mających na celu zaspokajanie jej potrzeb. Każdy członek rodziny ma określony status, z którym wiążą się przywileje oraz obowiązki.

Rodzina jest niewątpliwie zjawiskiem historycznym, które na przestrzeni lat ulegało wielu przemianom i przeobrażeniom. Wpływ na to miały różnego rodzaju wydarzenia oraz rozwój w obszarze społeczno-ekonomicznym oraz kulturowym.

Jeszcze w epoce preindustrialnej rodzina była przede wszystkim instytucją ekonomiczną, gdzie interes rodziny górował nad interesem jednostki. Rodzina preindustrialna była klasyczną i tradycyjną formą organizacji życia w małej grupie, podporządkowaną w znacznej mierze władzy ojca (patriarchat). Charakteryzowała się dużą spójnością oraz przewagą stosunków materialnych i rzeczowych nad emo-

¹³ NIK, *Koordinacja polityki rodzinnej w Polsce. Informacja o wynikach kontroli* (Warszawa: NIK, 2015), 8, <https://www.nik.gov.pl/kontrola/P/14/046/KPS/>.

¹⁴ CBOS, *Komunikat z badań nr 3/2023 „Postawy prokreacyjne kobiet”* (Warszawa: Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, 2023), 1, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2023/K_003_23.PDF.

¹⁵ Tamże, 5.

¹⁶ Zbigniew Tyszkę, *Socjologia rodziny* (Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1976).

¹⁷ Franciszek Adamski, *Socjologia małżeństwa i rodziny* (Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1982).

¹⁸ Maria Ziemska, *Rodzina a osobowość* (Warszawa: Wydawnictwo Wiedza Powszechna, 1975).

cjonalnymi i osobistymi. Układ ról w rodzinie tradycyjnej był ściśle określony przez normy panujące w danym społeczeństwie. Każdy jej członek miał wyznaczony zakres praw i obowiązków, które tworzyły jego rolę. Rolą kobiety było sprawowanie pieczy nad domowym ogniskiem, mężczyzny zaś zapewnienie bytu wszystkim członkom rodziny.

Zapoczątkowane w epoce industrialnej przemiany związane z uprzemysłowieniem oraz głoszeniem idei demokracji wolności miały niebagatelny wpływ na funkcjonowanie rodzin. Wskazuje się, że procesy te osłabiły dotychczasowe silne i trwałe więzi rodzinne w ramach wielkiej rodziny, poszerzyły zakres wewnątrzrodzinnej wspólnoty i pole zewnątrzrodzinnej aktywności.

Wspomniane przemiany zapoczątkowały rozwój modelu rodziny współczesnej. Zbigniew Tyszkowski wskazał na występowanie modelu rodziny w dwóch wariantach. Pierwszy z nich opiera się na modelu rodziny współczesnej, w której szczególnego znaczenia nabiera funkcja emocjonalna, a więź osobista zaczyna górować nad rzeczową. Drugi wariant związany jest z postępującą liberalizacją na wielu płaszczyznach życia. Zauważalny staje się trend zatrudniania się kobiet nie tylko ze względów ekonomicznych, ale także potrzeby samorealizacji¹⁹.

Na szczególną uwagę zasługują dorośli członkowie rodziny, w tym przede wszystkim rodzice. Zgodnie bowiem z art. 23 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego²⁰ (k.r.o.) małżonkowie mają równe prawa i obowiązki w małżeństwie. Są obowiązani do wspólnego pożycia, do wzajemnej pomocy i wierności oraz do współdziałania dla dobra rodziny, którą przez swój związek założyli.

Zgodnie zaś z art. 27 k.r.o. oboje małżonkowie zobowiązani są, każdy według swych sił oraz swych możliwości zarobkowych i majątkowych, przyczyniać się do zaspokajania potrzeb rodziny, którą przez swój związek założy-

li. Zadośćuczynienie temu obowiązkowi może polegać także, w całości lub w części, na osobistych staraniach o wychowanie dzieci i na pracy we wspólnym gospodarstwie domowym.

Z przepisów prawa wynika zatem zobowiązanie małżonków do współdziałania dla dobra rodziny, czyli podejmowania takich działań, które zmierzają do prawidłowej realizacji funkcji rodziny oraz powstrzymywanie się od działań, które nie służą temu celowi. Z owym zobowiązaniem wiąże się także odpowiedzialność za rodzinę, którą małżonkowie założyli. W doktrynie istotnie podkreśla się, że prawidłowe funkcjonowanie rodziny związane jest z trwałą, ciągłą i sumienną pracą na rzecz jej rozwoju. Jasno należy podkreślić, że praca na rzecz rodziny niczym nie różni się od pracy zarobkowej, poza jedną kwestią – za pracę na rzecz rodziny jej członkowie nie otrzymują comiesięcznego wynagrodzenia w postaci środków pieniężnych.

Praca z punktu widzenia aksjologii to zjawisko w życiu jednostki, społeczeństwa, które jest wartością służącą rozwojowi człowieka, postępowi cywilizacji, kultury i moralności. Praca to świadoma i celowa działalność człowieka połączona z wysiłkiem, skierowana na przekształcanie rzeczywistości i przystosowanie jej do potrzeb ludzkich, na tworzenie nowych wartości materialnych i duchowych.

Z punktu widzenia aksjologii praca jest wartością, dzięki której powstają i funkcjonują inne wartości. Pracę człowieka rozpatrywać możemy zarówno jako wartość autoteliczną, uniwersalną, jak i instrumentalną (prakseologiczną). Jednocześnie może ona cechować się dwoma przeciwstawnymi cechami – pozytywnymi i negatywnymi. Dwoista natura pracy sprawia, że wiąże się ona z takimi wartościami dodatnimi, jak: zdrowie, sprawność, dobrobyt, satysfakcja, rozwój, samorealizacja, a z drugiej strony z ujemnymi – bezczynność, bezradność, poniżenie, wykorzystywanie, apatia, choroba²¹.

¹⁹ Maja Piotrowska, *Rodzina – jej wartość i znaczenie z perspektywy życia dorosłych dzieci roznieślonych rodziców* (Wrocław: Uniwersytet Wrocławski, 2012).

²⁰ Ustawa z 25.02.1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy, Dz.U. 2023, poz. 2809.

²¹ Ireneusz Marian Świtała, „Praca człowieka w wymiarze autotelicznym i instrumentalnym – wybrane aspekty aksjologii pracy”, *Edukacja ustawiczna dorosłych* 1 (2015), 57–68.

Należy mieć na uwadze, że praca wiąże się z wartościami dodatnimi tylko wtedy, gdy pracownik dostrzega wymierne, satysfakcjonujące i korzystne efekty podjętych działań. Zatem póki członek rodziny odczuwa przyjemność, satysfakcję i sprawność z pełnienia roli w rodzinie, rodzina funkcjonuje w sposób prawidłowy. Jeżeli na jego drodze życiowej pojawiają się codzienne problemy, z którymi trudno jest mu sobie poradzić, pojawia się wówczas poczucie bezradności i wykorzystywania, co powoduje jego niechęć do dalszej pracy. Popada w beczynność i bezproduktywność, a wszystko dlatego, że nie zauważa pozytywnych efektów.

Zbigniew Tyszką wskazywał, że na przestrzeni lat kształtuje się nowa hierarchia dóbr rodzinnych. Coraz częściej naczelnym miejscem zajmuje satysfakcja z życia małżeńskiego i rodzinnego, co powoduje, że wzrastają wymagania, co do jego jakości. Jego zdaniem brak tej satysfakcji usprawiedliwia w oczach poszkodowanych podjęcie kroków rozwodowych²². Oznacza to, że coraz częściej współczesne rodziny to rodziny niepełne, które już z samej definicji są w pewnym sensie dysfunkcyjne. Niewątpliwie sytuacja ta nie sprzyja prawidłowemu rozwojowi najważniejszego członka, który tę rodzinę zainicjował – małoletniemu dziecku.

