

# Felietony COOPERANTE

Prawo pracy i zabezpieczenie społeczne  
w dobie pandemii

Numer 7(7) 2020

*Drodzy Czytelnicy,*

zapraszamy do lektury siódmego z cyklu opracowań poświęconych zagadnieniom związanym z prawem pracy i zabezpieczeniem społecznym. Prezentowane uwagę dotyczą trudnej sytuacji pracownika-rodzica w dobie koronakryzysu.

Osoby zainteresowane publikowaniem krótkich opracowań o charakterze felietonów bądź *working papers* zapraszamy do kontaktu: [cooperante@wpia.uni.lodz.pl](mailto:cooperante@wpia.uni.lodz.pl)

*Życzymy udanej lektury!*



Polska Sieć Naukowa Prawa Pracy  
i Zabezpieczenia Społecznego

COOPERANTE

Justyna Czerniak-Swędzioł

## ***Mission impossible*, czyli o pracowniku-rodzicu w dobie koronakryzysu, słów kilka...**

Przyszło nam się zmierzyć z epidemią niezwykle groźnego wirusa COVID-19, który od marca drastycznie spowolnił gospodarkę. Zmagania te dotyczą wszystkich, bez względu na wiek, pozycję społeczną, stanowisko, branżę czy kwalifikacje. "Lockdown" – to pojęcie odmieniane przez wszystkie przypadki, a pandemia doprowadziła do zamknięcia granic, sklepów, urzędów, kin, restauracji, wielu firm a także szkół, przedszkoli i żłobków. Wszystkie te działania miały na celu zmniejszyć ryzyko rozprzestrzeniania się wirusa. Nagle zatrzymało się niemal wszystko. W tym również rynek pracy, który zmusił wielu pracodawców, albo do wstrzymania albo - w nieco lepszym wariantcie - do przemodelowania dotychczasowej organizacji pracy i wprowadzenia poniekąd nowych rozwiązań w postaci pracy zdalnej, czy też tych już bardziej sprawdzonych w postaci uelastycznienia czasu pracy. Wśród tych milionów pracowników, którym nagle przyszło zostać w domu znalazła się również całkiem liczna grupa pracowników – rodziców, którzy musieli całkowicie przejąć obowiązki nie tylko te opiekuńcze, ale przede wszystkim te szkolne i jednocześnie -w dość szybkim tempie -dostosować się do realiów pracy zdalnej. Czy taka multi zadaniowość skoncentrowana na osobie pracownika-rodzica jest w ogóle realna do wykonania? *Mission impossible*? Z autopsji mogłabym odpowiedzieć, że nie ma misji nie do wykonania szczególnie z pozycji rodzica. Z tym, że przedmiotowy tekst nie jest pamiętnikiem Autorki z czasów pandemii a spojrzeniem na problem w nieco szerszym aspekcie.

Ustawodawca reaguje na problemy związane

z koronawirusem dość szybko i już w dniu 31 marca 2020 r. wprowadza ustawę o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>1</sup> (dalej tarcza), a w niej art. 4, który przyznaje dodatkowy zasiłek opiekuńczy dla ubezpieczonego, który zwolniony został od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1999 r., czyli dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat oraz do ukończenia 18 roku życia w przypadku dzieci z niepełnosprawnościami. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy wypłacany jest w wysokości 80% wynagrodzenia pracownika objętego stosunkiem pracy, a okres jego wypłaty nie wlicza się do ogólnego limitu 60 dni, który przysługuje na opiekę nad dzieckiem do 14. roku życia. W związku z przedłużającym się okresem epidemii, dodatkowy zasiłek opiekuńczy jest stale wydłużany przez ustawodawcę, co teoretycznie ułatwia godzenie obowiązków rodzicielskich z pracowniczymi, ale niestety tylko teoretycznie.

Jednocześnie ustawodawca zastrzega, że w okresie pobierania przez pracownika-rodzica dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie może on pobierać wynagrodzenia, co jest zrozumiałe, ale wyłącznie z poziomu założeń systemowych (ubezpieczeniowych), ale już niekoniecznie z poziomu pracownika. Cel zasiłku opiekuńczego to zapewnienie środków finansowych ubezpieczonemu, który z powodu zaistnienia zdarzenia objętego ryzykiem ubezpieczenia chorobowego nie może uzyskiwać dochodu ze swej działalności zarobkowej. Nie mniej jednak ustawodawca poczynił w tym zakresie wyjątek, który odnosi się do pracownika-rodzica wykonującego zawód medyczny. Art. 4b ust. 1 tarczy przewiduje odstępstwo od zasady, że zasiłek opiekuńczy

---

<sup>1</sup> Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 2020 poz. 374).

