

Daniel Eryk Lach  <https://orcid.org/0000-0001-6223-5356>

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

ZWOLNIENIE OD PRACY Z POWODU DZIAŁANIA SIŁY WYŻSZEJ I URLOP OPIEKUŃCZY Z PERSPEKTYWY PRAWA SOCJALNEGO¹

Abstract

Time off from work on grounds of force majeure and carers' leave in the social law perspective

The subject of this study is to critically discuss the implementation of Directive 2019/1158 on time off from work and carers' leave from a social law perspective, taking into account the objectives of the Directive and in the context of the EU's competences regarding social policy. The starting point will be to outline both institutions in the light of the statements in the labour law literature. Next, the instruments in force in Germany for the protection of informal carers during time off or carer's leave will be presented. Against this background, it will be possible to discuss the existing *de lege lata* and postulated *de lege ferenda* regulations of Polish social law, which—as it seems—could and should serve to protect employees using the newly introduced labour law institutions, so as to achieve the goal of ensuring a balance between the professional and private lives of parents and carers.

Słowa kluczowe: zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej, urlop opiekuńczy, wynagrodzenie, zasiłek opiekuńczy

Keywords: time off from work on grounds of force majeure, carers' leave, payment, care benefit

ASJC: 3308, **JEL:** K31

¹ Publikacja powstała w wyniku badań prowadzonych podczas pobytu naukowo-badawczego w Instytucie Niemieckiego i Europejskiego Prawa Administracyjnego na Wydziale Prawa Ruprecht-Karls-Universität w Heidelbergu, sfinansowanego ze środków Ruprecht-Karls-Universität w Heidelbergu w ramach projektu „Expanding Internationality – Internationales Gastprofessurenprogramm”.

Wstęp – cele dyrektywy a kompetencje UE

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej i urlop opiekuńczy zostały wprowadzone do prawa polskiego ustawą z dnia 9 marca 2023 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 641, dalej: „nowela z dnia 9 marca 2023 roku”). Dokonano tym samym implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 2019, nr 188/79, dalej: „dyrektywa 2019/1158”). Omówienie obu instrumentów prawa pracy z perspektywy socjalnoprawnej należy poprzedzić zwróceniem uwagi na cele dyrektywy i kompetencje UE odnośnie do polityki społecznej.

Prawodawca unijny wskazał, że wydając dyrektywę 2019/1158, działał na podstawie art. 153 ust. 1 lit. i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/47, dalej: „TFUE”), zgodnie z którym Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w obszarze równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy. W preambule dyrektywy podniesiono, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, w szczególności z uwagi na coraz większą powszechność wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet. Znaczącym czynnikiem wpływającym na niedostateczną reprezentację kobiet na rynku pracy jest trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Kobiety, które mają dzieci, zwykle poświęcają mniej godzin na pracę zarobkową, a więcej czasu na wypełnianie nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych. Fakt posiadania chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i powoduje, że niektóre z nich zupełnie wycofują się z rynku pracy (motyw 10). Aby zapewnić mężczyznom i kobietom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy, uznano zatem, że każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku. Ze względu na starzenie się społeczeństwa i wynikające z niego upowszechnianie się ograniczeń związanych z wiekiem przewiduje się stały wzrost zapotrzebowania na opiekę. Państwa członkowskie powinny uwzględnić wzrost zapotrzebowania na opiekę przy opracowywaniu swojej polityki opiekuńczej, również w odniesieniu do urlopu opiekuńczego. Zachęca się państwa członkowskie do rozszerzania prawa do urlopu opiekuńczego na opiekę nad innymi krewnymi, takimi jak dziadkowie i rodzeństwo (motyw 27). Oprócz prawa do urlopu opiekuńczego wszyscy pracownicy powinni zachować prawo do czasu wolnego od pracy, bez uszczerbku dla nabytych lub nabywanych praw pracowniczych, z powodu działania siły wyższej w pilnych i niespodziewanych sprawach rodzinnych (motyw 28). Zarazem stwierdzono, że aby zwiększyć zachęty dla pracowników będących rodzicami, a w szczególności dla mężczyzn, do korzystania z urlopów przewidzianych dyrektywą, należy przyznać pracownikom uprawnienia do odpowiedniego świadczenia pieniężnego podczas urlopu (motyw 29), jednakże w kontekście urlopu opiekuńczego podkreślono, że państwa członkowskie mają swobodę decydowania o tym, czy zapewnić wynagrodzenie lub świadczenie z tytułu urlopu opiekuńczego, niemniej zachęca

się je do wprowadzenia takiego wynagrodzenia lub świadczenia w celu zagwarantowania skutecznego wykorzystywania prawa do takiego urlopu przez opiekunów, w szczególności przez mężczyzn (motyw 32).

Ta wstrzeźliwość prawodawcy unijnego i poprzestanie na „zachęcaniu” do wprowadzenia stosownych świadczeń socjalnych jest zrozumiała w świetle ograniczonych kompetencji UE odnośnie do działań z zakresu polityki społecznej. Z art. 4 ust. 2 lit. b TFUE wynika, że polityka społeczna należy do kompetencji dzielonych między Unią a państwami członkowskimi, niemniej dotyczy to wyłącznie „aspektów określonych w Traktacie”. W tym kontekście należy dostrzec, że zgodnie z art. 151 TFUE Unia i państwa członkowskie, świadome podstawowych praw socjalnych wyrażonych w Europejskiej Karcie Społecznej, podpisanej w Turynie dnia 18 października 1961 roku oraz we Wspólnotowej Karcie Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników z 1989 roku, mają na celu promowanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu. Mając na względzie urzeczywistnienie tych celów, Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich m.in. w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników (art. 153 ust. 1 lit. c TFUE). Niemniej jako podstawę wydania dyrektywy 2019/1158 prawodawca unijny wskazał art. 153 ust. 1 lit. i TFUE, dotyczący równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy, a zatem kwestii prawa pracy, a nie prawa socjalnego. Niewątpliwie miał przy tym na uwadze także przepis art. 153 ust. 4 TFUE, zgodnie z którym wydane dyrektywy nie powinny naruszać prawa państw członkowskich do określenia podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego i nie mogą znacząco wpływać na równowagę finansową tych systemów.

