

Krystyna Ziółkowska, Klaudia Stelmaszuk

Wybrane instytucje prawa pracy służące polityce prorodzinnej

Polski Rocznik Praw Człowieka i Prawa Humanitarnego 5, 211-224

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Krystyna Ziółkowska, Klaudia Stelmaszuk

Wydział Prawa i Administracji UWM w Olsztynie

Wybrane instytucje prawa pracy służące polityce prorodzinnej

Słowa kluczowe: prawo pracy, rodzina, urlop rodzicielski, demografia, polityka prorodzinna

Wstęp

W ostatnich latach wzrosło zainteresowanie polityką prorodziną ze względu na niepokojące dane dotyczące dzietności w Europie. Analitycy naukowcy podkreślają, że społeczeństwo polskie starzeje się w szybkim tempie, obywatele żyją coraz dłużej, tym samym wiek pobierania rent oraz emerytur również się wydłuża. Niestety, rodzi się coraz mniej dzieci, które miałyby zastępować pokolenie odchodzące na emeryturę. Niewątpliwie przyczyną takiej sytuacji jest niestabilny rynek pracy, a tym samym brak bezpieczeństwa w zatrudnieniu, a także wzrost bezrobocia dotyczący w szczególności młode osoby. Coraz częściej rodzina jest przedmiotem zainteresowania różnych gałęzi prawa. W polskim prawie rodzinnym doktryna wskazuje, że rodzina jest przede wszystkim zjawiskiem socjologicznym. Rozróżnia się tzw. wielką rodzinę i małą rodzinę. Wielka rodzina to ród, czyli szeroki związek osobowy, oparty na bliższym i dalszym pokrewieństwie. Mała rodzina to małżonkowie i dzieci. Według prawa polskiego rodzina nie ma osobowości prawnej. Podmiotami stosunków prawnych są jej członkowie, a nie rodzina jako taka¹.

Europejska Karta Społeczna z 1961 r. pełni szczególną rolę m.in. w ochronie rodziny i jej członków oraz wypełnia cele polityki społecznej, chroniąc prawa społeczne i ekonomiczne jednostki. Przykładowo art. 17 określa „Prawo matek i dzieci do ochrony społecznej i ekonomicznej”, które brzmi: „W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa matek i dzieci do ochrony społecznej i ekonomicznej, Umawiające się Strony zobowiązują się podejmować wszelkie konieczne i odpowiednie środki w tym celu, włączając w to ustanowienie lub utrzymywanie odpowiednich instytucji lub służb.” Odnosząc się do ochrony matek przed i po porodzie, Komitet czuje się zobowiązany

¹ C. Mik, *Ochrona rodziny w europejskim prawie wspólnotowym*, [w:] T. Jasudowicz (red.) *Prawa rodziny – prawa w rodzinie w świetle standardów międzynarodowych. Materiały Krajowej Konferencji Naukowej, Toruń, 22–23.X. 1998 r.*, Toruń 1999, s. 136.

do stwierdzenia, że fundamentalna w tej dziedzinie zasada wymaga, by matki znajdowały się – przed i po porodzie – w sytuacji bezpieczeństwa medycznego i finansowego². Zaś sformułowanie art. 8 par. 1 w oczywisty sposób nakłada zobowiązanie do „zapewnienia kobietom – czy to przez płatny urlop, czy też poprzez adekwatne korzyści z systemu zabezpieczenia społecznego bądź poprzez korzyści z funduszy publicznych – korzystania z przynajmniej 12-tygodniowego w całości urlopu przed i po urodzeniu dziecka.” Celem tego postanowienia – gdy postrzega się je w powiązaniu z pkt. 8 części I Karty – jest umożliwienie kobietom pracującym pogodzenia wymagań macierzyństwa z wymogami życia pracowniczego³.

Zatem instytucje zajmujące się polityką rodzinną w kraju powinny mieć na uwadze wspomniane zagrożenia. Zauważa się zainteresowanie nauk społecznych czy prawnych rodziną oraz jej funkcją i rolą, jaką ma pełnić w państwie, tym bardziej że liczba osób pracujących do roku 2060 zmniejszy się o 5,4 miliona, zaś liczba emerytów wzrośnie w tym czasie o 2 miliony⁴. Jeśli weźmiemy pod uwagę wskaźnik dzietności w Europie, Polska zajmuje jedno z ostatnich miejsc. Wyprzedzamy jedynie Węgry i Rumunię, gdzie sytuacja pod względem dzietności przedstawia się najgorzej. Niska liczba urodzeń nie gwarantuje w prostej linii zastępowalności pokoleń. Zatem polityka prorodzinna powinna stać się przedmiotem szczególnego zainteresowania, a jednocześnie powinno się ją dopasowywać do sytuacji ekonomicznej w kraju. Niewątpliwie tematyka ta może stanowić przyczynek do dalszej dyskusji nad rolą rodziny, ochrony rodzicielstwa oraz sposobami zapobiegania dalszemu wyludnianiu się kraju.

