

# Rozdział 1

## Pojęcie bytowych i socjalnych potrzeb pracowników w związku z rodzicielstwem

### 1.1. Wstęp

Nie jest w pełni zrozumiałe co oznacza w praktyce sformułowanie „potrzeby bytowe, socjalne i kulturalne” (por. Mędrala, 2020, s. 200). Wskazuje ono na kategorie pozaprawne, wchodzące w zakres innych nauk: ekonomii, socjologii, psychologii czy zarządzania zasobami ludzkimi (dalej: ZZL). Od prawników oczekuje się podejścia formalnego, takiego które pozwoli ustalić katalog potrzeb w taki sposób, aby można było ewentualnie nadać im charakter roszczeniowy. Tymczasem w tym przypadku nie można nawet w przybliżeniu określić tego katalogu, ponieważ wyżej przytoczone sformułowanie ma bardzo szeroki zakres, o czym może świadczyć również jego analiza historyczna, zwłaszcza okresu po II wojnie światowej. Jak bowiem podkreślano w literaturze przedmiotu tamtych lat, procedura pomocy socjalnej przykuwała dużą uwagę władz rządzących, dlatego była stosowana jako obowiązkowa procedura zarządzania społeczeństwem (Mucha i Sierpowska, 2006, s. 1). Uzasadniając takie podejście od strony ideologicznej wskazywano, że w zakładzie pracy krzyżują się interesy gospodarcze i społeczne, dlatego jest on podmiotem zarówno polityki gospodarczej, jak i polityki społecznej. Uznano, że przedsiębiorstwo przemysłowe powinno pełnić poza funkcjami produkcyjnymi także funkcje pozaprodukcyjne. Do tych ostatnich zaliczono m.in. funkcję opiekuńczą, która obejmowała wypoczynek i opiekę nad rodziną pracownika. W związku z tym zakłady pracy miały obowiązek sporządzania planów zakładowej działalności socjalnej i bytowej w oparciu o społeczno-gospodarczą analizę załogi w celu określenia podstawowych dla planowania działalności socjalnej danych, takich jak wiek, płeć, stan rodzinny, sytuacja mieszkaniowa itp. (Mikulski, 1978, s. 8–9). Natomiast jeżeli chodzi o uzasadnienie ekonomiczne, to jak wskazywano w doktrynie (Wiśniewska, 1985, s. 5), wiązało się z typem industrializacji wprowadzanej w Polsce i w innych krajach socjalistycznych. Mimo różnych fluktuacji do końca lat 70. XX wieku realizo-

wany był model forsownej industrializacji typu ekstensywnego, preferujący w dodatku silną koncentrację produkcji. Typowym zjawiskiem był wielki kombinat powstający w dziewiczym terenie lub małym miasteczku, przemieniający je w ciągu kilku lat w duży ośrodek miejski. Zakład pracy stawał się czynnikiem postępu cywilizacyjnego (w ówczesnym rozumieniu) w miejscu jego lokalizacji i z konieczności odgrywać musiał rolę kulturotwórczą, dostarczając materialnych środków do zaspokajania socjalnych i bytowych potrzeb pracowników i ludności miejscowej (Mikulski, 1978, s. 5), ale także zapewniając realizację wsparcia socjalnego i bytowego dla pracowników wyrwanych z ich naturalnych środowisk. Dlatego też zasadność przyznawania przez pracodawców świadczeń i ułatwień na rzecz opiekunów dzieci (rozumianych głównie jako kobiety) nie budziła w okresie socjalizmu wątpliwości. Sytuacja uległa istotnej zmianie po przemianach ustrojowych przełomu lat 80. i 90. XX wieku. Wówczas w wyniku reformy gospodarczej działalność socjalna uległa drastycznemu ograniczeniu jako niezwiązana z realizacją głównych celów biznesowych przedsiębiorstw (Zarychta, 1995, s. 8 i nast.). Podejście takie wydaje się jednak nieaktualne w obecnych realiach rynkowych, o czym szerzej w rozdziale 3, dlatego też uznaliśmy za zasadne powiązanie rodzicielstwa i wynikającej z niego relacji opieki nie tylko z problematyką socjalno-bytową, lecz także z polityką personalną w szerokim tego słowa znaczeniu.