Z tego względu prawodawca unijny skupił się na regulacjach prawa pracy i poprzestał na „zachęcaniu” państw członkowskich do wprowadzenia wynagrodzenia lub świadczenia z tytułu urlopu opiekuńczego, podkreślając zarazem ich swobodę w tym zakresie. O ile jednak powściągliwość prawodawcy unijnego jest zrozumiała, to podobna postawa ustawodawcy krajowego budzi wątpliwości. Skorzystanie przez uprawnionych z wprowadzonych nowelą z dnia 9 marca 2023 roku instrumentów prawa pracy – zwolnienia od pracy oraz urlopu opiekuńczego – oznaczają dla pracowników ograniczenie lub utratę prawa do wynagrodzenia. Wymagają zatem stosownej ochrony ze strony prawa socjalnego: asekurowanie ryzyk życiowych i ich skutków, w tym także wynikających z konieczności opieki nad członkami rodziny, jest przecież podstawowym celem polityki społecznej.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest krytyczne omówienie implementacji dyrektywy 2019/1158 w zakresie zwolnienia od pracy oraz urlopu opiekuńczego z perspektywy prawa socjalnego. Punktem wyjścia będzie naszkicowanie obu instytucji w świetle wypowiedzi literatury prawa pracy. Następnie przedstawione zostaną obowiązujące w Niemczech instrumenty służące ochronie pracowników – nieformalnych opiekunów w okresie korzystania ze zwolnienia od pracy lub urlopu opiekuńczego. Na tym tle będzie można będzie omówić istniejące *de lege lata* i postulowane *de lege ferenda* regulacje polskiego prawa socjalnego, które – jak się wydaje – mogłyby i powinny służyć

asekurowaniu pracowników korzystających z nowo wprowadzonych instytucji prawa pracy, tak aby (z)realizować cel zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

1. Nowe instytucje prawa pracy

1.1. Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej reguluje art. 148¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”), stanowiący implementację art. 7 oraz 10 ust. 1 i 3 dyrektywy 2019/1158. Zgodnie z jego § 1 pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze dwóch dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

Przepis art. 148¹ k.p. i określone w nim przesłanki pozwalające na skorzystanie z czasu wolnego z powodu działania siły wyższej oraz przewidziana na tę okoliczność procedura były przedmiotem wielu wypowiedzi doktryny prawa pracy. Krytykowano zarówno samo umiejscowienie tego przepisu (Stefański 2023, s. 10), jak i niespójność regulacji prawnej odnośnie do wymiaru zwolnienia w kontekście jego rozliczania (Rączka 2024, pkt 2). Dostrzegano problematykę oceny konieczności natychmiastowej obecności pracownika w kontekście nadzwyczajności wydarzenia i poczucia obowiązku obecności czy udzielenia pomocy członkowi rodziny (Stefański 2023, s. 11), a także deklaracji dotyczącej sposobu korzystania z czasu wolnego z art. 148¹ § 2 k.p. (por. Sobczyk 2023, nb. 2). Arkadiusz Sobczyk uznał wręcz, że art. 148¹ k.p. stanowi „niefortunną implementację prawa unijnego”, gdyż jego intencją „nie było wprowadzenie «prawa do zwolnienia» pracownika od pracy na wniosek, ale prawo do odmowy wykonania obowiązków pracowniczych z powodu swoistej siły wyższej z zachowaniem wynagrodzenia. Siła wyższa polega bowiem na tym, że zwalnia z obowiązku wykonania świadczenia”. Na tym tle cytowany autor sformułował dalsze uwagi. Wskazał trafnie, że przepis nie odnosi się do siły wyższej w takim znaczeniu, w jakim rozumie się siłę wyższą w prawie polskim (odmiennie: Stefański 2023, s. 10; Rączka 2024, pkt 1), zasadna jest natomiast taka wykładnia, że za prawem unijnym wprowadza własną definicję siły wyższej na potrzeby usprawiedliwienia nieobecności pracy, że – w konsekwencji – pojęcie „wypadek” obejmuje także zjawiska klimatyczne oraz że „wniosek” należy w istocie rozumieć jako uprzednie zgłoszenie nieobecności lub potrzeby opuszczenia pracy, co ma dalsze konsekwencje odnośnie do stosowania wykładni wypracowanej na gruncie urlopu na żądanie dotyczącej czasu zgłoszenia nieobecności (por. Sobczyk 2023, nb. 1; aprobująco Czerniak-Swędziół 2023, s. 354–355, 360)².

² O szerokim rozumieniu pojęcia „wypadek” także Stefański 2023, s. 10.

