



RZECZPOSPOLITA POLSKA

Rzecznik Praw Dziecka

Mikołaj Pawlak

Warszawa, 13 stycznia 2022 roku

ZSS.422.1.2022.KT

**Pani  
Marlena Małąg  
Minister  
Rodziny i Polityki Społecznej**

efektywne łączenie ról zawodowych i prywatnych przez rodziców nie jest łatwe, dlatego zwracam się do Pani Minister o informację w sprawie wdrożenia do polskiego porządku prawnego Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (dalej: *dyrektywa*). Chodzi przede wszystkim o przepisy, które rozszerzają prawa pracowników związane z rodzicielstwem.

Celem dyrektywy jest m.in. poprawa szans na rynku pracy i równego traktowania w pracy poprzez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami (lub opiekunami) godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Beneficjentem przyjętych rozwiązań będą dzieci.

Oprócz regulacji obecnego Kodeksu pracy<sup>1</sup>, które jak się wydaje są wystarczające i nie będą wymagały dostosowania<sup>2</sup>, pozostaje kwestią otwartą transpozycja w szczególności regulacji:

- 1) artykułu 5 ust. 2 dyrektywy<sup>3</sup>, która zwiększa wymiar urlopu rodzicielskiego niepodlegającego przeniesieniu na drugiego rodzica – z 1 na 2 miesiące;
- 2) artykułu 5 ust. 8 dyrektywy<sup>4</sup>, która zwraca uwagę na potrzebę dostosowania warunków dostępu i szczegółowych rozwiązań odnośnie stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, rodziców

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.);

<sup>2</sup> Odnosnie np. do urlopu ojcowskiego;

<sup>3</sup> Państwa członkowskie zapewniają, aby nie można było przenieść dwóch miesięcy urlopu rodzicielskiego;

<sup>4</sup> Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu do urlopu rodzicielskiego i szczegółowych ustaleń dotyczących jego stosowania do potrzeb rodziców adopcyjnych, rodziców niepełnosprawnych i rodziców z dziećmi niepełnosprawnymi lub cierpiącymi na chorobę długotrwałą;



z niepełnosprawnościami, rodziców dzieci z niepełnosprawnościami oraz cierpiącymi na choroby przewlekłe (jako fakultatywne);

3) artykułu 9 ust. 1 dyrektywy<sup>5</sup>, która statuuje uprawnienie do elastycznej organizacji pracy.

Ponieważ dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia w życie przepisów (ustawodawczych, wykonawczych i administracyjnych), które będą stanowić wdrożenie dyrektywy – zatem niezbędnych do jej wykonania – do dnia 2 sierpnia 2022 r., zwracam się do Pani Minister z uprzejmą prośbą o udzielenie informacji o zakresie i etapie prac legislacyjnych nad wdrożeniem do polskiego porządku prawnego Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE.

---

<sup>5</sup> Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci w określonym wieku, który wynosi co najmniej osiem lat, oraz opiekunowie mieli prawo do ubiegania się o elastyczną organizację pracy w celach opiekuńczych. Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może podlegać rozsądnym ograniczeniom;