W mojej ocenie należałoby rozważyć objęcie tej grupy pracowników zdecydowanie szerszą ochroną i opieką, z uwagi na jej szczególnie charakter. Art. 71 Konstytucji RP obejmuje tę grupę pracowników ochroną konstytucyjną. Stanowi on, że państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny. Rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej, zwłaszcza wielodzietne i niepełne, mają prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych. Matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa.

Ze wstępnych wyników Narodowego Ludności i Mieszkań 2021 wynika, że w 2021 r. liczba rodzin w Polsce wynosiła 10 159,3 tys., z czego w małżeństwach było 4242,1 tys. dzieci, w związkach nieformalnych – 288,9 tys., a w rodzinach niepełnych – 2294,4 tys. Oznacza to, że od ostatniego NSP 2011 zmniejszyła się liczba rodzin w Polsce o około 8%. Ponadto coraz więcej osób decyduje się na pozostawanie w związkach nieformalnych, rezygnując z tradycyjnego modelu rodziny opartego na zawarciu małżeństwa.

W roku szkolnym 2022/2023 do polskich szkół podstawowych uczęszczało 3,1 mln uczniów. Liczba pracujących w gospodarce narodowej wynosi ponad 15 mln. Aktywnych zawodowo jest 85% kobiet będących matkami jednego dziecka oraz około 60% kobiet będących matkami większej liczby dzieci.

Na przestrzeni lat model rodziny uległ przeobrażeniu i obecnie sprowadza się do sytuacji, w której to oboje rodzice pracują zarobkowo. Następuje nadmierne obciążenie ich obowiązkami wynikającymi z pełnienia roli rodzica oraz pracownika, co niewątpliwie przekłada się na ich kondycję psychofizyczną.

Ciekawe dane w tym zakresie przynosi publikacja GUS poświęcona możliwości i sposobom łączenia pracy zawodowej z obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi oraz innymi członkami rodziny²³. Zawarta w niej analiza uwzględniająca status na rynku pracy wykazała, że wśród pracujących i sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku poniżej 15 lat udział osób korzystających z formalnych usług opieki nad dziećmi kształtował się na poziomie 47%.

W przypadku osób pracujących w wieku 18–64 lata sprawujących opiekę nad dziećmi do 15 roku życia lub innymi członkami rodziny zbadano także ich możliwości w zakresie korzystania z elastycznych form pracy – decydowania o czasie rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy oraz możliwości wzięcia jednego dnia wolnego bez konieczności wy-

²² Zbigniew Tyszką, „Rodzina w świecie współczesnym – jej znaczenie dla jednostki i społeczeństwa”, w: *Pedagogika społeczna*, red. Tadeusz Pilch, Irena Lepalczyk (Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak, 2003).

²³ GUS, *Praca a obowiązki rodzinne w 2018 r.* (Warszawa: GUS, 2019), dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-a-obowiazki-rodzinne-w-2018-roku,25,3.html>.

korzystywania w tym celu urlopu. Większa łatwość korzystania z tego drugiego rozwiązania obserwowana była wśród mężczyzn (24,2% deklarowało, że przeważnie ma taką możliwość), mieszkańców wsi (30,3%), pomagających członków rodzin (88,2%) i pracujących na własny rachunek (71,0%) oraz osób wykonujących zawód rolnika (80,5%) i pracujących w sekcji Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (82,3%)²⁴.

Odpowiedzialność państwa za rodzinę

Z uwagi na dokonujące się zmiany społeczne, ekonomiczne oraz kulturowe państwo powinno wprowadzać adekwatne instrumenty i narzędzia, które będą nie tylko sprzyjały realizacji funkcji rodziny, ale przede wszystkim umożliwiały jej członkom wypełnianie określonych ról w sposób prawidłowy. Tym bardziej że rodzina, choć nie posiada legalnej definicji, ma nie tylko ochronę na polu ustawowym, ale także konstytucyjnym. Status tej instytucji i jej skład jest wyznaczany zarówno przez przepisy Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak i inne ustawy szczegółowe, przy czym zakres tego pojęcia różni się zasadniczo w zależności od obszaru ustawodawstwa, który rozpatrujemy²⁵.

Przepis art. 18 Konstytucji RP wyraźnie wskazuje, że małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod opieką i ochroną państwa. Potwierdzenie konieczności podejmowania działań na rzecz rodziny stanowi wspomniany wyżej art. 71 ust. 1 Konstytucji RP. To właśnie z tych przepisów wynika konstytucyjna ochrona i opieka rodziny. Mimo iż są to pojęcia zbieżne, to jednak nie tożsame. Jak wskazywał L. Garlicki, „ochrona oznacza podejmowanie przez władze publiczne działań

mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa rodzinie wobec podmiotów zewnętrznych, natomiast „opieka” odnosi się do działań podejmowanych przez władze publiczne na rzecz rodziny”. Przy czym autor kładł duży nacisk na zobowiązanie państwa do stworzenia takich instrumentów prawnych, które będą ułatwiały realizację zadań rodziny w społeczeństwie²⁶.

Ustawodawca zdaje się doceniać wartość rodziny. Dlatego też wprowadza zmiany legislacyjne. Na uwagę zasługuje chociażby nowelizacja Kodeksu pracy z 2023 r.²⁷, która zaimplementowała do polskiego porządku prawnego dyrektywę 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów²⁸ (potocznie zwana dyrektywą *work-life balance*) oraz dyrektywę 2019/1152 z 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej²⁹ (potocznie zwana dyrektywą rodzicielską).

Głównym celem dyrektywy *work-life balance* jest wyrównanie szans na rynku pracy dla kobiet i mężczyzn oraz poprawa sytuacji pracowników mających dzieci przez stworzenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Do jednych z najważniejszych zmian, jakie wprowadziła, należy wydłużenie urlopu rodzicielskiego odpowiednio z 32 do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka w czasie jednego porodu i z 34 do 43 tygodni – w przypadku ciąży mnogiej.

Zgodnie art. 182^{1a} § 4 k.p. każdemu z rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wyżej określonego wymiaru urlopu; prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka (nieprzenoszalna część urlopu). Pracownicy mogą korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy

²⁴ Tamże.

²⁵ Karolina Sterna-Zielińska, „Zakres semantyczny pojęcia „rodzina” w prawie polskim”, *Krytyka Prawa* 1 (2016), 99–117.

²⁶ Lech Garlicki, red., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz* (Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe, 2001).

²⁷ Ustawa z 9.03.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023, poz. 641.

²⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, Dz.U. L 188, 12.7.2019, s. 79–93. Weszła w życie 26.04.2023 r.

²⁹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, Dz.U. L 186, 11.7.2019, s. 105–121.

6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach (art. 182^{1c} k.p.).

Wprowadzono także przepisy, iż w przypadkułączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego będzie ulegał wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do 82 tygodni lub 86 tygodni, w zależności od urodzenia jednego dziecka lub ciąży mnogiej (art. 182^{1f} k.p.).

Na analogicznych zasadach, jak w przypadku dzieci biologicznych, wprowadzono zmiany w zakresie urlopu rodzicielskiego dla pracowników występujących o adopcję dziecka. Zgodnie z treścią art. 183 § 4 k.p. ustala się wymiar urlopu rodzicielskiego w wymiarze 41 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka, 43 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka oraz 38 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Kolejną istotną zmianę stanowi wprowadzenie do Kodeksu pracy dodatkowego urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w ciągu roku kalendarzowego w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Przepis art. 173¹ k.p. uwzględnia także motyw 27 dyrektywy 2019/1158, który odnosi się do zapewnienia mężczyznom i kobietom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy – „(...) każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku”.