wypłacany jest nie obok, ale zamiast wynagrodzenia. Pracownikom medycznym świadczącym w okresie pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego pracę w ramach dyżuru medycznego, przysługiwać będzie wynagrodzenie za czas dyżuru bez utraty prawa do zasiłku. Należałoby się zatem zastanowić, czy aby rozwiązania zaproponowane w tym zakresie względem rodziców - medyków nie mogły w przyszłości zostać przeniesione na realia umożliwiające połączenie opieki (i pobierania z tego tytułu zasiłku) z pracą (i pobieraniem z tego tytułu wynagrodzenia). Zapewne przedstawiciele doktryny ubezpieczeniowej nie podzielają optymizmu Autorki w tym zakresie, ale nie mogą zaprzeczyć, że rozwiązania z tarczy nie otwierają nowych możliwości pozwalając na połączenie tych dwóch, jakby nie było, wykluczających się systemowo instytucji.

Wydaje się, że propozycje ustawodawcy zawarte w tarczy, co do pomocy pracującym rodzicom w dobie kryzysu skierowane zostały jedynie do grupy pracowników-rodziców, którzy z uwagi na specyfikę i charakter wykonywanej pracy nie mają możliwości świadczyć jej zdalnie (np. pracownik sklepu, kierowca, kucharz), a jednocześnie sprawują opiekę wyłącznie nad dzieckiem/dziećmi do lat 8. To właśnie dla takiego wzorca pracownika - rodzica stworzono realną ochronę tarczową przyznaną właśnie w postaci dodatkowego zasiłku opiekuńczego i ochrony trwałości stosunku pracy, co wynika już rzecz jasna z przepisów kodeksowych. Niestety ustawodawca zapomniał o tym, że ten wzorec pracownika to zdecydowanie wierzchołek góry lodowej. Istnieją bowiem takie sytuacje faktyczne, gdzie pracownik-rodzic nie tylko będzie musiał sprawować opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem w wieku nie tylko do lat ośmiu, ale i więcej oraz zostanie postawiony przed koniecznością wykonywania pracy zdalnej. I co wtedy? No właśnie wtedy zaczynają się prawdziwe dylematy i rozterki, którym obecnie – z poziomu ustawodawcy - zaradzić niestety się nie da. Nie mniej jednak, skoro

„walka” z pandemią dopiero przed nami to może warto byłoby o niech powiedzieć głośno i wyraźnie, jednocześnie konstruując stosowne wnioski *de lege lata* i *de lege ferenda*.

Realny problem dotyka bowiem pracowników będących rodzicami dzieci w wieku powyżej 8 lat, albowiem im w świetle przepisów tarczy prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie przysługuje. Według ustawodawcy, z którego zapatrywaniem Autorka zupełnie się nie zgadza, dzieci w wieku od ukończenia ósmego roku życia są na tyle samodzielne, że nie wymagają opieki rodzica. Co za tym idzie, w dobie korona kryzysu mogą również samodzielnie realizować obowiązek szkolny w domu, którym obarczeni zostali oni sami, jak również ich opiekunowie prawni. Nie próbując w tym miejscu rozstrzygnąć, czy granica ósmego roku życia jest wystarczająca czy też nie, aby pozostawić dziecko samo sobie należy zwrócić uwagę na wypowiedzi psychologów, którzy zgodnie przyznają, że dopiero 13-latek zaczyna być na tyle samodzielny, aby mógł pozostać bez opieki. Również badania pokazują, że większość dzieci w wieku pomiędzy 9 a 10- tym rokiem życia nie jest na tyle dojrzała, samodzielna, aby mogła zorganizować sobie czas w domu, przygotować posiłek, czy też poradzić sobie w razie nieprzewidzianych okoliczności. Również, biorąc pod uwagę przepisy Kodeksu cywilnego należy zauważyć, że granica wieku trzynastu lat wyznacza pewne standardy samodzielności. Ukończenie lat trzynastu oznacza „wejście” w ograniczoną zdolność do czynności prawnych (art. 15 k.c.), jak również w odpowiedzialność za wyrządzoną szkodę (art. 426 k.c.). Idąc tym tokiem rozumowania należałoby więc postulować konieczność rozszerzenia granicy wieku z ukończonych lat ośmiu do ukończonych lat trzynastu. No, ale jeżeli w tym momencie spojrzymy na przepisy, które kształtują tak zwany obowiązek szkolny<sup>2</sup> to wówczas okaże się, że ukończone 13 lat to zdecydowanie za mało, albowiem 18 lat to wiek