Urodzenia oraz dzietność kobiet w Polsce

Według danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego⁵, w roku 2013 odnotowano ujemny przyrost naturalny ludności przede wszystkim w wyniku mniejszej niż w poprzednim roku liczby urodzeń, przy jednoczesnym wzroście liczby zgonów. Pod względem liczby ludności Polska plasuje się na 33 miejscu wśród krajów świata i na 6 wśród krajów Unii Europejskiej. Jeśli weźmiemy pod uwagę gęstość zaludnienia, Polska należy do grupy średnio zaludnionych państw europejskich. Na 1 km² powierzchni

² T. Jasudowicz, *Prawa rodziny – prawa w rodzinie w systemie Europejskiej Karty Socjalnej. Orzecznictwo Komitetu Niezależnych Ekspertów*, Toruń 1999, s. 62.

³ *Ibidem*, s. 198.

⁴ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Zmiany w polityce rodzinnej. Materiały dla mediów, www.mpips.gov.pl (dostęp 28.07.2014).

⁵ Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2013 roku, Główny Urząd Statystyczny, [www.http://stat.gov.pl/cps/rde/xber/gus/L_podst_inf_o_rozwoju_dem_pl_do_2013.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xber/gus/L_podst_inf_o_rozwoju_dem_pl_do_2013.pdf) (dostęp 28.07.2014).

mieszkają 123 osoby: w miastach ok. 1082, na terenach wiejskich – 52 osoby. Maleje liczba mieszkańców miast i udział ludności miejskiej w ogólnej liczbie ludności kraju.

Udział rodziny w tworzeniu kapitału ludzkiego przejawia się w szczególności przez fakt, że jest ona środowiskiem społecznym, w którym dziecko wzrasta i w którym wdraża się mu normy postępowania oraz wiedzę o świecie i znaczeniu zjawisk. Ponadto w rodzinie kształtuje się osobowość dziecka, wpływa na jego rozwój fizyczny i umysłowy, a także formułuje aspiracje życiowe⁶. Według wstępnych danych statystycznych⁷ w 2013 r. zarejestrowano 372 tys. urodzeń żywych. Współczynnik wzrósł o 9,7% i był o 10 pkt. niższy niż w 1983 r. Natężenie urodzeń na wsi jest wyższe niż w miastach i w 2012 r. wyniosło 10,7%, wśród ludności miejskiej – 9%. W chwili obecnej liczba urodzeń jest ok. 40% niższa w stosunku do wielkości rejestrowanych podczas ostatniego wyżu demograficznego.

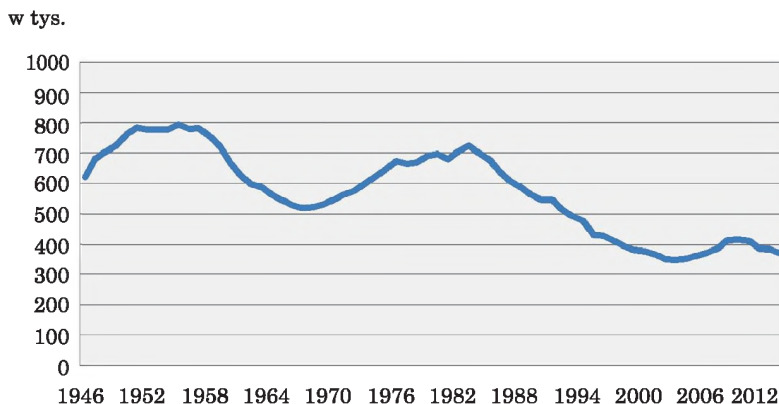
Prowadzone przez demografów badania i analizy wskazują, że trwający od kilkunastu lat spadek dzietności jeszcze nie jest procesem zakończonym i dotyczy w coraz większym stopniu kolejnych roczników młodzieży. Wśród przyczyn tego zjawiska wymienia się: zwiększone zainteresowanie zdobywaniem wykształcenia, trudności na rynku pracy, zmniejszenie świadczeń socjalnych na rzecz rodziny, brak w polityce społecznej filozofii umacniania rodziny i generalnie trudne warunki społeczno-ekonomiczne, w jakich znalazło się pokolenie w wieku prokreacyjnym. Zgodnie z opiniami ekspertów, w najbliższych latach należy liczyć się z dalszym spadkiem współczynnika dzietności z obecnej średniej 1,22 dziecka na kobietę do około 1,1 w 2010 r., przy czym w latach 2011–2020 można oczekiwać niewielkiego wzrostu dzietności do wartości około 1,2. Taki poziom dzietności nie zapewnia prostej zastępowalności pokoleń⁸. Okres po 2020 roku będzie charakteryzował się gwałtownym starzeniem się ludności. Znaczny przyrost nastąpi w najstarszych grupach wieku. Liczba osób w wieku 85 lat i więcej wzrosła do 2010 r. o 50% i osiągnęła pół miliona, a w 2030 r. wzrośnie do prawie 800 tys. (obecnie liczba osób w tym wieku wynosi niespełna 320 tys.)⁹.