Wprowadzono także prawo do zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni (16 godzin) z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Przy czym wskazać należy, że dodatkowy urlop opiekuńczy to urlop bezpłatny, zaś w przypadku urlopu związa-

nego z działaniem siły wyższej – pracownik zachowuje prawo wynagrodzenia za pracę do połowy wynagrodzenia. Pracodawca będzie obowiązany udzielić tego zwolnienia na żądanie i w terminie wskazanym przez pracownika, zgłoszonego najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia (art. 148¹ k.p.).

Dyrektywa rodzicielska wprowadziła zmiany w zakresie m.in. informacji o warunkach zatrudnienia, obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, dodatkowe przerwy w pracy i wreszcie elastyczny czas pracy, ale tylko dla osób mających dziecko do 8. roku życia. Ponadto pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p., oraz delegować poza stałe miejsce pracy. Wcześniej granica wieku dziecka określona była na 4. rok życia (art. 178 § 2 k.p.).

Uchylono także art. 179¹ k.p. dotyczący realizacji prawa do urlopu rodzicielskiego jako indywidualnego prawa każdego z rodziców. Prawo ojca – pracownika wychowującego dziecko do urlopu rodzicielskiego nie jest już uzależnione od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu w dniu porodu.

Ujednolicono zasady powracania do pracy pracowników po zakończeniu wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem przez wprowadzenie art. 186⁴ k.p. Artykuł ten stanowi, że pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.

Przepis ten stanowi realizację idei zawartej w motywie 38 dyrektywy 2019/1158, iż regulacje dotyczące urlopów mają wspierać pracowników będących rodzicami i opiekunów w konkretnym okresie, a ich celem jest utrzymanie i wspieranie nieprzerwanej więzi pracowników z rynkiem pracy.

Ostatnie nowelizacje k.p. wprowadziły również regulacje dotyczące pracy zdalnej jako rozwiązania stałego. Jak wskazano w uzasadnieniu do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z 7.06.2022 r., taka forma wykonywania pracy w dobie pandemii COVID-19 była istotna dla pracowników przede wszystkim ze względu na ograniczenie ryzyka zakażenia się wirusem SARS-CoV-2, a także ze względów rodzinnych (m.in. umożliwiała godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi w sytuacji, gdy dzieci oraz młodzież realizowały zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, to jest zdalnie, w miejscu zamieszkania)³⁰.

Jak wskazano w art. 1881 k.p., pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy, tj. pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Analiza przepisów prawa wskazuje, że polskie prawo pod wieloma względami jest przyjazne rodzinom. Ustawodawca sukcesywnie dokonuje zmian, gwarantując ochronę prawną przed zwolnieniem czy też umożliwieniem skorzystania z elastycznych form organizacji pracy oraz korzystania z urlopów wychowawczych i rodzicielskich. Działania te należy docenić, jednak w mojej ocenie są one dalece niewystarczające.

W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę, że zmiany te dotyczą głównie młodych małżeństw i nowo narodzonych dzieci. Niewątpliwie mają one ścisły związek z sytuacją demograficzną naszego kraju i bardzo niskim przyrostem naturalnym na przestrzeni ostatnich lat oraz niepokojącymi perspektywami na przyszłość. Należy jednak pamiętać, że ochrona i opieka państwa nie sprowadza się jedynie do podejmowania działań mających na celu zachęcenie do tworzenia rodzin, ale także po-

dejmowania działań mających na celu usprawnienie ich funkcjonowania.

Tymczasem 31.05.2023 r. ukazał się tekst jednolity rozporządzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej w sprawie organizacji roku szkolnego³¹. Rozporządzenie dotyczy organizacji roku szkolnego w publicznych szkołach podstawowych i publicznych szkołach ponadpodstawowych, publicznych placówkach, w których funkcjonują szkoły, i publicznych centrach kształcenia zawodowego (zwanym dalej placówkami), z wyjątkiem publicznych szkół artystycznych i szkół w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich.

Zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia MEN dyrektor szkoły lub placówki, po zasięgnięciu opinii rady szkoły albo rady placówki, a gdy rada nie została powołana – rady pedagogicznej, a w przypadku szkół również rady rodziców i samorządu uczniowskiego, biorąc pod uwagę warunki lokalowe i możliwości organizacyjne szkoły lub placówki, może, w danym roku szkolnym, ustalić dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktyczno-wychowawczych w wymiarze dla:

- 1) szkół podstawowych – do 8 dni;
- 2) liceów ogólnokształcących – do 10 dni;
- 3) techników, branżowych szkół I stopnia, branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych i centrów kształcenia zawodowego – do 10 dni;
- 4) szkół specjalnych przysposabiających do pracy – do 4 dni.

Co więcej, zgodnie z treścią § 5 ust. 2 rozporządzenia MEN dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktyczno-wychowawczych, o których mowa w ust. 1, mogą być ustalone:

- 1) w dni, w których w szkole lub placówce odbywa się odpowiednio:
 - a) egzamin ósmoklasisty,
 - b) egzamin maturalny,
 - c) egzamin zawodowy;
- 2) w dni świąt religijnych niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy, określone w przepisach o stosunku państwa do poszczególnych kościołów lub związków wyznaniowych;

³⁰ Dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=2335>.

³¹ Rozporządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej z 11.08.2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego, t.j. Dz.U. 2023, poz. 1211.

3) w inne dni, jeżeli jest to uzasadnione organizacją pracy szkoły lub placówki lub potrzebami społeczności lokalnej.

W praktyce najczęściej w tych dniach organizuje się imprezy okolicznościowe, występy lub ogranicza się do zapewnienia opieki świetlicowej. Zgodnie z § 6 ust. 2 rozporządzenia MEN szkoła ma obowiązek informowania rodziców o możliwości udziału uczniów w zajęciach wychowawczo-opiekuńczych organizowanych w dniach, o których mowa w § 5 ust. 1.

Analiza dokonanych w tym zakresie nowelizacji wskazuje, że wymiar dodatkowych dni wolnych od zajęć dydaktyczno-wychowawczych szkół podstawowych na przestrzeni ostatnich lat uległ wydłużeniu. Do roku 2019 wynosił on bowiem 6 dni, a do roku 2010 nie funkcjonował w ogóle. Wcześniej bowiem, zgodnie z § 5 ust. 2 i 2a rozporządzenia MEN, dyrektorzy szkół, w których zajęcia dydaktyczno-wychowawcze były realizowane przez pięć dni w tygodniu, w porozumieniu z radą szkoły i radą pedagogiczną mogli potraktować dzień wypadający między dwoma dniami świątecznymi ustawowo wolnymi od pracy, a także piątek wypadający bezpośrednio po dniu świątecznym ustawowo wolnym od pracy, jako dzień wolny od zajęć, pod warunkiem zrealizowania zajęć przypadających na ten dzień w wybraną sobotę, z zastrzeżeniem ust. 2a, tj. w szkołach, w których zajęcia dydaktyczno-wychowawcze były realizowane przez pięć dni w tygodniu, dzień 2 maja, jeżeli wypadł w dzień powszedni, i piątek po święcie Bożego Ciała były dniami wolnymi od zajęć dydaktyczno-wychowawczych³².

Zarówno wprowadzenie dodatkowych dni wolnych od zajęć dydaktyczno-wychowawczych, jak i dokonane w tym obszarze zmiany legislacyjne nie spowodowały jednocześnie dla ustawodawcy potrzeby wprowadzenia zmian w zakresie urlopów wypoczynkowych udzielanych pracującym rodzicom. A szkoda, bo mogłyby polepszyć sytuację rodziców małoletnich dzieci na rynku pracy. Tymczasem zmiany

te pogłębiły jeszcze bardziej problem związany z brakiem dostatecznego wymiaru urlopu dla osób zatrudnionych mających małoletnie dzieci w wieku szkolnym.