Z punktu widzenia przedmiotu niniejszego opracowania istotniejsze są jednak uwagi dotyczące pojęcia „pilne sprawy rodzinne” w kontekście kręgu osób, których choroba lub wypadek czyniłyby niezbędną natychmiastową obecność pracownika. W literaturze dostrzeżono, że pojęcie członka rodziny nie zostało w omawianym przepisie zdefiniowane. W konsekwencji sformułowano tezę, zgodnie z którą art. 148¹ k.p. nie ogranicza się do spraw dotyczących tylko najbliższych członków rodziny (por. np. art. 175¹ pkt 3 i 4 k.p.), natomiast odnosi się do małżonka oraz każdego krewnego (art. 61⁷ ustawy z dnia 25 lutego 1964 roku – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, Dz.U. 2023, poz. 2809 tekst jedn., dalej: „k.r.o.”) i każdego powinowatego (art. 61⁸ k.r.o.). Wskazano, że brak ustawowej definicji pozwala na zastosowanie wykładni funkcjonalnej pojęcia rodziny i nadanie mu znaczenia bliższego jej społecznemu wymiarowi. Uznając wskazane w komentowanym przepisie przesłanki w postaci choroby lub wypadku za bliskie przesłankom prawa do zasiłku opiekuńczego, stwierdzono, że należy pomocniczo skorzystać z ustawy regulującej krąg osób, na które ten zasiłek przysługuje (Jaśkowski 2024, pkt 2). W tym kontekście należy zauważyć, że art. 32 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 2023, poz. 2780 tekst jedn., dalej: „ustawa zasiłkowa”, „u.ś.p.u.s.”) zalicza do nich – poza małżonkiem, krewnymi i powinowatymi – także rodzica dziecka, ojczyma, macochę, jeżeli pozostają z osobą uprawnioną we wspólnym gospodarstwie domowym, oraz dzieci przysposobione i przyjęte na wychowanie i utrzymanie. Także Krzysztof Stefański postulował szeroką interpretację pojęcia „członek rodziny”. Zauważał trafnie, że nie można ograniczać zakresu podmiotowego jedynie do najbliższej rodziny pracownika, bowiem więzy uczuciowe i wynikające z nich powinności nie muszą pokrywać się z formalnymi więzami rodzinnymi. W szczególności może dotyczyć to także osób niebędących formalnie rodziną, lecz pozostających w ścisłych relacjach o takim charakterze (np. partnerzy, dzieci partnerów). Wskazywał przy tym, że przesłankę może stanowić tu wspólne zamieszkiwanie, choć nie uważał jej za przesłankę *sine qua non* (Stefański 2023, s. 10). Także Krzysztof Rączka dostrzegł, że Kodeks pracy nie definiuje na potrzeby art. 148¹ k.p. pojęcia rodziny, należy więc przyjąć jej szerokie rozumienie bez względu na stopień pokrewieństwa lub powinowactwa; nie wymaga się też prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego uprawnionego i pracownika i członka rodziny. Istotna jest z jednej strony potrzeba, z drugiej zaś chęć sprawowania opieki czy też załatwienia ważnych spraw rodzinnych. Natomiast jako zbyt daleko idący ocenił pogląd Krzysztofa Stefańskiego o uwzględnianiu także osób „nie będących formalnie rodziną, lecz pozostających w ścisłych relacjach o takim charakterze”, uznając, że dla takiego stanowiska brak jest umocowania normatywnego. Wskazał, że gdyby ustawodawca chciał rozszerzyć krąg osób pozostających w relacjach „rodzinnych” poza krąg krewnych i powinowatych, uczyniłby to wyraźnie. Takiej zaś woli nie ujawnił, choć *de lege ferenda* postulat taki uznać należy za w pełni uzasadniony (Rączka 2024, pkt 1).

W literaturze dostrzeżono, że także przed wprowadzeniem szczególnej regulacji art. 148¹ k.p. w polskim prawie pracy istniały rozwiązania pozwalające pracownikowi na odstąpienie od obowiązku wykonywania pracy w niektórych okolicznościach związanych z nagłymi sytuacjami rodzinnymi (por. Stefański 2023, s. 11; Czerniak-Swędziół 2023, s. 357 i n.; Rycak 2023, pkt 6–9). Chodzi tu np. o zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, których

odpracowanie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 2¹ k.p.) i urlop na żądanie (art. 167² i 167³ k.p.). Zastosowanie mogły znaleźć także przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. 2014, poz. 1632 tekst jedn.). Zgodnie z jego § 1 przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. W szczególności dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy jest zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 u.ś.p.u.s., które precyzuje m.in. okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym członkiem rodziny, datę urodzenia tego członka rodziny i stopień jego pokrewieństwa lub powinowactwa z ubezpieczonym (art. 55 ust. 3 pkt 8 u.ś.p.u.s.). Zarazem zwolnienie ubezpieczonego od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki daje mu prawo do zasiłku opiekuńczego w wysokości 80% podstawy wymiaru (art. 32, 32a i 35 u.ś.p.u.s.).

Niestety, z niejasnych przyczyn (milczy bowiem na ten temat uzasadnienie projektu ustawy z dnia 6 marca 2023 roku, IX kadencja, druk sejm. nr 2932) ustawodawca krajowy nie nawiązał do istniejących i sprawdzonych w praktyce rozwiązań (Czerniak-Swędziół 2023, s. 352; 2024, s. 17), ale zdecydował się na wprowadzenie regulacji szczególnej. Zgodnie bowiem z art. 148¹ § 1 zdanie drugie k.p. w okresie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, zachowuje on prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. Abstrahując od kwestii dotyczącej tego, jak rozumieć pojęcie „połowa wynagrodzenia” (por. Stefański 2023, s. 12; Czerniak-Swędziół 2024, s. 18),³ powstaje pytanie, dlaczego akurat taki ułamek ustawodawca uznał za zasadny. Nawiązując do określonej w art. 92 k.p. ochrony pierwotnej gwarantującej prawo do wynagrodzenia w czasie niezdolności do pracy, można by raczej oczekiwać wprowadzenia „wynagrodzenia opiekuńczego” w wysokości 80% wynagrodzenia. Zasadniczo natomiast wydaje się, że właściwym rozwiązaniem byłaby raczej modyfikacja istniejących rozwiązań ubezpieczenia chorobowego (o czym szerzej w pkt 3.1).