⁶ M. Soboń, *Ekonomiczne przyczyny ochrony macierzyństwa*, [w:] M. Bosak (red.) *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesnych*, Warszawa 2014, s. 104–105

⁷ Główny Urząd Statystyczny, http://stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/L_podst_inf_o_rozwoju_dem_pl_do_2013.pdf (dostęp 28.07.2014).

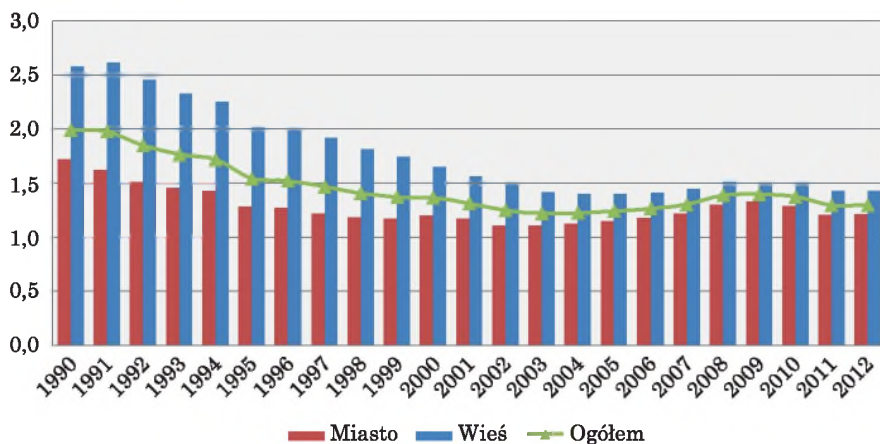
⁸ Prognoza ludności do 2013 r., <http://www.becikowe.com/?sr=demografia/demografia.htm>, (dostęp 28.07.2014).

⁹ *Ibidem*.



Rys. 1. Urodzenia żywe w latach 1946–2013 – wyże i niżej demograficzne wg GUS [2013]

Rys. 1 przedstawia dane, wskazujące na zmniejszanie się dzietności. Niestety, malejąca dzietność w Polsce przy jednoczesnym wydłużeniu życia będą powodować szybkie starzenie się społeczeństwa. Niewątpliwie również aspekty ekonomiczne mają swój wpływ na liczbę urodzonych dzieci. Zatem, jeśli koszt netto wzrasta wraz z liczbą dzieci w rodzinie, to automatycznie ograniczone środki budżetu rodziny powodują zmniejszenie liczby potomstwa. Dążenie do „wyższej jakości” dzieci jest zatem jedną z przyczyn zmniejszania się liczby urodzeń, gdyż czynniki takie jak: dochód rodziny, wykształcenie rodziców, praca zawodowa rodziców, liczba dzieci w rodzinie, różnice wieku między dziećmi i kolejność urodzeń, wpływają na „jakość dzieci”¹⁰.



Rys. 2. Współczynniki dzietności w latach 1990–2012 wg GUS [2013]

¹⁰ M. Soboń, *op. cit.*, s. 108.

Jak wynika z rys. 2, do 2020 r. liczba ludności zmniejszy się o milion osób, a w następnej dekadzie (lata 2020–2030) o kolejne półtora miliona; w 2030 r. ludność Polski może spaść do 35 693 tys. Ubytek ludności będzie widoczny przede wszystkim w miastach, głównie z powodu mniejszej dzietności w miastach niż na wsi, ale też na skutek nowego zjawiska, jakim jest przemieszczanie się części ludności miejskiej na tereny wiejskie. Przewiduje się, że do 2030 r. liczba ludności w miastach zmniejszy się o 3 miliony osób, a na wsi wzrośnie o ok. pół miliona¹¹.

Prognozy dotyczące demografii nie są zbyt optymistyczne. Zatem, niezależnie od opcji politycznej rządzących, powinno się przeprowadzić reformy dotyczące tych dziedzin życia, które mają największy wpływ na wzrost dzietności w kraju, a więc zagwarantować bezpieczeństwo ekonomiczne, stabilizację zatrudnienia, łatwiejszy dostęp do opieki nad dziećmi w żłobkach i przedszkolach.

Nowe instytucje prawne w Kodeksie pracy a polityka prorodzinna

Nowelizacja przepisów odnoszących się do zagadnień związanych z ochroną rodzicielstwa wprowadziła nowe instytucje prawne. Warto zaznaczyć, że w roku 2004 nie istniała instytucja urlopu rodzicielskiego, który może być wykorzystany zarówno przez matkę, jak i ojca dziecka. Funkcjonował jedynie urlop macierzyński, który wynosił:

1. 16 tygodni przy pierwszym porodzie;
2. 18 tygodni przy każdym następnym porodzie;
3. 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie;
4. 18 tygodni przy pierwszym porodzie w sytuacji, gdy dana pracownica wychowuje dziecko przysposobione lub wzięte na wychowanie jako rodzina zastępcza.