W rezultacie w roku szkolnym 2022/2023 małoletniemu dziecku uczęszczającemu do szkoły podstawowej przysługiwało o co najmniej 70 dni wolnych więcej niż jego pracującemu rodzicowi. Wskazać należy, że zimą przerwa świąteczna trwała wówczas 6 dni (nie wliczając weekendów), z czego rodzicowi dziecka – co do zasady – przysługiwał 1 dzień wolny od pracy zarobkowej. Nie dość że nie mógł on spędzić czasu z dzieckiem, który uważany jest za szczególnie rodzinny, to jeszcze zmuszony był zorganizować opiekę dla małoletniego przez 5 dni.

Podobnie było w przypadku wiosennej przerwy świątecznej, kiedy uczniowie mieli 4 dni wolne od zajęć dydaktycznych, a rodzice aż 1. Sytuacja prezentuje się jeszcze gorzej, jeśli chodzi o okres ferii zimowych, które trwają 10 dni (nie wliczając weekendów) czy okres wakacyjny, który trwa około 50 dni (nie wliczając weekendów), a rodzicom nie przysługuje żaden dzień wolny.

Oprócz ww. dni wolnych ustalone zostały dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktyczno-wychowawczych w szkole podstawowej wymiarze 8 dni. Są to zaplanowane z góry i celebrowane przez placówkę edukacyjną, do której dziecko uczęszcza, wydarzenia. Mam tu na myśli chociażby: dzień rozpoczęcia roku szkolnego, Dzień Matki, Dzień Ojca, Dzień Dziecka, Dzień Nauczyciela, jasełka oraz inne przedstawienia rodzinne i wreszcie zakończenie roku szkolnego.

Rodzic nie ma faktycznej możliwości skorzystać z uprawnienia, o którym mowa w § 6 ust. 2 rozporządzenia MEN, chyba że uczyni to kosztem rocznego urlopu wypoczynkowego. Nie ma bowiem przepisów prawa, które umożliwiałyby skorzystanie z aż 8 dni, aby wziąć udział w zaplanowanej uroczystości szkolnej. Rodzic, który zdaje sobie sprawę, jak

³² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 18.04.2002 r. w sprawie organizacji roku szkolnego, Dz.U. nr 46, poz. 432 – zmiany legislacyjne w tym zakresie dokonane od 2010 do 2019 r.: Dz.U. 2019, poz. 402 ze zm., Dz.U. 2016, poz. 1335 ze zm., Dz.U. 2015, poz. 408 ze zm., Dz.U. 2010 nr 186, poz. 1245 ze zm. oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11.08.2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego, tj. Dz.U. 2023 r., poz. 1211 – zmiany legislacyjne: tj. Dz.U. 2022, poz. 1810 ze zm., Dz.U. 2019, poz. 318 ze zm., Dz.U. 2017, poz. 1603.

istotne dla rozwoju rodziny i samego dziecka jest bieżące uczestniczenie w codziennych sprawach jej członków, na takie wydarzenia wykorzystuje dni zaplanowane na jego odpoczynek. W związku z tym okazuje się, że w okresie wakacyjnym, kiedy małoletnie dzieci mają zaplanowane 50 dni wypoczynku letniego, rodzicom pozostało do wykorzystania zaledwie kilka lub kilkanaście dni. Nie mogą oni nawet tego czasu w pełni poświęcić na budowanie i pogłębianie więzi rodzinnych.

Co więcej, ta sytuacja nie uwzględnia takich zdarzeń, jak choroba. Wówczas zgodnie z art. 33 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa³³ zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki, nie dłużej jednak niż 60 dni nad chorym dzieckiem do ukończenia 14 lat. Tylko w przypadku dzieci chorych, które posiadają orzeczenie o niepełnosprawności, okres ten został wydłużony do 30 dni w roku kalendarzowym. Oznacza to, że jeżeli rodzic będzie sprawował opiekę nad dzieckiem do 14 roku życia przez okres powyżej 60 dni w ciągu całego roku kalendarzowego, nie otrzyma zasiłku opiekuńczego. Sytuacja wygląda jeszcze gorzej w przypadku sprawowania opieki nad dzieckiem chorym, które ukończyło 14 lat. Wówczas zatrudnionemu na umowę o pracę rodzicowi nie przysługuje żaden zasiłek opiekuńczy.

Pogłębiający się problem związany z możliwością łączenia obowiązków zawodowych z opieką nad małoletnimi dziećmi jest dostrzegany także przez Polski Instytut Ekonomiczny. Z raportu PIE z 2022 r. wynika, że „problem podwójnego obciążenia obowiązkami domowymi i zawodowymi dotyczy większości pracujących matek, a brak możliwości pogodze-

nia obu sfer powoduje, że wiele kobiet opóźnia decyzję o powrocie do pracy lub w ogóle nie podejmuje aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka”³⁴.

„W Polsce główną przyczyną mniejszej aktywności matek są przede wszystkim obowiązki opiekuńcze i inne obowiązki rodzinne oraz trudność w pogodzeniu ich z pracą zawodową”³⁵. U części rodziców pojawia się także poczucie, że ich praca zawodowa jest niekorzystna dla ich dziecka. Jednocześnie większość rodziców postrzega łączenie pracy z zajmowaniem się domem i dziećmi jako nadmiernie obciążające czasowo. Prawie 3/4 pracujących rodziców zgodziło się ze stwierdzeniem, że praca oraz obowiązki domowe i opiekuńcze są tak czasochłonne, że brakuje im czasu na inne aktywności³⁶.

Z raportu PIE z 2023 r. wynika, że 77% niepracujących kobiet, których najmłodsze dziecko ma 1–3 lat, wskazuje konieczność opieki nad nim jako powód niepodejmowania pracy. Wśród matek dzieci w wieku 7–9 lat odsetek ten spada jednak do 56%. Część kobiet wskazuje na problem ze znalezieniem odpowiedniej pracy – tzn. takiej, która odpowiada ich kompetencjom oraz umożliwia pogodzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Wśród rozwiązań poprawiających sytuację matek na rynku pracy, w tym ponowne podjęcie przez nie zatrudnienia, wskazuje się na pierwszym miejscu elastyczne godziny pracy. Pozwalają one na bardziej efektywne łączenie opieki nad dzieckiem i logistyki związanej z pracą. Kolejnym rozwiązaniem jest skrócenie czasu pracy³⁷.

Postulaty *de lege ferenda*

Aktualny wymiar urlopu wypoczynkowego nie umożliwia rodzicom małoletnich dzieci prawidłowej realizacji prawa do wypoczynku.

³³ Ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. 2023, poz. 2780.

³⁴ Aneta Kielczewska, Paula Kukulowicz, Agnieszka Wincewicz, *Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje* (Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny, 2022), 45, dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024, <https://sharetheca-re.pl/raport-praca-a-dom-wyzwania-dla-rodzicow-i-ich-konsekwencje-2/>.

³⁵ Tamże, 47.

³⁶ Tamże, 41.

³⁷ Łukasz Baszczak, Aneta Kielczewska, Agnieszka Wincewicz, Radosław Zyzik, *Mama wraca do pracy – bariery behawioralne i kierunki wsparcia*, Policy Paper nr 7 (Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny, 2022), dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024, <https://pie.net.pl/co-trzecia-matka-dziecka-w-wieku-do-9-lat-nie-pracuje/>.

Wymiar urlopu rodzica, który pozostaje w zatrudnieniu do 10 lat i nie zdobył odpowiedniego wykształcenia, wynosi nie 26 dni, a jedynie 20. Pracownicy mający małoletnie dzieci z uwagi na wypełnianie ról rodzinnych często muszą rezygnować z realizacji prawa do wypoczynku w czasie urlopu wypoczynkowego. Nierzadko czas poświęcony na wypoczynek poświęcają na załatwianie spraw rodzinnych.