Generalnie, potrzeby pracownika należą do sfery prywatnej, a więc można by rozważać również ich zapewnianie w kontekście ograniczanej przez prawo ingerencji pracodawcy w sferę prywatną, ale nie jest nam bliskie takie konfrontacyjne podejście. Nie jest to w tym momencie również główny wątek naszych rozważań, chociaż nie można go zupełnie pominąć, a eksploracja samego wątku wydaje się być obiecująca.

Jak napisaliśmy we wstępie, jako normatywną podstawę uznania, że pracodawcy powinni wprowadzać dodatkowe uprawnienia dla pracowników–opiekunów dzieci traktujemy art. 16 k.p. A ponieważ przepis ten został zaliczony do podstawowych zasad prawa pracy, to, jak słusznie naszym zdaniem wskazuje się w doktrynie, ma on deklaracyjny, ale i normatywny charakter (Tomaszewska, 2008, s. 413). Natomiast zdaniem K. Rączki (Gersdorf, Rączka i Raczkowski, 2010, s. 71) mamy tu do czynienia nie tyle z obowiązkiem *sensu stricto*, ile w zasadzie z powinnością prawną. Z kolei E. Maniewska (2021, Komentarz do art. 16 k.p.) stwierdza, że przepis ten zawiera zasadę dbałości pracodawcy o pracownika i może być podstawą domagania się od pracodawcy konkretnych zachowań, niesformalizowanych w przepisach prawa pracy. Można również spotkać się z poglądem, że przepis art. 16 k.p. nakłada na wszystkich pracodawców, również prywatnych, powinność wykonywania określonych funkcji społecznych (w granicach posiadanych możliwości i warunków), a w systemie społecznej gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji RP) oznacza to, że rola pracodawców

prowadzących działalność gospodarczą nie sprowadza się do funkcji wyłącznie ekonomicznych, polegających na osiągnięciu zysków (Goździewicz i Zieliński, 2017, Komentarz do art. 16 k.p.). Tak więc wynikające z tego przepisu normy stanowią dyrektywę zarówno dla ustawodawcy, jak i dla partnerów społecznych, wskazującą jak prawo tworzyć i to zarówno na poziomie ogólnokrajowym, jak i zakładowym. Uzupełnienie tej regulacji znajdujemy zresztą w art. 94 pkt 8 k.p. w dziale IV tego aktu dotyczącym obowiązków pracodawców, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany w szczególności zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników. Normatywny charakter tego obowiązku jest kontestowany, dlatego też, żeby oddać pełny obraz tej problematyki, w kolejnej części tego rozdziału zaprezentowano dyskurs przedstawicieli doktryny na ten temat.

## **1.2. Kontrowersje interpretacyjne dotyczące zasady zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników**

Zasada zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników jest jedną z tych zasad, które w sumie nigdy nie doczekały się obszernego omówienia. W niektórych podręcznikach czy komentarzach bywa pomijana jako zasada, która nie przejawia treści normatywnej. Natomiast istnieje też druga grupa publikacji, w których wyrażane jest zdanie przeciwne. Istnieją również postulaty wyeliminowania tej zasady z systemu prawa pracy (Sanetra, 2007, s. 35).

Podstawowym problemem, który zresztą obrazuje przemiany polskiego myślenia o prawie i o tym, co w systemie prawa słuszne, jest transformacja art. 16 k.p.