Rzecz jednak w tym, że rodzina zastępcza może mieć m.in. charakter preadopcyjny względnie tylko charakter pogotowia rodzinnego. W tym ostatnim przypadku pracownica nie może korzystać z powiększonego o dwa tygodnie urlopu macierzyńskiego (por. także § 6 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 26.9.2000 r. w sprawie rodzin zastępczych, Dz. U. Nr 83, poz. 939 ze zm.)¹².

Urlop macierzyński związany jest ściśle z urodzeniem dziecka w czasie pozostawania kobiety–matki w stosunku pracy, i to bez względu na: źródło stosunku pracy, staż pracy, rodzaj zatrudnienia i wymiar czasu pracy. Urlop

¹¹ Prognoza ludności do 2013 r., <http://www.becikowe.com/?sr=demografia/demografia.htm>, (dostęp 28.07.2014).

¹² Nowela do Kodeksu pracy z 21.12.2001 r. (Dz.U. Nr 154, poz. 1805).

ten może być wykorzystany jedynie w naturze i powinien być w zasadzie okresem nieprzerwanym. Przesunięcie urlopu macierzyńskiego na inny termin jest wyjątkowo dopuszczalne, na wniosek pracownicy, w sytuacji określonej w art. 181. Koresponduje to także z przepisem z art. 163 § 3 Kodeksu pracy, nakazującym pracodawcy udzielenie urlopu wypoczynkowego (także w naturze) bezpośrednio po przysługującym danej pracownicy urlopie macierzyńskim. Wiąże się to z biologiczną ochroną sytuacji kobiety i ścisłego związku z jej potomstwem (por. m.in. orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 12.7.1984 r., C 184/83, korespondujące z Dyrektywami Rady Europy)¹³.

W 2006 r. znów nastąpiła zmiana przepisów ustanawiających urlop macierzyński: zostały one podwyższone nowelą do Kodeksu pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z 16.11.2006 r. (Dz.U. Nr 221, poz. 1615). Zatem od dnia 19.12.2006 r. urlop macierzyński przysługiwał w wymiarze:

1. 18 tygodni przy pierwszym porodzie;
2. 20 tygodni przy każdym następnym porodzie;
3. 28 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie;
4. 20 tygodni przy pierwszym porodzie w sytuacji, gdy dana pracownica wychowuje dziecko przysposobione lub wzięte na wychowanie jako rodzina zastępcza.

W przypadku rodzin zastępczych o charakterze pogotowia rodzinnego, pracownica nie może korzystać z powiększonego o dwa tygodnie urlopu macierzyńskiego¹⁴.

Nowela z dnia 6.12.2008 r. nie tylko wydłużyła urlop macierzyński, ale ponadto dzieli go od dnia 1.1.2010 r. na część obligatoryjną i na część fakultatywną, uregulowaną nowymi przepisami, zawartymi w art. 182¹ i 182² Kodeksu pracy. Przedmiotowe zmiany były nader korzystne dla pracowników (matek i ojców), ale dla pracodawców oznaczały stosowne wydłużenie okresów, w których pracownicy (związani z rodzicielstwem) pozostaną poza zakładem pracy¹⁵. I tak terminy obligatoryjnego urlopu macierzyńskiego od dnia 1.1.2009 roku wydłużyły się następująco:

1. 20 tygodni w przypadku urodzenia 1 dziecka przy jednym porodzie,
2. 31 tygodni w przypadku urodzenia 2 dzieci przy jednym porodzie,
3. 33 tygodni w przypadku urodzenia 3 dzieci przy jednym porodzie,
4. 35 tygodni w przypadku urodzenia 4 dzieci przy jednym porodzie,
5. 37 tygodni w przypadku urodzenia 5 i więcej dzieci przy jednym porodzie.

¹³ W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, www.legalis.pl (dostęp 14.01.2015).

¹⁴ Dz.U. Nr 221, poz. 1615 – nowela do Kodeksu pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z 16.11.2006 r.

¹⁵ W. Muszalski (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, www.legalis.pl (dostęp 14.01.2015).

Oznacza to, że chodziło o urodzenie przez pracownicę dziecka przy jednym porodzie, a nie o kolejne następne porody, jak to miało miejsce w stanie prawnym do 31.12.2008 r. Z wydłużonego urlopu macierzyńskiego mogli korzystać także pracownicy, którzy w dniu 1.1.2009 r. przebywali na urlopie macierzyńskim (por. art. 11 ustawy nowelizującej Kodeks pracy z 6.12.2008 r.). Pracownica mogła wykorzystać co najmniej dwa tygodnie urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, a w związku z tym po porodzie przysługiwał jej odpowiednio krótszy wymiar tego urlopu. Zarówno przy korzystaniu z urlopu macierzyńskiego przez pracownicę matkę, jak i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przez pracownika-ojca, wspomniany jeden tydzień urlopu odpowiadał siedmiu dniom kalendarzowym. Od dnia 1.1.2010 r. urlop macierzyński składał się nie tylko ze wspomnianej części obligatoryjnej (tj. niezależnie od tego, czy dana kobieta-pracownica pragnie dalej pracować i to w kontekście możliwości przekazania pracownikowi-ojcu dziecka pozostałej części urlopu po 14 tygodniach), ale ponadto z części fakultatywnej, przewidzianej w art. art. 182¹–182² Kodeksu pracy, z której można dobrowolnie skorzystać (por. uwagi do tych artykułów, w kontekście przepisów przejściowych z art. 11–15 cyt. noweli do Kodeksu pracy z 6.12.2008 r.)¹⁶.