Brak wypoczynku wpływa na jakość wykonywanej pracy, nie tylko tej zarobkowej, ale także tej realizowanej na rzecz rodziny – co niewątpliwie ma wpływ na jej funkcjonowanie. Wydaje się, że to jeden z istotnych czynników, które mają wpływ na dysfunkcje rodziny. Z tych względów należałoby wprowadzić w życie dodatkowy urlop wypoczynkowy dla pracowników mających małoletnie dzieci, nad którymi sprawują opiekę.

Tym bardziej, że dodatkowy urlop wypoczynkowy to instytucja znana w polskim systemie prawnym. W kontekście przedstawionych grup uprzywilejowanych do wyższego niż podstawowy wymiar urlopu, określony w art. 154 § 1 k.p., w pierwszej kolejności dodatkowy urlop powinien przysługiwać osobom mającym małoletnie dzieci, którzy są zatrudnieni w administracji publicznej. Jak widać, szczególne przepisy prawa uprawniają osoby uprzywilejowane do dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Tylko pobieżna kwerenda pozwoliła na ustalenie kilkunastu grup, którym przysługuje taki dodatkowy urlop.

Na podstawie art. 19 ustawy o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin³⁸ inwalidzie wojennemu pozostającemu w zatrudnieniu zwiększa się przysługujący mu urlop wypoczynkowy o 10 dni roboczych. Zwiększenie to nie przysługuje jednak inwalidzie korzystającemu z urlopu w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych w ciągu roku.

Zgodnie z art. 64 Karty Nauczyciela³⁹ nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w któ-

rej w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania. Dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który przez okres co najmniej 10 miesięcy pełni obowiązki kierownicze w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów. Nauczycielom zatrudnionym w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów.

Według art. 84 ustawy o Policji⁴⁰ minister właściwy do spraw wewnętrznych może, w drodze rozporządzenia, wprowadzić płatne urlopy dodatkowe w wymiarze do 13 dni roboczych rocznie dla policjantów, którzy pełnią służbę w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia albo osiągnęli określony wiek lub staż służby, albo gdy jest to uzasadnione szczególnymi właściwościami służby.

Jak wynika z treści art. 87 tej ustawy policjantowi, który wzorowo wykonuje obowiązki, przejawia inicjatywę w służbie i doskonali kwalifikacje zawodowe, mogą być udzielane wyróżnienia, m.in. krótkoterminowy dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze do 10 dni roboczych. Z kolei stosownie do treści art. 83a. ust. 1 policjantowi posiadającemu status weterana poszkodowanego przysługuje prawo do corocznego płatnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 5 dni roboczych.

Artykuł 87a § 1 ustawy o Straży Granicznej⁴¹ stanowi, że funkcjonariuszowi posiadającemu status weterana poszkodowanego przysługuje prawo do corocznego dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 5

³⁸ Ustawa z 29.05.1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin, Dz.U. 2023, poz. 1100, z 2024, poz. 1243.

³⁹ Ustawa z 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela, Dz.U. 2023, poz. 984, 1234, 1586, 1672, 2005.

⁴⁰ Ustawa z 6.04.1990 r. o Policji, Dz.U. 2024, poz. 145, 1006, 1089, 1222, 1248.

⁴¹ Ustawa z 12.10.1990 r. o Straży Granicznej, Dz.U. 2024, poz. 915, 1089, 1222, 1248.

dni roboczych. Z kolei z treścią art. 87b § 1 funkcjonariuszowi przysługuje coroczny płatny urlop dodatkowy ze względu na staż służby w wymiarze odpowiednio 5, 9 oraz 13 dni roboczych w przypadku funkcjonariusza posiadającego 15-, 20- oraz 25-letni staż służby. Natomiast zgodnie z art. 87b § 3 funkcjonariuszowi przysługuje coroczny płatny urlop dodatkowy ze względu na osiągnięty wiek w wymiarze:

- a) 5 dni roboczych – po ukończeniu 40 lat życia;
- b) 9 dni roboczych – po ukończeniu 45 lat życia;
- c) 13 dni roboczych – po ukończeniu 55 lat życia.

W art. 87b § 4 zapisano, że funkcjonariuszowi pełniącemu służbę w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia przysługuje, w zależności od stopnia szkodliwości, coroczny płatny urlop dodatkowy w wymiarze:

- a) 5 dni roboczych – przy pierwszym stopniu szkodliwości;
- b) 7 dni roboczych – przy drugim stopniu szkodliwości;
- c) 9 dni roboczych – przy trzecim stopniu szkodliwości;
- d) 13 dni roboczych – przy czwartym stopniu szkodliwości.

Zgodnie z art. 10 ustawy o kombatanach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego⁴² kombatanom i osobom, o których mowa w art. 2 i 4, pozostającym w zatrudnieniu, zwiększa się przysługujący im urlop wypoczynkowy o 10 dni roboczych. Zwiększenie to nie przysługuje, jeżeli osoby te korzystają z urlopu o wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych w ciągu roku.

Według art. 71a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej⁴³ strażakowi, o którym mowa w art. 71, tj. strażakowi w służbie przygotowawczej i mianowanemu, przysługuje płatny dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze

do 13 dni rocznie z tytułu pełnienia służby w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, albo osiągnięcia przez strażaka określonego wieku lub stażu służby. Dodatkowo urlop wypoczynkowy przysługujący strażakowi z tytułu pełnienia służby w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych wynosi:

- a) 5 dni w roku – dla strażaków pełniących służbę w codziennym rozkładzie czasu służby, będących w dyspozycji operacyjnej i pełniących funkcje wykonawcze;
- b) 9 dni w roku – dla strażaków pełniących służbę w codziennym rozkładzie czasu służby, będących w dyspozycji operacyjnej i pełniących funkcje dowódcze;
- c) 13 dni w roku – dla strażaków pełniących służbę w zmianowym rozkładzie czasu służby. Jeżeli strażak w ciągu roku kalendarzowego pełni służbę w różnych warunkach szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości, dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługuje mu w wymiarze proporcjonalnym do długości okresów służby w tych warunkach.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługujący strażakowi z tytułu osiągnięcia określonego wieku wynosi odpowiednio:

- a) 5 dni w roku – po ukończeniu 40. roku życia,
- b) 9 dni w roku – po ukończeniu 45. roku życia,
- c) 13 dni w roku – po ukończeniu 55. roku życia.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługujący strażakowi z tytułu osiągnięcia określonego stażu służby wynosi odpowiednio:

- a) 5 dni w roku – po osiągnięciu co najmniej 15-letniego stażu służby,
- b) 9 dni w roku – po osiągnięciu co najmniej 20-letniego stażu służby,
- c) 13 dni w roku – po osiągnięciu co najmniej 25-letniego stażu służby.

W razie zbiegu uprawnień do dodatkowego urlopu wypoczynkowego z tytułów wymie-

⁴² Ustawa z 24.01.1991 r. o kombatanach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego, Dz.U. 2022, poz. 2039.

⁴³ Ustawa z 24.08.1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, Dz.U. 2024, poz. 127, 1089.

⁴⁴ Ustawa z 23.12.1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, Dz.U. 2022, poz. 623.

nionych w art. 71a ust. 2–4 dni dodatkowych urlopów wypoczynkowych przysługujących z poszczególnych tytułów sumuje się, jednak łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego nie może przekroczyć 13 dni w roku.

Zgodnie z art. 79 ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli⁴⁴ kontrolerowi zatrudnionemu w Najwyższej Izbie Kontroli na stanowisku określonym w art. 66a przez okres nie krótszy niż 10 lat przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni roboczych, a po 20 latach pracy – w wymiarze 12 dni roboczych.

Na podstawie art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁴⁵ osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy osoba uprawniona jest do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub przysługuje jej urlop dodatkowy na podstawie odrębnych przepisów prawa.

Stosownie do art. 92 § 1 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych⁴⁶ sędziemu przysługuje corocznie urlop dodatkowy w wymiarze:

- a) sześciu dni roboczych – po dziesięciu latach pracy,
- b) dwunastu dni roboczych – po piętnastu latach pracy.