Przede wszystkim należy wspomnieć, że treść zasady do 1996 r. brzmiała „Zakład pracy jest obowiązany przejawiać troskę o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników”. Do tej treści odwoływał się T. Zieliński (1986, s. 201), który stwierdzał, że istnieje osobna grupa podstawowych zasad prawa pracy, która akcentuje najważniejsze obowiązki zakładów pracy. Są to normy zamieszczone w przepisach art. 15, art. 16 k.p., w którym ustanowiona została zasada dbałości zakładu pracy o zaspokojenie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników oraz art. 17 tego aktu. W podobnym duchu wypowiadał się J. Piasny (1985, s. 165 i nast.), którego zdaniem zakład pracy ma również funkcje pozaprodukcyjne, które obejmują swym zasięgiem szeroki zakres potrzeb pracowników i ich rodzin, a także najbliższe pozapracownicze środowisko zlokalizowane w bezpośrednim sąsiedztwie przedsiębiorstwa. Wśród tych pozaprodukcyjnych funkcji zakładu pracy (przedsiębiorstwa) wymienił m.in.: zapewnienie opieki nad matką i dziećmi kobiet pracujących. Zrozumiały jest brak odniesienia do rodziców, a to ze względu na tradycyjne w owym

okresie przekonanie co do przypisywania funkcji opiekuńczych wyłącznie matce. Podejście to w systemie prawa utrzymało się zresztą do 2004 roku (Godlewska-Bujok, 2021, s. 1001).

Oczywiście, w 2021 r. nie mówimy już o zakładzie pracy jako podmiocie zatrudniającym, a o pracodawcy, wprowadzonym do kodeksu pracy w cytowanej wyżej nowelizacji z 1996 r., która zmieniła brzmienie przepisu na obecne, znacznie osłabiające obligatoryjność zaspokajania potrzeb pracowników. Według Z. Górala nastąpiło nie tylko odejście od powinnościowej stylistyki, lecz także wyraźnie zrelatywizowano wcześniejszą formułę przez sięgnięcie do przesłanki: „stosownie do możliwości i warunków” (Góral, 2011, s. 195 i nast.; Sanetra, 2007, s. 35). To w znacznej mierze zmieniło optykę postrzegania tej zasady, co Z. Góral (2011, s. 195) podsumował stwierdzeniem, że „realia gospodarki rynkowej podważają sensowność czynienia z obowiązku zaspokajania potrzeb pracowników podstawowej zasady indywidualnego prawa pracy”. Dalej Autor ten stwierdza też, że jedyne realne uprawnienia pracowników w tej dziedzinie wynikają z zfsu, jednocześnie przyznając, że wypełnianie przez pracodawców funkcji socjalnej po transformacji ustrojowej przestało być powszechnie akceptowane, co musiało zrodzić wątpliwości, jeżeli chodzi o celowość utrzymywania w katalogu podstawowych zasad prawa pracy zasady wyrażonej w art. 16 k.p. Jeszcze dalej idzie w swoich poglądach T. Liszcz, stwierdzając, że w warunkach gospodarki rynkowej ustawowe narzucanie pracodawcy obowiązków socjalnych jest niewłaściwe i niepotrzebne. Dodaje jednak, że „obserwując gospodarkę krajów wysoko rozwiniętych, łatwo jednak znaleźć przykłady pracodawców, którzy chcąc związać ze sobą pracowników, zaspokajają ich socjalne potrzeby bez prawnego obowiązku” (Liszcz, 2019, s. 109).

W literaturze znajdujemy jednak również głosy odmienne. I tak zdaniem A. Sobczyka (2020) zasada ta wyraża socjalność prawa pracy, której istotą jest brak wzajemności z jednej strony oraz istnienie potrzeby wsparcia – z drugiej. W takim kontekście rzeczywiście można by rozpatrywać owo pojęcie „bytowych i socjalnych potrzeb pracodawców” w powiązaniu z rodzicielstwem, ponieważ teoretycznie w ewentualnych świadczeniach na rzecz pracujących rodziców brakuje wzajemności i istnienie potrzeby wsparcia jest niezaprzeczalne, szczególnie w warunkach deficytów we wspieraniu świadczenia szeroko pojmowanych usług opiekuńczych. Natomiast zdaniem A. Musiały jest to przepis o znaczeniu fundamentalnym z punktu widzenia wartościowania w prawie pracy, pewnym zwornikiem dla całej aksjologii prawa pracy. Wypowiada się ona w podobnym tonie jak A. Sobczyk, stwierdzając, że pracodawca dokonuje wobec pracowników świadczeń niewzajemnych (Musiała, 2019, Komentarz do art. 16).