1.2. Urlop opiekuńczy

Urlop opiekuńczy został uregulowany w art. 173¹–173³ k.p. jako nowy rodzaj urlopu bezpłatnego. Zgodnie z art. 173¹ § 1 k.p. pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze pięciu dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym,

³ O stosowaniu § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. 2017, poz. 927 tekst jedn.) por. Rycak 2023, pkt 12.

która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Przepisy nie budzą zasadniczych kontrowersji w doktrynie prawa pracy⁴. Dostrzega się natomiast, że pomimo brzmienia art. 3 lit. c dyrektywy 2019/1158 polski ustawodawca nie zdecydował się na określenie w prawie krajowym ważnych względów medycznych uzasadniających korzystanie z urlopu opiekuńczego. Oznacza to, że ocena, czy w danym konkretnym przypadku przesłanka ta jest spełniona, należy do pracownika składającego wniosek o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz do pracodawcy udzielającego takiego urlopu. Zauważa się przy tym, że prawo do urlopu opiekuńczego nie zależy od spełnienia przez pracownika jakichkolwiek dodatkowych warunków, np. tego, czy wymagana opieka lub wsparcie może być zapewnione członkowi rodziny lub osobie zamieszkującej z pracownikiem ze strony innej osoby (Zieleniecki 2023, nb. 2; Nałęcz 2024, nb. 4).

Wprawdzie okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 173² k.p.), niemniej pracownik korzystający z urlopu opiekuńczego nie zachowuje w tym czasie prawa do wynagrodzenia. Polski ustawodawca nie skorzystał zatem z sugestii prawodawcy unijnego aby zapewnić wynagrodzenie lub świadczenie z tytułu urlopu opiekuńczego, co należy ocenić negatywnie. Po pierwsze, przyjęte rozwiązanie nie zachęca do korzystania z tej instytucji. Po drugie natomiast, nie zapewnia się pracownikowi zmuszonemu okolicznościami do skorzystania z urlopu opiekuńczego stosownej asekuracji socjalnoprawnej.

2. Niemieckie instrumenty służące ochronie pracowników – nieformalnych opiekunów

2.1. Krótkookresowe zwolnienie od pracy

Rozwiązania podobne do przewidzianych w dyrektywie 2019/1158 zostały wprowadzone w Niemczech już w 2008 roku. Ustawa z dnia 28 maja 2008 roku o czasie opieki (Gesetz über die Pflegezeit [Pflegezeitgesetz – PflegeZG], BGBl. I, s. 874, 896, dalej: „ustawa o czasie opieki”, „PflegeZG”), w § 2 ust. 1 uprawnia pracowników do krótkookresowego – do 10 dni roboczych – zwolnienia od pracy, gdy jest to konieczne, aby w nagłym przypadku zapewnić lub zorganizować członkom rodziny (określonym w zamkniętym katalogu § 7 ust. 3 PflegeZG) dostosowaną do potrzeb opiekę⁵. Uprawnienie to stanowi odpowiednik zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej przewidzianego w art. 7 dyrektywy 2019/1158 (por. Treichel 2021, s. 92). Pomijając omówienie zagadnień związanych z kwestiami prawnopracowniczymi, można tylko na marginesie zauważyć, że ustawodawca niemiecki przewidział dłuższy okres

⁴ Odnośnie do wątpliwości dotyczących terminu złożenia wniosku (art. 173¹ § 4 k.p.) zob. Rączka 2024, pkt 4.

⁵ „Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen”.

zwolnienia z pracy: 10 dni roboczych to zasadniczo dwa tygodnie na zapewnienie lub organizację koniecznej opieki. Ponadto regulacja § 2 ust. 1 PflegeZG odwołuje się do sytuacji nagłych/pilnych (niem. *akut*), abstrahując od problemów dotyczących zdefiniowania pojęcia siły wyższej⁶.

Odnośnie do wynagrodzenia za okres zwolnienia od pracy przepis § 2 ust. 3 zdanie pierwsze PflegeZG stanowi, że pracodawca jest zobowiązany do jego wypłaty tylko wówczas, gdy wynika to przepisów prawa pracy lub innych porozumień. Nawet mając na uwadze znaczenie autonomicznych źródeł prawa pracy w niemieckiej rzeczywistości prawnej, przepis ten oznacza jednak, że ustawa o czasie opieki nie przewiduje prawa do wynagrodzenia, choćby ułamkowego. Zarazem jednak § 2 ust. 3 zdanie pierwsze PflegeZG przyznaje pracownikom bez prawa do wynagrodzenia prawo do uzupełniającego świadczenia – „zasiłku wspierającego opiekę” (*Pflegeunterstützungsgeld*) – przyznanego na wniosek (por. Rancke, Pepping 2022, s. 1369, nb. 28) na podstawie § 44a ust. 3 jedenastej księgi kodeksu socjalnego (SGB XI), regulującej ubezpieczenie pielęgnacyjne.