Z dniem 17 czerwca 2013 r. rząd wprowadził do Kodeksu pracy nowe rozwiązania w zakresie polityki prorodzinnej; w szczególności dotyczą one wprowadzenia urlopu rodzicielskiego oraz wydłużenia urlopu macierzyńskiego. Szczegółowe prace nad nowymi rozwiązaniami prawnymi trwały do końca kwietnia 2013 r., po przeprowadzeniu wcześniej konsultacji społecznych. Następnie projekt został skierowany do Sejmu i tam poddany pod głosowanie. Na podstawie wprowadzonych przez Sejm zmian, rodzice będą mogli skorzystać z urlopu składającego się z trzech części. Pierwsza część to tzw. podstawowy urlop macierzyński, który wynosi:

1. 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
2. 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
3. 33 tygodnie w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
4. 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
5. 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie. Nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu¹⁷.

¹⁶ *Ibidem*, www.legalis.pl (dostęp 14.01.2015).

¹⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), art. 180.

Druga część urlopu to tzw. dodatkowy urlop macierzyński, który od dnia wejścia ustawy w życie wynosi:

1. do 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,

2. do 8 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Trzecia część urlopu to tzw. urlop rodzicielski, który wynosi do 26 tygodni, niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie¹⁸.

Aby móc skorzystać z rocznego urlopu rodzicielskiego należy złożyć u pracodawcy wniosek w formie pisemnej – na co najmniej 14 dni przed przewidywaną datą porodu – o udzielenie, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, czyli 6 dni. Następnie, bezpośrednio po zakończeniu urlopu dodatkowego należy potwierdzić chęć skorzystania z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 26 dni. Wprowadzona regulacja prawna nie narzuca rodzicom podejmowania szybkiej decyzji w sprawie wykorzystania urlopu w pełnej wysokości. Kobieta ma możliwość wykorzystania urlopu macierzyńskiego w podstawowym wymiarze oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego (20 tygodni plus 6 tygodni). W takiej sytuacji ma prawo do 100% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego. Jednakże, w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego, kobieta może podjąć decyzję o chęci skorzystania z urlopu rodzicielskiego. W takiej sytuacji co najmniej 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego powinna złożyć pisemny wniosek do pracodawcy. Należy podkreślić, że zasiłek za tzw. urlop rodzicielski wynosi 60% podstawy wymiaru zasiłku¹⁹.

Inne rozwiązanie przewiduje możliwość złożenia pisemnego wniosku do pracodawcy o udzielenie urlopu macierzyńskiego, urlopu dodatkowego oraz urlopu rodzicielskiego złożonego na co najmniej 14 dni przed przewidywaną datą porodu. W takim przypadku za cały okres przysługuje zasiłek macierzyński w wymiarze 80% jego podstawy²⁰.

Ustawa przewiduje, że pracownik uprawniony do dodatkowego urlopu macierzyńskiego (czyli tego, który może trwać maksymalnie 6 tygodni) może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy. Powrót na część etatu następuje na pisemny wniosek pracownika, który musi go złożyć w terminie nie krótszym niż 7 dni

¹⁸ <http://www.premier.gov.pl/wydarzenia/aktualnosci/pytania-i-odpowiedzi-dot-urlopu-rodzicielskiego.html> (dostęp 18.04.2014).

¹⁹ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 60, poz. 636), art. 31.

²⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), art. 182^{1a} §4.

przed rozpoczęciem pracy. W takim wniosku pracownik musi wskazać wymiar czasu pracy oraz okres, w którym zamierza łączyć dodatkowy urlop macierzyński z wykonywaniem pracy. Pracodawca będzie musiał uwzględnić wniosek pracownika. Analogiczne zasady łączenia urlopu z pracą będą obowiązywać w przypadku urlopu rodzicielskiego²¹.

Z nowych unormowań prawnych mogą skorzystać kobiety, które są zatrudnione na podstawie umowy o pracę, a także zatrudnione na podstawie umowy zlecenia, pod warunkiem, że przystąpią dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego oraz złożą odpowiedni wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Analogiczna sytuacja powstaje w przypadku osób prowadzących własną działalność gospodarczą, które dobrowolnie przystępując do ubezpieczenia społecznego, po urodzeniu dziecka mają prawo do zasiłku macierzyńskiego. Niestety, możliwości skorzystania z nowych przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego będą pozbawione kobiety, które wykonują pracę na podstawie umowy o dzieło. W tym przypadku przepisy nie przewidują dobrowolnego przystąpienia do ubezpieczenia chorobowego.