Również M. Mędrała wskazuje, że istnieje duża przestrzeń aksjologiczna i normatywna do utrzymania zasady z art. 16 k.p. w dzisiejszych realiach społeczno-gospodarczych. Postuluje jednak zmianę sposobu myślenia o tej zasa-

dzie, a przez to i wskazuje na konieczność zmiany brzmienia tego przepisu. M. Mędrala (2020, s. 219) stwierdza, w duchu przytaczanych poglądów A. Sobczyk i A. Musiały, że prawo pracy jest przepełnione aksjologią społeczną i jest wręcz nieuniknioną płaszczyzną realizacji polityki społecznej, w tym socjalnej, państwa. Pracodawca jest zobowiązany wprost, na podstawie odpowiednich szczegółowych przepisów prawa pracy, do zaspokajania potrzeb społecznych pracowników i to nie w miarę możliwości i warunków, ale obligatoryjnie. Wyraża się to zwłaszcza w obowiązkach wypłaty niektórych pieniężnych świadczeń społecznych związanych z pracą.

Z kolei E. Maniewska – jak już wspomniano – konkluduje, że zasada wyrażona w art. 16 k.p. zawiera zasadę dbałości pracodawcy o pracownika, rozumianą jako pewnego rodzaju wzajemne zobowiązanie – obowiązek dbałości partnerów stosunku pracy o interesy drugiej strony (pracownika przez art. 100 § 2 pkt 4). Omawiana podstawowa zasada może być podstawą domagania się od pracodawcy konkretnych zachowań, niesformalizowanych w przepisach prawa pracy (Maniewska i Jaśkowski, 2020).

Zgadamy się z poglądem, że zasada ta nie była powołana, aby rozszerzać treść indywidualnego stosunku pracy, jednakże świadczenia uzyskiwane w ramach wsparcia od pracodawców mogą stanowić impuls motywacyjny do podejmowania zatrudnienia u określonego pracodawcy, bardziej wydajnej pracy oraz powstrzymania się od zmiany pracodawcy. W takim kontekście zarządczym wspieranie przez pracodawcę wypełniania przez pracowników ich funkcji rodzicielskich, można więc uznać za „świadczenie” wzajemne. Polega to na tym, że w oczywisty sposób konkurencyjne interesy pracodawców, pracujących rodziców i małych dzieci zderzają się w decyzjach dotyczących grafików i harmonogramów pracy, ustaleń dotyczących opieki nad dziećmi, uzyskiwania awansów, chorób dzieci i godzin nadliczbowych. Pracodawcy zapewniają przyjazne rodzinie polityki i programy w celu usprawnienia rekrutacji i utrzymania pracowników, zmniejszenia absencji oraz zwiększenia satysfakcji z pracy i lojalności wobec firmy. Polityka pracodawcy ma więc na celu maksymalizację produktywnego czasu pracy. Jednak często w najlepszym interesie dzieci jest, aby rodzic mógł odłożyć pracę i zająć się pilnymi problemami rodzinnymi, a najbardziej wartościową pomocą dla pracowników byłaby kultura pracy przyjazna rodzinie, ze wspomagającym nadzorem i praktykami zarządzania (Friedman, 2001, s. 63 i nast.).

### 1.3. Podsumowanie

W doktrynie prawa pracy występują pewne grupy poglądów skupione wobec wzajemności/niewzajemności świadczeń na podstawie art. 16 k.p., istotności/braku istotności oraz historyczności/ahistoryczności powołanego przepisu.