Wysokość zasiłku odpowiada wysokości zasiłku opiekuńczego przysługującego w przypadku choroby dziecka określonej przepisami § 45 ust. 2 zdanie trzecie do piątego księgi piątej kodeksu socjalnego (SGB V), regulującej ubezpieczenie chorobowe. Co do zasady wynosi on 70% podstawy wymiaru, w niektórych sytuacjach może być jednak wyższy, aż do 100% podstawy wymiaru (por. Henssler, Willemsen, Kalb 2020, s. 818, nb. 60; Krahmer, Plantholz, Kuhn-Zuber 2024, s. 883; Graue 2020, s. 68–69).

2.2. Długookresowe zwolnienie od pracy

Przepisy ustawy o czasie opieki regulują także – stanowiąc odpowiednik urlopu opiekuńczego (por. Treichel 2021, s. 81) – długookresowe (do sześciu miesięcy) zwolnienie od pracy w celu opieki nad członkiem rodziny w warunkach domowych (§ 3 i 4 PflegeZG). Również w tym wypadku można zrezygnować z omówienia obszernej regulacji i poszczególnych przesłanek regulujących możliwość skorzystania z tego instrumentu oraz rozwiązań służących prawnopracowniczej ochronie pracowników. Wskazać jednak należy, że zwolnienie to może być zarówno częściowe, jak i całkowite. W tym ostatnim przypadku dochodzi do zawieszenia obowiązków ze stosunku pracy, w tym oczywiście również obowiązku wypłaty wynagrodzenia (por. Henssler, Willemsen, Kalb 2020, s. 820, nb. 65).

Uzupełnieniem długookresowego zwolnienia od pracy z § 3 i 4 PflegeZG jest zwolnienie przewidziane w § 2 ustawy z dnia 6 grudnia 2011 roku o rodzinnym czasie opieki (Gesetz über die Familienpflegezeit [Familienpflegezeitgesetz – FPfZG], BGBl. I, s. 2564, dalej: „ustawa o rodzinnym czasie opieki”, „FPfZG”), które może trwać nawet 24 miesiące. Ustawa wymaga jednak, aby w jego trakcie kontynuować zatrudnienie w wymiarze co najmniej 15 godzin tygodniowo (§ 2 ust. 1 zdanie drugie FPfZG), co wiąże się oczywiście z uzyskiwaniem odpowiedniego wynagrodzenia.

⁶ Por. wyżej przypis nr 8.

Kluczowym elementem⁷ ustawy o rodzinnym czasie opieki jest przewidziana w § 3 FPfZG nieoprocentowana pożyczka, służąca uzupełnieniu obniżonego lub zastąpieniu utraconego w związku z długookresowym zwolnieniem od pracy wynagrodzenia. Jest ona finansowana ze środków federalnych i przyznawana na wniosek (§ 8 FPfZG). Jej wysokość wynosi zasadniczo połowę utraconego wynagrodzenia netto (§ 3 ust. 2 FPfZG) (por. Rancke, Pepping 2022, s. 1422–1425), przy czym pracownik może zawnioskować niższą kwotę, jednak nie mniej niż 50 euro miesięcznie (§ 3 ust. 5 FPfZG). Pożyczka podlega spłacie do 46 miesięcy od rozpoczęcia zwolnienia od pracy, przy czym w szczególnych sytuacjach ustawa przewiduje zawieszenie lub odroczenie spłaty, a nawet umorzenie pożyczki (§ 6 i 7 FPfZG).

3. Socjalnoprawna asekuracja pracowników korzystających z nowo wprowadzonych instytucji prawa pracy

3.1. Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Jak już wyżej wskazano, w okresie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, zachowuje on prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia (art. 148¹ § 1 zdanie drugie k.p.). Pamiętając, że dyrektywa 2019/1158 nie wymaga, aby za czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej prawo krajowe przewidywało wynagrodzenie lub inne świadczenie, przyjęte rozwiązanie należy jednak ocenić krytycznie.

Po pierwsze, z niewiadomych przyczyn kosztami zwolnienia pracownika od pracy w pilnych sprawach rodzinnych obarczono pracodawcę. Zapewne chcąc zminimalizować to obciążenie, zdecydowano się na ograniczenie wysokości wynagrodzenia do jego połowy, co jednak – po drugie – stanowi odstępstwo od przyjętego w art. 92 k.p. wymiaru wynagrodzenia chorobowego. Po trzecie wreszcie, nie jest jasne, dlaczego w ogóle zdecydowano się na wprowadzenie swoistego „wynagrodzenia opiekuńczego” w ramach ochrony pierwotnej prawa pracy. Jak trafnie zauważono w doktrynie, „[w] aktualnych warunkach prawnych, gospodarczych i społecznych w kodeksie pracy powinny dominować instrumenty ochronne – zabezpieczające sytuację «pracownika» (jego relacje rodzinne, zdrowie, życie) przed zagrożeniami, sytuacjami, które mogą na nią negatywnie wpłynąć (na przykład zakazy zwolnienia pracownika, zakazy zatrudniania kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym czasie pracy, zakaz delegowania kobiety w ciąży bez jej zgody poza miejsce zamieszkania, elastyczne formy pracy ułatwiające łączenie pracy z funkcjami wynikającymi z macierzyństwa, rodzicielstwa itp.) oraz instrumenty pomocowe gwarantujące wsparcie w sytuacjach ograniczających lub wyłączających zdolność czy też możliwość świadczenia przez pracownika umówionej pracy,

⁷ W uzasadnieniu projektu ustawy użyto sformułowania „filar nośny”, por. Henssler, Willemsen, Kalb 2020, s. 826, nb. 86.