W świetle nowej ustawy również ojciec wyrażający chęć zajęcia się dzieckiem, ma prawo skorzystać z tzw. trzeciej części urlopu rodzicielskiego w ilości 26 tygodni, na takich samych warunkach jak matka. Rodzice wspólnie powinni zdecydować, kto i przez ile tygodni będzie korzystał z nowych unormowań prawnych odnoszących się do urlopu rodzicielskiego.

Po zakończeniu korzystania z urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183² Kodeksu pracy), pracodawca jest zobowiązany dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli nie jest to możliwe, powierza się pracę na stanowisku równorzędnym w stosunku do stanowiska pracy, jakie pracownik zajmował przed urlopem. W przypadku braku stanowiska równorzędnego, pracodawca zapewnia pracę na innym stanowisku, które odpowiada kwalifikacjom zawodowym pracownika za wynagrodzeniem, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu. Analogiczna interpretacja prawna odnosi się do sytuacji związanej z powrotem do pracy po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego.

Ustawą z 6.12.2008 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 237, poz. 1654) wprowadzona została nowa instytucja prawa pracy – urlop ojcowski. Urlop ten jest uprawnieniem osobistym pracownika-ojca wychowującego dziecko i nie może zostać przeniesiony na inną osobę, np. matkę dziecka. Przysługuje wyłącznie pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, zarówno naturalnemu, jak i adopcyjnemu²². Przepis art. 182³ Kodeksu pracy dotyczący urlopu ojcowskiego brzmi:

²¹ <http://www.premier.gov.pl/wydarzenia/aktualnosci/pytania-i-odpowiedzi-dot-urlopu-rodzicielskiego.html> (dostęp 18.04.2014).

²² K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, www.legalis.pl (dostęp 30.7.2014).

„§ 1. Pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

1. do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia albo

2. do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

§ 2. Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika”.

W 2010 r. i 2011 r. wymiar urlopu ojcowskiego wynosił tydzień, a obecnie czternaście dni. Urlop ojcowski ma charakter fakultatywny. Pracownik nie musi go wykorzystać. Warunkiem skorzystania z tego urlopu jest złożenie wniosku na piśmie. Wniosek powinien być złożony w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Jest to termin minimalny, co oznacza, że wniosek taki może być złożony wcześniej, np. na 3 tygodnie przed zamierzonym skorzystaniem z urlopu ojcowskiego. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić złożony na piśmie i w odpowiednim terminie wniosek pracownika w sprawie udzielenia urlopu ojcowskiego. Nie jest konieczne uzasadnienie wniosku.

Urlop ojcowski nie musi być wykorzystany bezpośrednio po zakończeniu przez pracownicę lub pracownika korzystania z innych urlopów związanych z opieką nad nowo urodzonym dzieckiem. Nie ma także przeszkód, aby urlop ten był realizowany w trakcie powyższych urlopów, czyli wtedy, gdy korzysta z nich matka²³.

Polityka rodzinna w wybranych krajach europejskich (Wielka Brytania, Niemcy)

W Wielkiej Brytanii wzrost dzietności nastąpił, gdy wzrosła imigracja innych narodowości (w tym również z Polski) do tego kraju. Przyczyny zwiększonej liczby urodzeń dzieci należy doszukiwać się w szerokiej ochronie socjalnej oraz bezpieczeństwie zatrudnienia pracownika (pracownicy). Co więcej, dziecko urodzone w Wielkiej Brytanii na podstawie tzw. prawa ziemi, nabywa obywatelstwo tego kraju. Należy podkreślić, że ochrona rodzicielstwa w tym kraju jest bardziej rozbudowana niż w Polsce. Przepisy odnoszące się do urlopu macierzyńskiego w Wielkiej Brytanii były nowelizowane już w roku 1979. Miały na celu przedłużenie okresu macierzyńskiego, a tym

²³ A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, www.legalis.pl (dostęp 30.7.2014).

samym możliwości dłuższego pozostawiania matki z dzieckiem w domu. Łączenie obowiązków rodzinnych oraz zatrudnienia jest obecnie ważną dziedziną polityki w wielu krajach. W ramach swoich działań politycznych w tej dziedzinie rząd Wielkiej Brytanii niedawno (kwiecień 2003) wprowadził przepisy, które dotyczą długości zarówno płatnego, jak i bezpłatnego urlopu macierzyńskiego²⁴.

Ciężarnym pracownikom w UK przysługują cztery podstawowe prawa pracy:

1. Płatny czas wolny przeznaczony na przeprowadzenie badań związanych z ciążą (antenatal care),

2. 52 tygodnie urlopu macierzyńskiego: 26 tygodni podstawowego, płatnego urlopu (Ordinary Maternity Leave (OML)) i 26 tygodni dodatkowego, przyznawanego na życzenie kobiety, niepłatnego urlopu (Additional Maternity Leave (AML)),

3. Zasiłek macierzyński (Statutory Maternity Pay lub Maternity Allowance), oraz, w zależności od dochodów, prawo do „becikowego” (Sure Start Maternity Grant),