Naszym zdaniem przepis ten na pewno dostarcza refleksji aksjologicznej o tym, czym prawo pracy jest i czym powinno być. O ile wydaje się słuszne uznanie szerokiej interpretacji tej zasady, o tyle wątpliwości wzbudza sformułowanie „w miarę możliwości” wyrażone w przepisie, ponieważ powoduje, że w niektórych interpretacjach stanowi ono powód do odrzucenia powszechności przyznawanych na tej podstawie świadczeń. Zastrzeżenie, że ma to się odbywać stosownie do możliwości i warunków, jakimi dysponuje pracodawca, daje jednak pracodawcy możliwość subiektywnej oceny swoich możliwości, a co zatem idzie – dosyć swobodnego podejmowania decyzji w zakresie wypełniania tej zasady (Godlewska-Bujok i Sybilska-Bonicka, 2018, s. 22). Nie wyklucza to zatem przyjęcia w aktach prawa wewnątrzzakładowego mieszczących się w granicach prawa regulacji, w tym przyznania dodatkowych świadczeń na rzecz pracujących rodziców. Nie sprzeciwia się to zasadzie wyrażonej w art. 18<sup>3b</sup> k.p. Jednakże, jeżeli zasada wyrażona w przepisie ma mieć znaczenie o dużym ładunku aksjologicznym, to wydaje się niezbędne niejako rozszerzenie go na inne obszary działalności pracodawców. Wychodząc z tego założenia, uznaliśmy, że zasada wyrażona w art. 16 k.p. nie może być zawężana wyłącznie do stosowania przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ale niezbędne jest objęcie jej zakresem również sfery rodzinnej i prywatnej pracownika, w szczególności jeżeli chodzi o pracowników sprawujących opiekę. Oczywiście takie podejście może wzbudzać opór, ale w obecnych warunkach, przy wzrastającej automatyzacji i rozpowszechnieniu środków komunikacji elektronicznej, praktycznie – jak już wspominaliśmy we wstępie – nie jest możliwe oddzielenie życia prywatnego od zawodowego. To również przejaw podejścia opierającego się na trosce o osoby, które łączy stosunek pracy (podobnie Maniewska, 2021, Komentarz do art. 16).

Sprawowanie przez pracowników opieki zarówno nad dziećmi, jak i nad innymi osobami zależnymi (co *nota bene* nie jest przedmiotem tego opracowania), niejednokrotnie decyduje o tym, jak będzie wyglądać stosunek zatrudnienia tej osoby – warto chociażby przejrzeć dane na temat aktywności ekonomicznej kobiet w podziale na wiek i miejsce zamieszkania, żeby zobaczyć, jak bardzo rodzicielstwo wpływa na możliwość czy chęć podejmowania pracy. Warto również zastanowić się jak bardzo rodzicielstwo determinuje podejmowanie pracy w prekaryjnych warunkach, obarczonych niestabilnością (Godlewska-Bujok, 2019, s. 36 i nast.). Trzeba pamiętać, że stosunek zatrudnienia jest relacją dynamiczną, zmienia się wraz z tym, jak zmieniają się usługi, kwalifikacje czy zasoby stron stosunku pracy. W momencie wystąpienia sytuacji sprawowania opieki, która jest cechą obiektywną, podjęcie dodatkowych działań o charakterze świadczeń lub usług może być niezbędne do utrzymania dotychczasowego stosunku zatrudnienia w kształcie realizującym cel tego stosunku na rzecz pracodawcy. Miałyby one na celu ułatwienie łączenia obowiązków opiekuńczych z zawodowymi.