w tym łączących się z obowiązkiem pracodawcy zapewnienia im bezpiecznego środowiska pracy, nierodzące jednak dla pracodawcy, co do zasady, bezpośrednich ciężarów finansowych lub przynajmniej indywidualnie ponoszonego ciężaru finansowego (na przykład urlopy, przeniesienia ochronne, konieczność akceptacji przerw w procesie pracy uzasadnionych chociażby względami rodzinnymi lub społecznymi itp.). (...) Struktura własnościowa pracodawców, udział w rynku pracy pracodawców sektora prywatnego, ich wielkość, procesy zachodzące na rynku pracy z jednej strony, z drugiej zaś *ratio* ubezpieczeń społecznych, zakres ochrony socjalnej pracownika, jego rodziny w ramach zorganizowanego przez państwo systemu świadczeń ubezpieczenia społecznego oraz udział pracodawcy w jego finansowaniu uzasadniają rewizję tej ochrony w obszarze k.p. poprzez jej zniesienie, a przynajmniej istotne ograniczenie (wynagrodzenie chorobowe), zniesienie i zastąpienie świadczeniami ubezpieczeniowymi (dodatki wyrównawcze, zwłaszcza przysługujące pracownicy ciężarnej lub karmiącej piersią) oraz przekształcenie w instrumenty, do których prawo wynika z autonomicznych źródeł prawa pracy (odprawa emerytalna, odprawa rentowa i odprawa pośmiertna), z wyjątkiem – ewentualnie – ochrony związanej z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową” (Stopka 2020, s. 661–662).

W pełni zgadzając się z tą wypowiedzią, należałoby w konsekwencji postulować, aby instrumenty służące finansowemu zabezpieczeniu pracownika, który zwalnia się z pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, umiejscowić raczej w prawie socjalnym, a konkretnie w ubezpieczeniu chorobowym. Rzecz jest o tyle łatwa, że już *de lege lata* zasiłek opiekuńczy przysługuje w sytuacjach, które można ocenić jako nagłe/pilne, a zarazem nadzwyczajne. Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 lit. a u.ś.p.u.s. zasiłek przysługuje przecież w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także choroby niani lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem. Z drugiej jednak strony obowiązujące przepisy (art. 32 i 32a u.ś.p.u.s.) akcentują sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, co nie jest zasadniczym celem krótkookresowego zwolnienia od pracy, zwłaszcza w kontekście wypadku. Chodzi tu bowiem raczej o zorganizowanie opieki w pilnych i niespodziewanych (por. motyw 28 preambuły do dyrektywy 2019/1158) sprawach rodzinnych oraz służyć wsparciem i pomocą choremu lub poszkodowanemu w wypadku członkowi rodziny względnie służbom ratowniczym itp., gdy wiek lub stan zdrowia chorego lub poszkodowanego tego wymaga.

De lege ferenda można by zatem zaproponować stosowne uzupełnienie ustawy zasiłkowej poprzez wprowadzenie szczególnego zasiłku opiekuńczego, nawiązującego wprost do przesłanek określonych w art. 7 dyrektywy 2019/1158 i art. 148¹ § 1 zdanie pierwsze k.p. Taki szczególnie zasiłek opiekuńczy przysługiwałby pracownikowi zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli natychmiastowa obecność pracownika była niezbędna ze względów opiekuńczych lub organizacyjnych. O ile choroba może być udokumentowana zaświadczeniem lekarskim a wypadek zaświadczeniem Policji wydanym w trybie art. 217 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. 2024, poz. 572 tekst jedn.), o tyle niezbędność obecności pracownika mogłaby być jedynie przedmiotem jego oświadczenia,

podlegającego ocenie organu rentowego⁸. Konieczne byłoby doprecyzowanie kręgu osób, których choroba lub wypadek czyniłyby niezbędną natychmiastową obecność pracownika. Obecnie jest to kwestia kontrowersyjna (zob. wyżej pkt 1.1), także wobec problemów ze zdefiniowaniem pojęcia „rodzina”. W świetle art. 18 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm., dalej: „Konstytucja RP”) w doktrynie wskazano, że rodzina jest grupą społeczną, której członkostwo nabywa się przez urodzenie albo nawiązanie więzi rodzinnej na innej podstawie prawnej (Borysiak 2016, nb. 133). Wydaje się jednak, że z uwagi na dynamiczne zmiany w strukturze społecznej spadek liczby małżeństw (por. GUS 2023, s. 12–13; Eurostat 2024) i wzrost liczby związków niesformalizowanych (por. GUS 2019, s. 139; Eurostat 2024), kohabitacyjnych (Szukalski 2014, s. 62–74), należałoby raczej podzielić przywołany już pogląd Krzysztofa Stefańskiego i zaproponować funkcjonalne zdefiniowanie rodziny jako osób będących w trwałym związku, wspólnie żyjących i gospodarujących, bez względu na łączące ich więzi pokrewieństwa, powinowactwa lub formalne. Zresztą także z redakcji art. 18 Konstytucji RP wynika, że wskazane w tym przepisie formy życia rodzinnego, tj. małżeństwo, macierzyństwo lub rodzicielstwo, nie wystarczają do opisu tego zjawiska, skoro konieczne było osobne wymienienie rodziny. Innymi słowy, konstytucyjny nakaz ochrony i opieki nad rodziną w pełni obejmuje także rodziny nieoparte na więzi małżeńskiej ani rodzicielskiej (tzw. rodziny patchworkowe).