4. Ochrona przed niesprawiedliwym traktowaniem lub zwolnieniem²⁵.

Według prawa brytyjskiego istnieją 2 rodzaje wsparcia finansowego na czas urodzenia dziecka: Statutory Maternity Pay (SMP) lub Maternity Allowance (MA). Każdej pracującej legalnie przyszłej matce w związku z urodzeniem dziecka przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego (maternity leave), bez względu na to czy wykonuje pracę w pełnym, czy też niepełnym wymiarze godzin. Obecnie długość urlopu macierzyńskiego ustawowo wynosi 52 tygodnie, z czego płatnych jest 39 tygodni. Długość tego okresu oraz rodzaj otrzymywanego świadczenia może być zależna od rodzaju kontraktu z pracodawcą, zarobków oraz okresu zatrudnienia. Aby zakwalifikować się do pobierania zasiłku SMP, trzeba do końca 15 tygodnia przed rozwiązaniem przepracować dla tego samego pracodawcy przynajmniej 26 tygodni bez przerwy. Przez pierwsze 6 tygodni urlopu pracodawca wypłaca 90% tygodniowego wynagrodzenia brutto. Przez kolejne 33 tygodnie przysługuje £138.18 tygodniowo, bądź 90% tygodniowych zarobków brutto, w zależności od tego, która z tych kwot jest niższa. Urlop macierzyński można rozpocząć najwcześniej na 11 tygodni przed datą porodu. Jeśli na 4 tygodnie przed porodem z różnych przyczyn kobieta nie może pracować i jest na zwolnieniu lekarskim, pracodawca ma prawo zaliczyć ten okres do urlopu. Aby ubiegać się o SMP, należy powiadomić pracodawcę o tym, kiedy kobieta chciałaby rozpocząć urlop macierzyński oraz otrzymywanie zasiłku. Powinno się to uczynić przed okresem 15 tygodni od wyznaczonej daty urodzin dziecka. Przyszła matka ma prawo zmienić datę przejścia na urlop macierzyński,

²⁴ S. Burges, P. Gregg, C. Propper, E. Washbrook, *Maternity rights and mothers' return work*, Labour Economics, Volume 15, Issue 2, April 2008, p. 168.

²⁵ www.gov.uk/maternity-benefits (dostęp 14.01.2015).

zawiadamiając pracodawcę o takiej decyzji z przynajmniej 28-dniowym wyprzedzeniem. Pracodawca nie ma prawa zwolnić pracownicy z powodu jej ciąży. W przypadku jednak, gdy zostanie zwolniona w trakcie urlopu macierzyńskiego, ma prawo domagać się, aby pracodawca zaoferował jej podobne stanowisko. W czasie urlopu macierzyńskiego przysługują pracownicy wszystkie prawa i przywileje pracownicze (naturalnie z wyłączeniem pensji), np. obowiązujące zniżki, zachowana też zostaje ciągłość pracy²⁶.

Matki mają prawo do powrotu do swojej pracy w każdym czasie do 29 tygodni po urodzeniu, pod warunkiem, że pracowały dla tego samego pracodawcy. Jest to uzależnione od zatrudnienia przez okres 2 lat u tego samego pracodawcy oraz pracy przez co najmniej 16 godzin tygodniowo lub nieprzerwanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy przez okres co najmniej 5 lat i pracy od 8–16 godzin tygodniowo. Natomiast, jeśli pracownica była zatrudniona krócej niż 8 godzin tygodniowo, osoba nie ma ustawowego prawa powrotu²⁷.

Państwo niemieckie również dba o politykę rodzinną oraz socjalną, toteż w dniu 1 stycznia 2007 r. nastąpiły zmiany dotyczące zasiłku rodzicielskiego oraz urlopu macierzyńskiego. Celem tych reform było zapewnienie wsparcia finansowego dla rodzin poprzez częściowe zastąpienie strat finansowych z powodu urlopu rodzicielskiego, udzielenia swobody wyboru między pracą i opieką nad dziećmi przez wspieranie stabilności finansowej gospodarstw domowych oraz możliwość dokonania wyboru: czy matka, ojciec lub oboje zdecydują się zadbać o dziecko w ciągu pierwszych 12–14 miesięcy²⁸.

W przypadku urodzenia dziecka przysługuje urlop macierzyński. Wynosi on osiem tygodni, natomiast dla cięż mnogich i przedwczesnych wydłuża się nawet do dwunastu. W tym czasie rodzic otrzymuje 100% wynagrodzenia. Oprócz zasadniczych 14 tygodni, rodzicom przysługuje także kolejne 12 miesięcy urlopu (w przypadku samotnych rodziców wydłuża się on o 2 miesiące) – wówczas zasiłek wynosi 65% wynagrodzenia. W tym czasie fundusz zdrowia wypłaca zasiłek macierzyński w wysokości odpowiadającej zasiłkowi chorobowemu. Młode matki mogą się też ubiegać o wyprawkę dla dziecka z ARGE (Arbeitsgemeinschaft), choć ta finansowa pomoc różni się w zależności od landu i miasta (i wynosi od 200 do 500 euro), mogą też otrzymać pomoc w Caritasie (około 400 euro). Wspieranie i promocja rodziny przy odpowiednim udziale państwa odgrywa w Niemczech ważną rolę. Aby w większym stopniu zachęcić pary do posiadania potomstwa, w miejsce dotychczasowego zasiłku wychowawczego wprowadzono w 2007 r. finansowany z podatków zasiłek rodzicielski, którego wysokość zależy od dochodów.