# Chapter 1

## The concept of the living and social needs of workers in connection with parenthood

### 1.1. Introduction

Contrary to appearances, it is not entirely clear what the expression “living, social and cultural needs” stands for in practice (Mędrala, 2020, p. 200). It identifies non-legal categories falling within the scope of other sciences: economics, sociology, psychology or human resources management – hereinafter referred to as “HRM”. Lawyers are expected to take a formal approach to establish the catalogue of needs in such a way that they may possibly be treated as claims. In this case, however, we are not even able to approximate this catalogue, since the above formulation has a very broad scope, as evidenced by its historical analysis, especially in the period after World War II. As pointed out in the literature of that period, the social assistance procedure caught the attention of the governing authorities and was therefore used as a mandatory procedure for the management of society (Mucha & Sierpowska, 2006, p. 1). In justifying this approach from an ideological point of view, it has been pointed out that economic and social interests intersect in the workplace which is therefore an object of both economic and social policy. It was thus considered that the industrial company should also perform non-productive functions in addition to its production functions. The latter included for example a caring function which comprised the rest and care of the employee’s family. Therefore, workplaces were required to draw up plans for their social and living activities on the basis of a socio-economic analysis of the crew in order to determine basic data for the planning of social activities such as age, gender, family status, housing situation, etc. (Mikulski, 1978, pp. 8–9). On the other hand, as regards economic justification, as indicated in the doctrine (Wiśniewska, 1985, p. 5), this involved a type of industrialization introduced in Poland and other socialist countries. Despite various fluctuations until the end of the 1970s, a model of strenuous industrialization of the extensive type was implemented, preferring, in addition, a strong concentration of production. A typical phenomenon was

a large industrial plant formed in a pristine area or small town, transforming it into a large urban centre in a few years. The workplace became a factor of the civilization progress (in the sense of that time) at the place of its location and necessarily had to fulfil its cultural role, providing material means to meet the social and living needs of workers and local people (Mikulski, 1978, p. 5), but also providing social and living support for workers plucked from their natural habitats. Therefore, the legitimacy of employers granting benefits and facilities to child carers (understood then mainly as women) did not raise any doubts during the period of so-called socialism. The situation changed significantly after the regime changes in the late 1980s and early 1990s. At that time, as a result of economic reform, social activities were drastically reduced as not related to the achievement of the main business objectives of enterprises (Zarychta, 1995, p. 8 et seq.). However, this approach seems outdated in the current market realities, as we are writing more broadly in Chapter 3, which is why in our study we considered it reasonable to link parenthood and the resulting care relationship not only to social and living issues, but also to personnel policy in the broad sense.

In general, the needs of the employee belong to the private sphere, so they could also be considered in the context of the employer's interference in the private sphere limited by law, but we are not close to such a confrontational approach. This is also not the main part of our considerations at this point, although it may not be completely overlooked, and the exploration of the thread itself seems promising.

As we wrote in the Introduction, we treat Article 16 LC as a normative basis for recognizing that employers should introduce additional entitlements for child-caring employees. And since this provision is included in the fundamental principles of labour law, it is rightly pointed out in the doctrine that it is not only declarative, but also normative (Tomaszewska, 2008, p. 413). On the other hand, according to Rączka, this is not so much an obligation in the strict sense as a legal obligation (Gersdorf, Rączka, & Rączkowski, 2010, p. 71). Maniewska, on the other hand, states that that provision contains the principle of the employer's care for the worker and may be the basis for demanding specific conduct not formalized by labour law from the employer (Maniewska, 2021, comment on Article 16 LC). It may also be believed that the provision of Article 16 LC imposes on all employers, including private employers, the obligation to perform particular social functions (within the limits of their capabilities and conditions), and in the social market economy system (Article 20 of the Polish Constitution), this means that the role of employers conducting economic activity is not limited to exclusively economic functions consisting in making profits (Goździewicz & Zieliński, 2017, comment on Article 16 LC). Thus, the standards resulting from that provision constitute a directive for both the legislator and social partners as



regards law-making both at the national and company level. This regulation is supplemented by the provision of Article 94(8) of the Labour Code, in section IV of this act on the obligations of employers, according to which the employer is obliged, in particular, to satisfy the social needs of employees within its means. We are aware, however, that the normative nature of this obligation is contested; therefore, in order to present the full picture of this issue, in the next part of this chapter we present the discourse of representatives of the doctrine on this subject.