Okres zasiłkowy postulowanego świadczenia mógłby być liczony w dniach lub godzinach w nawiązaniu do brzmienia art. 148¹ § 1 zdanie pierwsze k.p., z zastrzeżeniem uwag zgłaszanych w doktrynie dotyczących niespójności regulacji prawnej odnośnie do wymiaru zwolnienia w kontekście jego rozliczania (Rączka 2024, pkt 2). Ustalenie wysokości zasiłku zależy od decyzji ustawodawcy, nie ma jednak powodu, aby była ona niższa niż 80% podstawy wymiaru. Zasadne wydaje się także wprowadzenie przepisu wyłączonego prawo do zasiłku w sytuacji, gdyby poza pracownikiem także inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym mogli w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem być natychmiast/niezwłocznie obecni i zapewnić choremu/poszkodowanemu w wypadku opiekę i wsparcie organizacyjne (por. art. 34 u.s.p.u.s.).

3.2. Urlop opiekuńczy

Powyższe uwagi można odnieść także do urlopu opiekuńczego. Z uwagi na jego szczególne przeznaczenie – zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych – dyskusyjne jest ukształtowanie go jako formy urlopu bezpłatnego. Także wymiar tego urlopu (pięć dni) każe traktować go raczej w kategoriach krótkookresowego zwolnienia z pracy.

W konsekwencji uzasadniona jest teza, zgodnie z którą korzystanie z urlopu opiekuńczego powinno wiązać się z nabyciem prawa do zasiłku opiekuńczego. Nie wydaje się

⁸ Tak jak *de lege lata* kwestia niezbędności obecności pracownika przy członku jego rodziny powinna być w każdym przypadku indywidualnie oceniana przez pracodawcę, por. Rączka 2024, pkt 1.

jednak konieczne wprowadzanie nowej formy tego zasiłku, a jedynie zmiana obowiązującej regulacji. Mogłaby ona polegać na poszerzeniu katalogu art. 32 ust. 1 u.ś.p.u.s. o pkt 4, np. o treści: „osobą będącą członkiem rodziny lub zamieszkującą w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych”, względnie na dodaniu osobnego artykułu, np. o treści: „Zasiłek opiekuńczy przysługuje także pracownikowi zwolnionemu od wykonywania pracy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych”. To ostatnie rozwiązanie umożliwiłoby czytelne powiązanie tego zasiłku z urlopem opiekuńczym. Także w tym przypadku wysokość zasiłku mogłaby wynosić przyjęte 80% podstawy wymiaru.

Poza odwołaniem do art. 34 u.ś.p.u.s. należałoby także uwzględnić inne jeszcze okoliczności wyłączające prawo do zasiłku. W szczególności chodzi o pobieranie świadczeń odnoszących się do „potrzeby opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych”. W tym kontekście wskazać należy na wprowadzone od dnia 1 stycznia 2024 roku⁹ świadczenie wspierające (dla osób w wieku od ukończenia 18. roku życia) oraz przewidziane dla opiekunów osób niepełnosprawnych do 18. roku życia świadczenia opiekuńcze¹⁰. Trzeba bowiem zauważyć fundamentalną zmianę ich charakteru prawnego wynikającą z umożliwienia opiekunom podejmowania aktywności zawodowej: z „ekwiwalentu utraconych zarobków” stały się świadczeniami z tytułu potrzeby długoterminowej opieki nad niepełnoletnimi osobami z niepełnosprawnościami¹¹. W konsekwencji wydaje się, że pobieranie przez opiekuna któregoś ze zryczałtowanych świadczeń opiekuńczych lub przez podopiecznego świadczenia wspierającego mogłoby stanowić okoliczność wyłączającą prawo do zasiłku opiekuńczego w związku z urlopem opiekuńczym.

Dla porządku należy także zauważyć, że dyrektywa daje państwom członkowskim możliwość określenia „dodatkowych szczegółów dotyczących zakresu i warunków urlopu opiekuńczego”, w tym zwłaszcza doprecyzowania pojęcia „poważnych względów medycznych” (por. art. 6 ust. 1 zdanie drugie i art. 3 ust. 1 lit. c dyrektywy 2019/1158), z czego jednak polski ustawodawca nie skorzystał (zob. wyżej pkt 1.2). Niemniej ograniczenie prawa do urlopu opiekuńczego wyłącznie w celu zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującą w tym samym gospodarstwie domowym uprawnionej do świadczenia wspierającego lub na którą pobierane jest jedno ze świadczeń opiekuńczych byłoby możliwe i dopuszczalne. Przyjęcie takiego rozwiązania, obiektywizującego zasadność skorzystania z urlopu opiekuńczego, mogłoby zarazem uzasadniać bezpłatność urlopu opiekuńczego.

⁹ Ustawą z dnia 7 lipca 2023 roku o świadczeniu wspierającym, Dz.U. 2023, poz. 1429 ze zm.

¹⁰ Uregulowane w ustawie z dnia 28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych, Dz.U. 2024, poz. 323 tekst jedn., uzupełnionej przepisami ustawy z dnia 4 kwietnia 2004 roku o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów, Dz.U. 2024, poz. 246 tekst jedn.

¹¹ Szerzej o ustawie o świadczeniu wspierającym i zmienionym charakterze prawnym świadczeń opiekuńczych por. Lach 2024, s. 17.

Podsumowanie

Wprowadzenie do polskiego prawa pracy dwóch nowych instytucji – zwolnienia od pracy oraz urlopu opiekuńczego – służących ułatwieniu pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym, należy niewątpliwie ocenić pozytywnie. Nie zmienia tego fakt, że ukształtowanie poszczególnych kwestii może budzić zasadne zastrzeżenia.