Zgodnie z art. 58 ust. 1 i 3 ustawy o służbie zagranicznej⁴⁷ dyplomacie zawodowemu po 10 latach pozostawania w służbie zagranicznej przysługuje urlop dodatkowy w wymiarze 6 dni roboczych, a po 20 latach – 12 dni roboczych. Członkowi służby zagranicz-

nej w okresie służby w placówce zagranicznej w miejscu o klimacie szczególnie szkodliwym dla zdrowia przysługuje, w okresie służby w tej placówce, urlop dodatkowy w wymiarze 5 dni roboczych rocznie. Ponadto, zgodnie z art. 58 ust. 5, członkowi służby zagranicznej, dyplomacie delegowanemu oraz pracownikowi delegowanemu przysługuje jednorazowy urlop dodatkowy w wymiarze 5 dni:

- a) bezpośrednio przed podjęciem pracy w placówce zagranicznej,
- b) bezpośrednio po zakończeniu pracy w placówce zagranicznej, o ile przebywał w placówce zagranicznej co najmniej 3 lata.

Na podstawie art. 97 ust. 1–3 ustawy o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu⁴⁸ funkcjonariuszowi, który pełni służbę w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia albo gdy jest to uzasadnione szczególnymi właściwościami służby, może być przyznany płatny urlop dodatkowy w wymiarze do 11 dni roboczych rocznie. Funkcjonariuszowi, który osiągnął określony wiek lub staż służby, przysługuje płatny urlop dodatkowy w każdym roku kalendarzowym w wymiarze:

- a) 5 dni roboczych, jeżeli ukończył 40 lat lub posiada 10 lat służby,
- b) 8 dni roboczych, jeżeli ukończył 45 lat lub posiada 20 lat służby,
- c) 11 dni roboczych, jeżeli ukończył 55 lat lub posiada 25 lat służby.

Łączny wymiar urlopów dodatkowych nie może przekroczyć 11 dni roboczych rocznie. Jak stanowi art. 98a § 1, funkcjonariuszowi posiadającemu status weterana poszkodowanego przysługuje prawo do corocznego płatnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 5 dni roboczych.

Według art. 15 ustawy o wykonywaniu prac podwodnych⁴⁹, jeżeli łączny czas pozostawania pod powierzchnią wody i w warunkach sztucznie wytworzonego podwyższonego ci-

⁴⁵ Ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 2024, poz. 44, 858, 1089, 1165.

⁴⁶ Ustawa z 27.07.2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych, Dz.U. 2024, poz. 334.

⁴⁷ Ustawa z 27.07.2001 r. o służbie zagranicznej Dz.U. 2024, poz. 85, 834, 1006.

⁴⁸ Ustawa z 24.05.2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, Dz.U. 2024, poz. 812, 1222.

⁴⁹ Ustawa z 17.10.2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych, Dz.U. 2021, poz. 612.

śnienia atmosferycznego przekracza w roku kalendarzowym 275 godzin, nurek zatrudniony na podstawie umowy o pracę nabywa w danym roku prawo do dodatkowego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze jednego dnia urlopu za każde dodatkowe 24 godziny przebywania w tych warunkach. Wymiar dodatkowego urlopu nie może przekroczyć 14 dni w roku.

Na podstawie art. 121 ust. 3 ustawy o pomocy społecznej⁵⁰ pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w ośrodku pomocy społecznej, centrum usług społecznych, o którym mowa w ustawie z 19.07.2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych⁵¹, lub w powiatowym centrum pomocy rodzinie, do którego obowiązków należy praca socjalna lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych, jeżeli przepracował nieprzerwanie i faktycznie co najmniej 3 lata, przysługuje raz na 2 lata dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych.

Zgodnie z art. 57 ustawy o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego⁵² funkcjonariuszowi, który pełni służbę w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia albo gdy jest to uzasadnione szczególnymi właściwościami służby, może być przyznany płatny urlop dodatkowy w wymiarze do 11 dni roboczych rocznie. Funkcjonariuszowi, który osiągnął określony wiek lub staż służby, przysługuje płatny urlop dodatkowy w każdym roku kalendarzowym w wymiarze:

- a) 5 dni roboczych, jeżeli ukończył 40 lat lub posiada 10 lat służby;
- b) 8 dni roboczych, jeżeli ukończył 45 lat lub posiada 20 lat służby;
- c) 11 dni roboczych, jeżeli ukończył 55 lat lub posiada 25 lat służby.

Łączny wymiar urlopów dodatkowych nie może przekroczyć 11 dni roboczych rocznie.

Zgodnie z art. 59a § 1 funkcjonariuszowi posiadającemu status weterana poszkodowanego przysługuje prawo do corocznego płatnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 5 dni roboczych.

Na podstawie art. 85 § 1 ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym⁵³ funkcjonariuszowi, który pełni służbę w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia albo gdy jest to uzasadnione szczególnymi właściwościami służby, może być przyznany płatny urlop dodatkowy w wymiarze do 7 dni roboczych rocznie.

Według art. 105 ustawy o służbie cywilnej⁵⁴ urzędnikowi służby cywilnej przysługuje corocznie dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze wynoszącym po 5 latach zatrudnienia w służbie cywilnej jeden dzień. Urlop ten wzrasta z każdym rokiem pracy o jeden dzień aż do osiągnięcia 12 dni. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatkowego urlopu wypoczynkowego wlicza się okres zatrudnienia w administracji publicznej.

Zgodnie z art. 35 ustawy o weteranach działań poza granicami państwa⁵⁵ weteranowi oraz weteranowi poszkodowanemu pozostającym w stosunku pracy przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym. Urlop, o którym mowa w ust. 1 i 2, nie przysługuje weteranowi oraz weteranowi poszkodowanemu uprawnionym do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni na podstawie odrębnych ustaw.

Na podstawie art. 119 § 1 ustawy Prawo o prokuraturze⁵⁶ prokuratorowi przysługuje corocznie dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze:

- a) 6 dni roboczych – po 10 latach pracy,
- b) 12 dni roboczych – po 15 latach pracy.

W razie zbiegu prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i 2, z prawem do dodatkowego urlopu wypoczynkowego określonego w usta-

⁵⁰ Ustawa z 12.03.2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. 2024, poz. 1283.

⁵¹ Ustawa z 19.07.2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, Dz.U. 2019 poz. 1818.

⁵² Ustawa z 9.06.2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego Dz.U. 2023, poz. 2098.

⁵³ Ustawa z 9.06.2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym Dz.U. 2024, poz. 184, 1222.

⁵⁴ Ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej, Dz.U. 2024, poz. 409.

⁵⁵ Ustawa z 19.08.2011 r. o weteranach działań poza granicami państwa, Dz.U. 2023, poz. 2112.

⁵⁶ Ustawa z 28.01.2016 r. Prawo o prokuraturze, Dz.U. 2024, poz. 390.

wie z 11.03.2022 r. o obronie Ojczyzny⁵⁷ przysługuje jeden urlop w najwyższym wymiarze, co wynika z art. 119 § 1 ust. 3 ww. ustawy.

Według art. 216 ust. 4–5 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej⁵⁸ funkcjonariuszowi, który osiągnął określony staż służby w Służbie Celno-Skarbowej, przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w każdym roku kalendarzowym w wymiarze:

- a) 5 dni, jeżeli pełni służbę co najmniej 15 lat,
- b) 10 dni, jeżeli pełni służbę co najmniej 20 lat.

Łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego nie może przekroczyć 10 dni rocznie.

Jak widać lista uprzywilejowanych pracowników jest dość liczna. W 2022 r. do grona uprzywilejowanych dołączyli inspektorzy pracy zatrudnieni w Państwowej Inspekcji Pracy na stanowisku: nadinspektora pracy – kierownika oddziału; nadinspektora pracy; starszego inspektora pracy – głównego specjalisty; starszego inspektora pracy – specjalisty; starszego inspektora pracy; inspektora pracy; młodszego inspektora pracy.