## **1.2. Interpretative controversy over the principle of satisfying the living, social and cultural needs of employees**

The principle of satisfying the living, social and cultural needs of employees is one of those principles that have never been discussed extensively. In some textbooks or comments, it is sometimes overlooked as a rule that does not evince normative content. On the other hand, there is also a second group of publications in which the opposite is expressed in that regard. There are also calls to eliminate this principle from labour law system (Sanetra, 2007, p. 35).

The fundamental problem which, moreover, illustrates the transformation of Polish thinking about the law and what is right in the legal system is the transformation of Article 16 LC.

First of all, it should be mentioned that the wording of the principle until 1996 was “The workplace is obliged to show concern for the living, social and cultural needs of employees”. This content was referred to by Zieliński, who stated that there was a separate group of fundamental principles of labour law which emphasized the most important obligations of workplaces (not employers!). These are the standards referred to in the provisions of Article 15 and Article 16 LC, which establish the principle that the workplace cares for the living, social and cultural needs of employees, and Article 17 of that act (Zieliński, 1986, p. 201). J. Piasny spoke in a similar way; in his opinion, the workplace also has non-production functions which cover a wide range of needs of employees and their families as well as the immediate non-employment environment located in the direct vicinity of the company. Among these non-productive functions of the workplace (enterprises), he mentioned, inter alia: providing care for mothers and children of working women (Piasny, 1985, p. 165 et seq.). The lack of reference to parents is understandable because of the traditional belief at that time that care functions should be assigned only to the mothers. This approach, moreover, remained in place until 2004.

Of course, in 2021, we are no longer talking about the workplace as an employer, but about the employer as introduced in the Labour Code in the 1996

amendment cited above, which changed the text of the provision to the current one, significantly weakening the mandatory satisfaction of employees' needs. According to Z. Góral, there was not only a departure from the obligation-imposing stylistics, but also the earlier formula was clearly relativized by using the premise: „according to the possibilities and conditions” (Góral, 2011, p. 195 et seq.; Sanetra, 2007, p. 35). This significantly changed the perception of this principle, which Z. Góral (2011, s. 195) summarized by stating that „the realities of the market economy undermine the sense of treating the obligation to satisfy the needs of employees as a basic principle of individual labour law”. Góral also states that the only real rights and entitlements of employees in this area arise from the CSBF, at the same time admitting that the performance of the social function by employers after the political transformation ceased to be universally accepted, which must have raised doubts as to the advisability of maintaining the principle expressed in Article 16 of the Labour Code in the catalogue of basic principles of labour law. T. Liszcz's goes even further in her views, stating that in the conditions of the market economy, the statutory imposition of social obligations on the employer is inappropriate and unnecessary. She adds, however, that „observing the economy of highly developed countries, it is easy to find examples of employers who want to develop employee attachment to the company by satisfying their social needs without any legal obligation” (Liszczyńska, 2019, p. 109).

In literature, however, we also find opposing voices. Thus, according to A. Sobczyk, that principle expresses the sociality of labour law, the essence of which is the lack of reciprocity on the one hand and the need for support, on the other (Sobczyk, 2020). In such a context, that concept of the living and social needs of employers could indeed be considered in connection with parenthood since, in theory, there is no reciprocity in possible benefits for working parents and the existence of a need for support is undeniable, especially in times of deficits in support of the provision of common care services. On the other hand, according to A. Musiała, this is a rule of fundamental importance from the point of view of value in labour law, a certain keystone for the whole axiology of labour law. She speaks in a similar tone to that of Sobczyk, stating that the employer provides non-reciprocal benefits to employees (Musiała, 2019, comment on Article 16 LC).

Mędrala points out that there is a large axiological and normative space to maintain the principle of Article 16 LC in today's socio-economic realities. However, she calls for a change in the way we think about this principle and, therefore, for a change in the formulation of that provision (Mędrala, 2020, p. 219). She states, in the spirit of the views expressed by A. Sobczyk and A. Musiała, that labour law is filled with social axiology and is indeed an inevitable area where to implement social policy of the state, including social

law. The employer is obliged directly on the basis of the relevant autonomous labour law provisions to satisfy the social needs of employees, not only as far as possible and where conditions allow, but mandatorily. This is particularly expressed in the obligation to pay particular cash social benefits related to work.