²⁶ <http://www.benefit.org.uk/statutory-maternity-pay> (dostęp 14.01.2015).

²⁷ S. Burges, P. Gregg, C. Propper, E. Washbrook, *Maternity rights and mothers' return work*, Labour Economics, Vol. 15, Issue 2, April 2008, p. 169.

²⁸ J. R. Thyrian, K. Fendrich, A. Lange, J. P. Hass, M. Zygmunt, W. Hoffmann, *Changing maternity leave policy: Short-term effects on fertility rates and demographic variables in Germany*, „Social Science & Medicine”, Vol. 71, Issue 4, August 2010, s. 672–676.

Rodzic, który przerywa pracę zawodową, aby poświęcić się wychowywaniu dziecka, otrzymuje przez rok 67% ostatnich poborów netto – minimalnie 300 i maksymalnie 1800 euro. Otrzymywanie zasiłku przedłuża się do 14 miesięcy, jeżeli także i drugi rodzic przerwie pracę zawodową, przynajmniej na okres dwóch miesięcy. Ma to zachęcić ojców do korzystania z urlopu rodzicielskiego. Równocześnie w ten sposób poszerza się możliwości opieki nad dziećmi²⁹.

Podsumowanie

Polityka państwa powinna prowadzić do aktywizacji kobiet na rynku pracy, co może przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia tej grupy pracowników. Problem ten zauważa się wraz ze wzrostem stopy bezrobocia w kraju (nieznacznie bezrobocie spada w okresach letnich, co wiąże się ze zwiększeniem prac sezonowych). Pracodawcy będą mieli uzasadnione obawy przed zatrudnianiem szczególnie kobiet młodych, nieposiadających dzieci. Dłuższa nieobecność w pracy kobiety przebywającej na urlopie macierzyńskim oraz rodzicielskim to dodatkowe koszty dla pracodawcy (np. zatrudnienie innego pracownika na umowę zastępstwa, przyuczenie do pracy, wdrożenie w system panujący w zakładzie pracy itp.). Nowoczesne rozwiązania, odnoszące się do wprowadzenia urlopu rodzicielskiego, nie zniwelują wysokiego już bezrobocia, a tym samym nie sprawią, że poprawi się demografia w kraju. Działania ustawodawcy, podejmowane w celu zwiększenia dzietności, nie powinny ograniczać się tylko do prawa pracy³⁰. Przepisy dotyczące polityki rodzinnej, wprowadzone do Kodeksu pracy, mają na celu zwiększenie atrakcyjności powiększenia rodziny, nawiązanie ściślejszej więzi między rodzicami i dziećmi, większe zaangażowanie ojca w wychowanie. Niestety, pomimo tych udogodnień prawnych pracodawcy w dalszym ciągu obawiają się zatrudniać młode kobiety, które na rok wypadną z rynku pracy (o ile dokonają takiego wyboru). Czy takie uprawnienia rodzicielskie przyczynią się do powiększania rodziny? Czy kobieta wracając po wydłużonym urlopie macierzyńskim ma gwarancję zatrudnienia? Tego typu pytania zmuszają do pogłębienia rozważań w tej materii i zastanowienia się nad rolą rodziny w państwie.

²⁹A. Jarecka, *Niemcy i ich państwo opiekuńcze*, <http://www.dw.de/niemcy-i-ich-pa%C5%84stwo-opieku%C5%84cze/a-15224650>, (dostęp 14.01.2015).

³⁰M. Latos-Miłkowska, *Przemiany stosunku pracy związane z rodzicielstwem*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 230. Autorka słusznie wskazuje na rozwój sieci placówek, takich jak przedszkola, żłobki, świetlice, zwiększenie dostępu do edukacji czy rozwój innych form wsparcia dla rodziców.

INSTITUTIONS OF LABOUR LAW FOR FAMILY POLICY-SELECTED ASPECTS

Key words: labour law, family, parental leave, demography, family policy

Summary

The authors of the article present new institutions associated with parental rights recently introduced to labour legislation. It's been a year since they have been implemented. The family policy rules aim at increasing the attractiveness of having a big family, establishing closer ties between parents, greating the involvement of the father in the process of children upbringing. It should be emphasised that family is essential and fundamental in the society, new born children should replace previous generations which become elderly. Unfortunately insurance and pension systems are becoming less and less efficient. The reason for this is undoubtedly too low fertility rate in the country. Despite these legal advantages employers will be still unwilling to employ young women, which didn't exist in the labour market throughout the year (if they choose so). Do such parental rights contribute to enlarging the family? Can a woman be guaranteed a secure job return to work after an extended maternity leave? Such questions give a contribution to an in-depth considerations in this matter and, in general, of the role of the family in the country.