Zgodnie z art. 52a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy⁵⁹ inspektorowi pracy zatrudnionemu w Państwowej Inspekcji Pracy na stanowisku określonym w art. 38 ust. 2 przez okres nie krótszy niż 10 lat przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni roboczych, a po 20 latach pracy – w wymiarze 12 dni roboczych.

W uzasadnieniu projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy⁶⁰ wskazano, że „proponowane rozwiązanie zmierza do przyznania pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego na zasadach analogicznych jak przepisy przyznające takie prawo pracownikom NIK. Zasadniczym skutkiem społecznym i prawnym projektowanej ustawy będzie ujednolicenie przepisów dotyczących wymiaru

urlopu wypoczynkowego w dwóch państwowych instytucjach (Najwyższa Izba Kontroli oraz Państwowa Inspekcja Pracy). Takie rozwiązanie, będące także wyrazem uznania dla pracowników PIP wykonujących czynności kontrolne (wielokrotnie bardzo stresujące), powinno przyczynić się do większej regeneracji pracowników PIP podczas ich urlopów wypoczynkowych, co będzie miało pozytywny wpływ na efektywność i intensywność ich działań podczas pracy”⁶¹.

Podsumowanie

Podsumowując rozważania ujęte w artykule, można dojść do przekonania, że rozwój technologiczny, szerząca się globalizacja i nadmierny konsumpcjonizm, o ile sprzyjają rozwojowi cywilizacji w ogóle, zdecydowanie nie sprzyjają rozwojowi rodziny. Ludzie chcą coraz więcej, coraz szybciej i coraz łatwiej osiągać swoje cele, bez względu na płaszczyznę życia, na jakiej funkcjonują. Wysokie tempo życia powoduje, że ludziom nie tylko brakuje czasu na spełnianie się w roli członka rodziny, ale także na budowanie i pogłębianie więzi rodzinnych. Zjawisku nie sprzyja także zbyt niski wymiar urlopu wypoczynkowego dla rodziców małoletnich. Brak czasu na wspólne spędzanie czasu przez rodziny powoduje ich dysfunkcję, które w przypadku sprzyjających warunków – mogą także doprowadzić do patologicznych zachowań.

Niewątpliwie dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługuje tylko określonym grupom, szczególnie z uwagi na ich stan zdrowia, szczególne warunki wykonywania pracy przez pracowników oraz uwarunkowany jest szczególnym rodzajem wykonywanej działalności. Wydaje się, że ustawodawca powinien rozważyć również uwzględnienie w tej grupie rodziców małoletnich dzieci w wieku szkolnym, zwłaszcza tych zatrudnionych w jednostkach administracji publicznej, przyznając im co naj-

⁵⁷ Ustawa z 11.03.2022 r. o obronie Ojczyzny, t.j. Dz. U. z 2024, poz. 248, 834, 1089, 1222, 1248, 1585, 1871, 1907, z 2025, poz. 39.

⁵⁸ Ustawa z 16.11.2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, Dz.U. 2023, poz. 615, 556, 588, 641, 658, 760, 996, 1059, 1193, 1195, 1234, 1598, 1723, 1860, z 2024, poz. 850, 863, 879, 1222.

⁵⁹ Ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. 2024, poz. 97, 834.

⁶⁰ Ustawa z 8.07.2021 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. 2024, poz. 97, 834.

⁶¹ Dostęp: otwarcie wielokrotne 2023-2024, <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=1088>.

mniej 14 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Przemawia za tym wynikający z art. 18 i 71 ust. 1 Konstytucji RP obowiązek państwa w sprawowaniu realnej ochrony i opieki instytucji rodziny, a także stworzenie narzędzi, które będą umożliwiały prawidłowe wypełnianie ciążących na członkach rodziny obowiązków, określonych w art. 23 i 27 k.r.o., które również stanowią rodzaj pracy.

Wprowadzenie tych zmian pozwoli stworzyć bardziej sprzyjające warunki do funkcjonowania rodzin we współczesnych realiach, w których muszą mierzyć się z wieloma zagrożeniami. Wbrew pozorom koszty te nie będą przewyższały aktualnych środków, jakie ponosimy dziś i jakie poniesiemy w przyszłości, jeśli nie dokonamy tych zmian.

Z punktu widzenia aksjologii najbardziej istotnym czynnikiem wpływającym na zaburzenia rodzinne jest niewątpliwie brak dostatecznej opieki nad dzieckiem w związku z pracą zawodową rodziców oraz zaniedbywanie przez rodziców wpajania dziecku podstawowych wartości moralnych. Niewątpliwie spowodowane jest to zbyt dużym skoncentrowaniem się rodziców na sferze życia zawodowego, aby nie zabrakło im środków materialnych.

Z kolei brak wprowadzenia zmian może przyczynić się do zjawiska pogłębiania się zaburzeń funkcjonowania rodziny i jej członków. Wówczas społeczeństwo, w szerokim tego słowa znaczeniu, musi być przygotowane na wysokie koszty społeczne, emocjonalne i inne niematerialne. Zaburzona komunikacja między członkami rodziny nie tylko nie będzie sprzyjała budowaniu poczucia bezpieczeństwa, ale także będzie miała przełożenie na funkcjonowanie dziecka w społeczeństwie, co z kolei może mieć wpływ na trudność w nawiązywaniu kontaktu czy integracji z rówieśnikami. Małoletnie dziecko pozostawione bez opieki zostanie zmuszone w pewnych sy-

tuacjach do przyjmowania roli nieadekwatnej do jego wieku i rozwoju emocjonalnego, co w konsekwencji może doprowadzić do poczucia bezsilności, bezradności i beznadziejności.

Reakcja na to może być różna – od wystąpienia agresywnych zachowań, po nawet próby samobójcze, co już dziś jest nierzadkim zjawiskiem społecznym w Polsce. Wystarczy zaobserwować, jak wiele prowadzonych jest postępowań wobec małoletnich i nieletnich, postępowań rodzinnych związanych z szerzeniem się przemocy, głównie wobec małoletnich oraz liczby dzieci przebywających w poradniach psychologicznych i psychiatrycznych w związku z szerzącą się depresją nie tylko wśród dorosłych, ale także dzieci.

Prawem do dodatkowego urlopu powinni być objęci wszyscy pracownicy mający małoletnie dzieci. Mam tu na myśli zarówno pracowników administracyjnych, jak i tych wykonujących prace fizyczne. Nie ma żadnych uzasadnionych powodów, aby różnicować sytuację i mniej korzystnie traktować np. pracowników szkół i przedszkoli, którzy nie wykonują zawodu nauczyciela czy pracowników sądów i prokuratur, którzy nie wykonują zawodu sędziego albo prokuratora, jak również pracowników działających na rzecz Policji czy Państwowej Straży Pożarnej, niebędących policjantami czy strażakami.

Podjęte rozważania stanowią jedynie przyczynek do rozpoczęcia debaty w tym zakresie i objęcia taką opieką i ochroną również pracowników, którzy są jednocześnie rodzicami małoletnich dzieci w innych sektorach gospodarki niż administracja publiczna. Niemniej z uwagi na to, że dodatkowy urlop wypoczynkowy istnieje w przepisach prawa i przysługuje wielu pracownikom administracji publicznej, jednak z zupełnie innych powodów – w mojej ocenie mniej istotnych niż ten, o którym traktuje ten artykuł, w pierwszej kolejności należałoby uregulować kwestie w tym obszarze.