E. Maniewska concludes, as has already been said, that Article 16 LC contains the principle of the employer caring for the employee as a kind of mutual obligation – the obligation to care for the interests of the other party to the employment relationship (in the case of the employee – through Article 100(2)(4) LC). This fundamental principle may be the basis for demanding that the employer display particular behaviours not formalized by labour law (Maniewska & Jaśkowski, 2020).

We agree with the view that this principle was not intended to expand the content of an individual employment relationship; however, benefits obtained as part of support from employers may constitute an incentive to take up employment with a particular employer, work more efficiently and refrain from changing employers. In such a management context, the employer's support for the fulfilment of parental functions by employees may therefore be considered a mutual benefit. This is because the obviously competing interests of employers and working parents clash in decisions about work schedules, childcare arrangements, promotion, child sickness and overtime. Employers provide family-friendly policies and programmes to improve employee recruitment and retention, reduce absenteeism, and increase job satisfaction and company loyalty. The employer's policy is therefore aimed at maximizing productive working time. However, it is often in the best interests of the children that the parent can postpone work to deal with urgent family problems, and the most valuable help for employees would be a family-friendly work culture with supportive supervision and management practices (Friedman, 2001, p. 63 et seq.).

### **1.3. Summary**

As can be seen from the foregoing considerations, there are particular groups of views in the doctrine of labour law focused on reciprocity/non-reciprocity of benefits pursuant to Article 16 LC, materiality/lack of materiality and historical/ahistorical notion of the provision invoked.

In our opinion, this provision certainly provides an axiological reflection on what labour law is and what it should be. While it seems appropriate to recognize the broad interpretation of that principle, the formulation “as far as possible” expressed in the provision raises doubts, since in certain interpretations this constitutes a reason for rejecting the universality of the benefits granted on that basis.

On the other hand, the reservation that benefits are to be granted in accordance with the possibilities and conditions at the disposal of the employer gives employers the possibility of subjective assessment of their capabilities, and thus quite free decision-making regarding the application of this principle (Godlewska-Bujok & Bonicka, 2018, p. 22). Therefore, this does not exclude the adoption in acts of autonomous labour law regulations that fall within the limits of law, including the granting of additional benefits to working parents. This does not contradict the principle expressed in Article 18<sup>3b</sup> of the Labour Code. On the other hand, if the principle expressed in the provision is to be significant with an important axiological load, then it seems necessary to extend it to other areas of employers' activity. Based on this assumption, we decided that the principle expressed in Article 16 of the Labour Code may not be limited only to the application of the provisions on the company social benefits fund, but it is necessary to extend its scope also to the family and private spheres of the employee, in particular when it comes to child-caring employees. Of course, such an approach may arouse resistance, but in the present conditions, with the increasing automation and spread of electronic communication means, it is practically impossible – as we have already mentioned in the Introduction – to separate private and professional life. It is also a manifestation of an approach based on caring for people who have an employment relationship (similarly, Maniewska, 2021, comment on Article 16 LC).

The fact that employees care for both children and other dependent persons (which, incidentally, is not the subject of this study) often determines the employment relationship of such persons – it is worth looking at the data on the economic activity of women by age and place of living to see how much parenthood affects the ability or willingness to work. It is also worth considering how much parenthood determines starting work in precarious conditions, burdened with instability (Godlewska-Bujok, 2019, p. 36 et seq.). It must be remembered that the employment relationship is a dynamic one, it changes along with the way the services, qualifications or resources of the parties to the employment relationship change. When a situation of providing care occurs, which is an objective feature, taking additional actions of the nature of benefits or services may be necessary to maintain the current employment relationship in the shape that meets the purpose of this relationship for the employer. Such actions would be aimed at facilitating the combination of care and professional duties.