---

<sup>2</sup> art. 35 ust. 2 ustawy Prawo oświatowe

ustania obowiązku szkolnego. Jeżeli więc rodzic, z uwagi na zamknięcie placówek (szeroko określanych jako oświatowe), pozostaje zobowiązany realizować poza opieką również obowiązek szkolny to granica wieku dziecka, na które pobiera zasiłek winna zostać podwyższona, co najmniej do ukończenia przez dziecko 16 -tego roku życia. Oczywiście odnalezienie kompromisu, co do odpowiedniego wieku dziecka, na które można pobierać świadczenie może być niezwykle trudne, ale winno znajdować uzasadnienie w obowiązujących regulacjach prawnych. W opinii Autorki wiek ośmiu lat dziecka, o którym mowa w ustawie systemowej, a który to został przeniesiony wprost do rozwiązań tarczy całkowicie odstaje od standardów wyznaczonych przez inne regulacje prawne i pozostaje nieadekwatny względem rzeczywistych problemów natury praktycznej. Pracownik - rodzic dziecka, które ukończyło ósmy rok życia nie ma możliwości korzystania z dodatkowego zasiłku opiekuńczego, a tym samym realizowania prawa do opieki, którą *de facto* i tak wypełnia. Pracownik taki pozostaje zatem w domu, bez prawa do świadczenia, a w dobie korona kryzysu również często z obniżonym wynagrodzeniem za pracę, której nie może świadczyć na dotychczasowych warunkach, ani też na nowych warunkach, czyli np. w postaci pracy zdalnej.

I kolejna z rozterek pracownika-rodzica dotyczy owej pracy zdalnej, a w zasadzie możliwości odmowy jej wykonywania właśnie z uwagi na wypełnianie przez pracownika opisanych powyżej obowiązków opiekuńczych. Nie powinno budzić żadnych wątpliwości, że pracownik-rodzic może odmówić wówczas wykonywania pracy zdalnej. Choć w rzeczywistości (szczególnie właśnie wśród

pracowników, których dzieci ukończyły ósmy rok życia) wielu pracowników-rodziców wybiera ten wariant pracy, gdyż zupełnie nie mają innego wyjścia. Wówczas pracownik najczęściej wykonuje swoją pracę zdalnie z własnego domu, będąc jednocześnie z dzieckiem i zapewniając mu opiekę oraz wsparcie w obowiązkach szkolnych. W takim wielopłaszczyznowym układzie niestety zawsze ktoś będzie poszkodowany. Może to być oczywiście niewystarczająco zaopiekowane dziecko, ale również pracodawca nie zadowolony z efektów pracy no i wreszcie pracownik coraz mniej staranny, coraz mniej sumienny, ale za to coraz bardziej nieefektywny i niewydajny. Tak więc, biorąc powyższe pod uwagę należałoby wskazać, że to pracodawca - znając sytuację rodzinną pracownika - nie powinien zlecać mu pracy zdalnej, a jeżeli już to robić to wyłącznie za jego uprzednią i wyraźną zgodą.

Nikt tak naprawdę nie wie, ile jeszcze potrwa stan zagrożenia wirusem i jakie pandemia odciśnie piętno na gospodarce. Ale każdy pracujący rodzic doskonale już wie, że polityka *work – life balance* mocno się zachwiała i wymaga solidnego przemodelowania. Stąd, postulaty *de lege ferenda* o konieczność przyznania prawa do dodatkowego zasiłku opiekuńczego również pracownikowi – rodzicowi opiekującemu się dzieckiem powyżej 8-go roku życia, co najmniej do czasu ukończenia przez dziecko 12-tu lat, jeśli nie 16-tu. Umożliwienie pracownikom rodzicom wykonywania pracy zdalnej, ale wyłącznie za ich zgodą oraz możliwość jednoczesnego pobierania przez pracownika – rodzica wynagrodzenia oraz dodatkowego zasiłku opiekuńczego.

## O autorce:



**Justyna Czerniak-Swędziół:**

doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; wykładowca na podyplomowych studiach prawa pracy; radca prawny w OIRP w Krakowie; autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy, m.in. z tematyki zakazu konkurencji w zatrudnieniu i uprawnień związanych z rodzicielstwem.

Adres e-mail: [justyna.czerniak-swedziol@uj.edu.pl](mailto:justyna.czerniak-swedziol@uj.edu.pl)

### Sugerowane cytowanie:

Czerniak-Swędziół J. (2020), *Mission impossible, czyli o pracowniku-rodzicu w dobie koronakryzysu, słów kilka...*, „Felietony COOPERANTE. Prawo pracy i zabezpieczenie społeczne w dobie pandemii”, 7(7), [www.cooperante.uni.lodz.pl](http://www.cooperante.uni.lodz.pl)

Opracowanie redakcyjne: Izabela Florczak, Krzysztof Stefański