BIBLIOGRAFIA/ REFERENCES

- Adamski, Franciszek. *Socjologia małżeństwa i rodziny*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1982.
- Baszczak, Łukasz, Aneta Kielczewska, Agnieszka Winciewicz, Radosław Zyzik. *Mama wraca do pracy – bariery behawioralne i kierunki wsparcia*, Policy Paper nr 7. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny, 2022. Dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024. <https://pie.net.pl/co-trzecia-matka-dziecka-w-wieku-do-9-lat-nie-pracuje/>.
- CBOS. *Komunikat z badań nr 3/2023 Postawy prokreacyjne kobiet*. Warszawa: Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, 2023. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2023/K_003_23.PDF.

- Garlicki, Lech, red. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe, 2001.
- GUS. *Praca a obowiązki rodzinne w 2018 r.* Warszawa: GUS, 2019. Dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-a-obowiazki-rodzinne-w-2018-roku,25,3.html>.
- Kielczewska, Aneta, Paula Kukulowicz, Agnieszka Wincewicz. *Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje*. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny, 2022. Dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024. <https://sharethecare.pl/raport-praca-a-dom-wyzwania-dla-rodzicow-i-ich-konsekwencje-2/>.
- Kubicka-Kraszyńska, Urszula. „Dzieci w rodzinie”. W: *Dzieci się liczą 2022. Raport o zagrożeniach bezpieczeństwa i rozwoju dzieci w Polsce*, red. Monika Sajkowska, Renata Szredzińska. Warszawa: Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę, 2022.
- NIK. *Koordinacja polityki rodzinnej w Polsce. Informacja o wynikach kontroli*. Warszawa: NIK, 2015. <https://www.nik.gov.pl/kontrola/P/14/046/KPS/>.
- Nowak, Monika. *Urlop wypoczynkowy jako instrument realizacji prawa pracownika do odpoczynku*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2018.
- Piotrowska, Maja. *Rodzina – jej wartość i znaczenie z perspektywy życia dorosłych dzieci rozwiedzionych rodziców*. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski, 2012.
- Sigda, Karolina, Renata Matusiak. „Dysfunkcjonalność współczesnej rodziny skutkiem różnego rodzaju uzależnień”. *Spółeczeństwo i Rodzina* 46 (2016).
- Sobociński, Maciej. „Polska polityka rodzinna w latach 1989–2015. Próba podsumowania”, Biuro Analiz Sejmowych, *INFOŚ* nr 8 (212) (2016).
- Sterna-Zielińska, Karolina. „Zakres semantyczny pojęcia „rodzina” w prawie polskim”, *Krytyka Prawa* 1 (2016).
- Świtała, Ireneusz Marian. „Praca człowieka w wymiarze autotelicznym i instrumentalnym – wybrane aspekty aksjologii pracy”, *Edukacja ustawiczna dorosłych* 1 (2015).
- Tysza, Zbigniew. „Rodzina w świecie współczesnym – jej znaczenie dla jednostki i społeczeństwa”. W: *Pedagogika społeczna*, red. Tadeusz Pilch, Irena Lepalczyk. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak, 2003.
- Tysza, Zbigniew. *Socjologia rodziny*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1976.
- Ziemska, Maria. *Rodzina a osobowość*. Warszawa: Wydawnictwo Wiedza Powszechna, 1975.

STRONY INTERNETOWE/WEBSITES

- Dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024. <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=1088>.
- Dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024. <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=2335>.
- Dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-w-gospodarce-narodowej-w-polsce-w-grudniu-2023-r,27,13.html>.

AKTY PRAWNE/LEGAL ACTS

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1152 z 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, potocznie zwana dyrektywą rodzicielską. Dz.U. L 186 z 11.7.2019, p. 105–121.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Dz.U. L 188 z 12.7.2019, p. 79–93.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10.12.1948. Dostęp: otwarcie wielokrotne 2023–2024, <https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html>.
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 19.12.1977. Dz.U. 1977, nr 38, poz. 169.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997. Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483; z 2001 nr 28, poz. 319; 2006 nr 200, poz. 1471; 2009 nr 114, poz. 946.
- Ustawa z 25.02.1964 Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Dz.U. 2023, poz. 2809.
- Ustawa z 29.05.1974 o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin. Dz.U. 2023, poz. 1100, z 2024, poz. 1243.
- Ustawa z 26.06.1974 Kodeks pracy. Dz.U. 2023, poz. 1465, z 2024 r. poz. 878, 1222.
- Ustawa z 26.01.1982 Karta Nauczyciela. Dz.U. 2023, poz. 984, 1234, 1586, 1672, 2005.
- Ustawa z 6.04.1990 o Policji. Dz.U. 2024, poz. 145, 1006, 1089, 1222, 1248.
- Ustawa z 12.10.1990 o Straży Granicznej. Dz.U. 2024, poz. 915, 1089, 1222, 1248.
- Ustawa z 24.01.1991 o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego. Dz.U. 2022, poz. 2039.
- Ustawa z 24.08.1991 o Państwowej Straży Pożarnej. Dz.U. 2024, poz. 127, 1089.
- Ustawa z 23.12.1994 o Najwyższej Izbie Kontroli. Dz.U. 2022, poz. 623.
- Ustawa z 27.08.1997 o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz.U. 2024, poz. 44, 858, 1089, 1165.
- Ustawa z 25.06.1999 o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Dz.U. 2023, poz. 2780.
- Ustawa z 27.07.2001 Prawo o ustroju sądów powszechnych. Dz.U. 2024, poz. 334.
- Ustawa z 27.07.2001 o służbie zagranicznej. Dz.U. 2024, poz. 85, 834, 1006.
- Ustawa z 24.05.2002 o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu. Dz.U. 2024, poz. 812, 1222.
- Ustawa z 17.10.2003 o wykonywaniu prac podwodnych. Dz.U. 2021, poz. 612.
- Ustawa z 12.03.2004 o pomocy społecznej. Dz.U. 2024 r., poz. 1283.
- Ustawa z 9.06.2006 o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego. Dz.U. 2023, poz. 2098.
- Ustawa z 9.06.2006 o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym. Dz.U. 2024, poz. 184, 1222.
- Ustawa z 13.04.2007 o Państwowej Inspekcji Pracy. Dz.U. 2024, poz. 97, 834.

- Ustawa z 21.11.2008 o służbie cywilnej. Dz.U. 2024, poz. 409..
- Ustawa z 30.04.2010 o instytutach badawczych. Dz.U. 2024, poz. 534.
- Ustawa z 19.08.2011 o weteranach działań poza granicami państwa. Dz.U. 2023, poz. 2112.
- Ustawa z 28.01.2016 Prawo o prokuraturze. Dz.U. 2024, poz. 390.
- Ustawa z 16.11.2016 o Krajowej Administracji Skarbowej. Dz.U. 2023, poz. 615, 556, 588, 641, 658, 760, 996, 1059, 1193, 1195, 1234, 1598, 1723, 1860; 2024, poz. 850, 863, 879, 1222.
- Ustawa z 20.07.2018 Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Dz.U. 2023, poz. 742, 1088, 1234, 2024, poz. 124, 227, 1089.
- Ustawa z 19.07.2019 o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, Dz.U. 2019 poz. 1818.
- Ustawa z 8.07.2021 o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Dz.U. 2024, poz. 97, 834.
- Ustawa z 11.03.2022 o obronie Ojczyzny. T.j. Dz. U. z 2024, poz. 248, 834, 1089, 1222, 1248. 1585, 1871, 1907, z 2025, poz. 39.
- Ustawa z 9.03.2023 o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Dz.U. 2023, poz. 641.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 18.04.2002 r. w sprawie organizacji roku szkolnego. Dz.U. nr 46, poz. 432 ze zm.; zmiany legislacyjne od roku 2010 do 2019: Dz.U. 2019, poz. 402 ze zm., Dz.U. 2016, poz. 1335 ze zm., Dz.U. 2015, poz. 408 ze zm., Dz.U. 2010 nr 186, poz. 1245 ze zm.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11.08.2017 w sprawie organizacji roku szkolnego. T.j. Dz.U. 2023 r., poz. 1211.