

Celem projektu „Zasada zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy – kazu rodzicielstwa” jest poznanie nowego obszaru wiedzy w zakresie prawa pracy. Realizacja projektu opierać się będzie na analizie dokumentów źródłowych, w prawie pracy określanych jako autonomiczne źródła prawa pracy (tj. układy zbiorowe pracy, regulaminy, statuty i inne), tak, aby można było w ramach dalszych prac empirycznie ocenić, jakie polityki stosują przedsiębiorstwa w zakresie świadczeń rodzicielskich: czy ograniczają się wyłącznie do świadczeń przewidzianych w przepisach prawa pracy, czy też oferują szerszy zakres świadczeń, dotychczas nieobjęty regulacją ustawową. Pozwoli to w dalszej perspektywie ocenić, jaki może być oczekiwany kierunek zmian w regulowaniu tej sfery stosunków pracowniczych oraz przyczyni się do rozwoju stanu wiedzy.

W ciągu ostatnich lat zasada wyrażona w art. 16 kodeksu pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy, tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 1666) dotycząca zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracownika uległa pewnej dewaluacji w związku z wąskim jej pojmowaniem jako podstawy aksjologicznej niemal wyłącznie do stanowienia i interpretacji przepisów dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Tymczasem wydaje się, że zasada owa nabiera nowego znaczenia w związku z rozwojem postrzegania miejsca i roli rodzicielstwa w życiu pracowników i ze zmianą paradygmatu w tym zakresie. Projekt odnosi się do nowego, niezwykle dynamicznie rozwijającego się obszaru wiedzy w zakresie nauk prawnych, w którym ciągle podstawy aksjologiczne są skąpe i niewystarczające.

W okresie od 2013 roku można zaobserwować rewolucyjną wręcz zmianę systemu uprawnień rodzicielskich, polegającą m. in. na rozszerzeniu uprawnień o osoby niebędące pracownikami w znaczeniu art. 2 kodeksu pracy, zwiększenie możliwości dzielenia opieki nad dzieckiem przez członków rodziny, pewne uelastycznienie zasad korzystania z uprawnień przez rodziców i członków rodzin. Uprawnienia te stanowią część uprawnień pracowniczych i wywołują pewne obowiązki zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy. O ile w procesie legislacyjnym jako podstawę zmian wskazywano głównie przepisy dotyczące równego traktowania, o tyle istotne jest również uwzględnienie zakresu zasady wyrażonej w art. 16 kodeksu pracy.

Autor projektu zakłada, że zakładowe systemy źródeł prawa co do zasady mogą ustanawiać warunki i nadawać uprawnienia wykraczające poza te, określone w kodeksie pracy. Dotyczy to również uprawnień rodzicielskich. O ile semiimperatywność norm kodeksu pracy stanowi podstawę do ustalenia minimum praw pracowników, nie oznacza ona granicy tych praw, a więc strony mogą dowolnie (przy zachowaniu tego minimum) ustanawiać wyższe standardy prawne. Zasady prawa pracy mają fundamentalne znaczenie dla prawa pracy, ponieważ stanowią wskazówkę, jak przepisy rozumieć i interpretować, wdrażać, ale przede wszystkim stanowią dyrektywę dla ustawodawcy. Tak więc, oprócz nowatorskiego podejścia metodologicznego w naukach prawnych oraz rozszerzającej interpretacji zasady wyrażonej w art. 16 kodeksu pracy, projekt ma dotyczyć badań o dużym znaczeniu dla pracowników, pracodawców, oraz w szerszym kontekście – polityki społecznej i rozwoju społecznego.

Wybrana do realizacji projektu metoda badawcza zakłada analizę zakładowych źródeł prawa pracy (rozumianych zgodnie z definicją z art. 9 kodeksu pracy), i na tej podstawie – metodą rozumowania indukcyjnego (*bottom-up method*), przy zastosowaniu również metody dogmatycznoprawnej (szczególnie istotnej przy ustalaniu katalogu dokumentów źródłowych przeznaczonych do badania i analizie teoretycznej) i komparatystyki prawniczej (kluczowej dla potwierdzenia nowatorskiego charakteru badań), ustalenie wniosków badawczych. Przyjęta metodologia, której podstawą będą badania empiryczne, pozwoli dodatkowo sformułować wnioski *de lege ferenda* co do kierunku przyszłych rozwiązań prawnych.