Wydaje się natomiast, że należałoby uzupełnić regulację prawa pracy o stosowną ochronę prawa socjalnego, aby nie tylko zachęcić pracowników do korzystania z nowo wprowadzonych instrumentów, ale przede wszystkim zapewnić im w tym okresie stosowne wsparcie. Dotyczy to w szczególności bezpłatnego urlopu opiekuńczego. Niemniej zastosowanie odnośnie do zwolnienia od pracy rozwiązań tzw. ochrony pierwotnej i obciążanie pracodawcy obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia za ten okres, nawet jeśli w ograniczonym zakresie, nie wydaje się rozwiązaniem trafnym. Należałoby raczej postulować skorzystanie z rozwiązań już istniejących w ramach systemu ubezpieczeń społecznych, tym bardziej że w grę wchodzi niewielkie w istocie zmiany regulacji dotyczącej zasiłku opiekuńczego. Ponadto wydaje się, że, wobec wymiaru zwolnienia od pracy (dwa dni) i urlopu opiekuńczego (pięć dni) i przy założeniu, iż pobieranie przez pracownika świadczeń opiekuńczych lub świadczenia wspierającego przez podopiecznego wyłączałoby prawo do zasiłku opiekuńczego, obciążenie Funduszu Ubezpieczeń Społecznych nie byłoby w praktyce znaczące.

Bibliografia

- Borysiak W. (2016) *Komentarz do art. 18* [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP*, t. 1: *Komentarz do art. 1–86*, Warszawa.
- Czerniak-Swędzioł J. (2023) *Vis maior jako powód zwolnienia od pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, z. 4.
- Czerniak-Swędzioł J. (2024) *Urlop opiekuńczy i zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej – (nie)trafione uprawnienia pracownicze?*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1.
- Eurostat (2024) *Demography of Europe – 2024 edition*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/demography-2024#about-publication> (dostęp: 2 sierpnia 2024).
- Graue B. (2020) *Auswirkungen der Richtlinie 2019/1158/EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige auf das deutsche Arbeitsrecht*, „Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht”, nr 2.
- GUS (2019) *Sytuacja demograficzna Polski do 2018 roku. Tworzenie i rozpad rodzin*, Warszawa, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/sytuacja-demograficzna-polski-do-2018-roku-tworzenie-i-rozpad-rodzin,45,1.html> (dostęp: 2 sierpnia 2024).
- GUS (2023) *Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2023 r.*, Warszawa, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stand-i-struktura-ludnosc-i-oz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-stand-w-dniu-30-czerwca,6,35.html> (dostęp: 2 sierpnia 2024).
- Henssler M., Willemsen H.J., Kalb H.J. (wyd.) (2020) *Arbeitsrecht Kommentar*, Köln.

- Jaśkowski K. (2024) *Komentarz do art. 148¹* [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el.
- Krahmer U., Plantholz M., Kuhn-Zuber G. (wyd.) (2024) *SGB XI. Soziale Pflegeversicherung. Lehr- und Praxiskommentar*, Baden-Baden.
- Lach D.E. (2024) *Kilka uwag do ustawy o świadczeniu wspierającym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5.
- Nałęcz M. (2024) *Komentarz do art. 173¹* [w:] W. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Rancke F., Pepping G. (wyd.) (2022) *Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit: MuSchG, BEEG, MuSchEltZV, PflegeZG, FPfZG, Kindergeldrecht, UVG: Handkommentar*, Baden-Baden.
- Rączka K. (2024) *Komentarz do art. 148¹* [w:] M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Zwolińska, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Rycak M. (2023) *Komentarz do art. 148¹* [w:] K. Walczak. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2023) *Komentarz do art. 148¹* [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Stefański K. (2023) *Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 8.
- Stopka K. (2020) *O realizacji zabezpieczenia społecznego w przepisach kodeksu pracy*, „Przegląd Prawa i Administracji”, nr 120.
- Szukalski P. (2014) *Charakterystyka związków kohabitacyjnych we współczesnej Polsce*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 8.
- Treichel S. (2021) *Zur Notwendigkeit einer Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie 2019/1158 vom 20. Juni 2019 in das geltende Arbeits- und Sozialrecht: Rechtsgutachten im Auftrag des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes*, Berlin.
- Zieleniecki M. (2023) *Komentarz do art. 173¹* [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.

Akty prawa

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego, Dz.U. 2024, poz. 572 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 25 lutego 1964 roku – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, Dz.U. 2023, poz. 2809 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. 2023, poz. 2780 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych, Dz.U. 2024, poz. 323 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 4 kwietnia 2004 roku o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów, Dz.U. 2024, poz. 246 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 9 marca 2023 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023, poz. 641.
- Ustawa z dnia 7 lipca 2023 roku o świadczeniu wspierającym, Dz.U. 2023, poz. 1429 ze zm.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz.U. 2014, poz. 1632 tekst jedn.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. 2017, poz. 927 tekst jedn.

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/47 wersja skonsolidowana.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.Urz. UE L 2019, nr 188/79.

Ustawa z dnia 28 maja 2008 roku o czasie opieki (Gesetz über die Pflegezeit, Pflegezeitgesetz – PflegeZG), BGBl. I, s. 874, 896.

Ustawy z dnia 6 grudnia 2011 roku o rodzinnym czasie opieki (Gesetz über die Familienpflegezeit, Familienpflegezeitgesetz – FPfZG), BGBl. I, s. 2564.