Partnerstwo na Rzecz Rozwoju:
„Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet"

PRAWNE ASPEKTY ZATRUDNIENIA OSÓB WYCHOWUJĄCYCH DZIECI

RAPORT

KRAKÓW 2007

KRAKOWSKA SZKOŁA WYŻSZA IM. ANDRZEJA FRYCZA MODRZEWSKIEGO

PLinEU LIDER PROJEKTU - STOWARZYSZENIE DORADCÓW EUROPEJSKICH PLinEU

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

PRAWNE ASPEKTY ZATRUDNIENIA OSÓB WYCHOWUJĄCYCH DZIECI

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju:
„Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet"

PRAWNE ASPEKTY ZATRUDNIENIA OSÓB WYCHOWUJĄCYCH DZIECI

RAPORT

Biblioteka
Krakowskiej Szkoły Wyższej
im. A. F. Modrzewskiego

10067698

KRAKÓW 2007

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju:
„Kompromis na rynku pracy - innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet"

Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU

Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

Rada Wydawnicza Krakowskiej Szkoły Wyższej im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego:
Klemens Budzowski, Zbigniew Maciąg, Jacek M. Majchrowski

Copyright© by Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego,
Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU, Kraków 2007

Publikacja zrealizowana w ramach projektu: „Kompromis na rynku pracy - innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet". Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Projekt okładki
Joanna Sroka

Adiustacja
Kamila Zimnicka-Warchoł

ISBN 978-83-89823-74-8

KRAKOWSKA SZKOŁA WYŻSZA BIBLIOTEKA im. A. Frycza Modrzewskiego

Inr 69958

Żadna część tej publikacji nie może być powielana ani magazynowana
w sposób umożliwiający ponowne wykorzystanie, ani też rozpowszechniana
w jakiejkolwiek formie za pomocą środków elektronicznych, mechanicznych,
kopiujących, nagrywających i innych, bez uprzedniej pisemnej zgody właściciela
praw autorskich.

Na zlecenie
Partnerstwa na Rzecz Rozwoju, którego partnerem jest Krakowska Szkoła Wyższa
im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

Wydawca
Krakowskie Towarzystwo Edukacyjne sp. z o.o. - Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków 2007

DTP
Joanna Sroka

Druk
Eikon Plus

Spis treści

ANDRZEJ BUCZEK
Wstęp ... 9

MAREK BALICKI
Analiza istniejących rozwiązań prawnych z zakresu prawa pracy, umożliwiających pogodzenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym ... 11
Wprowadzenie - cel publikacji oraz krótkie przedstawienie cech i filozofii prawa pracy ... 11
Cechy prawa pracy ... 11
Filozofia prawa pracy ... 13

Rozdział I
Możliwość wprowadzenia przez pracodawcę korzystniejszych przepisów prawa pracy w ramach przepisów wewnątrzzakładowych niż wynikające z kodeksu pracy, jak np. możliwość przyznania dodatkowego urlopu, zmniejszenia wymiaru czasu pracy itp. ... 15
1.1. Sytuacje, kiedy uprzywilejowanie jednej grupy pracowniczej nie powoduje naruszenia zasady równego traktowania pracowników ... 15
1.2. Rola regulaminu pracy ... 16

Rozdział II
Rozwiązania z zakresu czasu pracy umożliwiające pracownikom dostosowanie godzin pracy do ich sytuacji rodzinnej ... 18
2.1. Miejsce uregulowania czasu pracy ... 18
2.2. Podstawowe pojęcia związane z czasem pracy ... 18
2.3. Przyjazne systemy czasu pracy ... 19
2.4. Rozkłady i harmonogramy czasu pracy ... 20
2.5. Podstawowy system czasu pracy ... 21
2.6. Równoważny system czasu pracy ... 22
2.7. Zadaniowy czas pracy ... 23
2.8. Wady i zalety zadaniowego systemu czasu pracy ... 25
2.9. System skróconego tygodnia pracy ... 26
2.10. System przerywanego czasu pracy ... 27
2.11. Zalety i wady przedstawionych rozwiązań z zakresu czasu pracy ... 27

Rozdział III
Stosowanie form zatrudnienia umożliwiających lepsze połączenie pracy zawodowej i opieki nad dziećmi ... 28
3.1. Pojęcie „elastycznych form zatrudnienia" i ich ogólna charakterystyka ... 28
3.2. Praca na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy ... 29
3.3. Telepraca ... 29
3.4. Praca nakładcza ... 31
3.5. Job-sharing - dzielenie stanowiska pracy ... 34

3.6. Samozatrudnienie ... 35
3.7. Zalety i wady elastycznych form zatrudnienia ... 36

Rozdział IV
Uprawnienia przysługujące zatrudnionym rodzicom związane z opieką i wychowaniem dzieci, a także kobietom w ciąży ... 38
4.1. Przegląd uprawnień z tytułu opieki i wychowania dzieci ... 38
4.2. Szczególna ochrona pracownic w ciąży - uregulowania prawne oraz przegląd orzecznictwa ... 38
4.2.1. Przedłużenie terminowej umowy o pracę do dnia porodu ... 40
4.2.2. Skutki naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących ochrony kobiet w ciąży oraz w czasie urlopu macierzyńskiego ... 40
4.3. Urlop macierzyński ... 41
4.4. Praca w trakcie urlopu macierzyńskiego ... 43
4.5. Urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim ... 44
4.6. Prawo do obniżenia wymiaru czasu pracy po powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim i wypoczynkowym ... 45
4.7. Urlop wychowawczy ... 45
4.7.1. Osoby uprawnione do korzystania z urlopu wychowawczego ... 46
4.7.2. Urlop wychowawczy w przypadku dziecka niepełnosprawnego ... 46
4.7.3. Procedura udzielania urlopu wychowawczego ... 47
4.7.4. Ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w trakcie urlopu wychowawczego ... 47
4.7.5. Możliwości zarobkowania w trakcie urlopu wychowawczego ... 48
4.7.6. Urodzenie dziecka w trakcie urlopu wychowawczego ... 48
4.7.7. Zakończenie urlopu wychowawczego ... 48
4.7.8. Stanowisko pracy i wynagrodzenie po powrocie z „wychowawczego" ... 49
4.7.9. Zaliczenie urlopu wychowawczego do stażu pracy ... 49

Rozdział V
Ochrona pracy kobiet w ciąży oraz opieka nad dziećmi w prawie Unii Europejskiej ... 50
5.1. Ochrona pracy kobiet w ciąży w prawie Unii Europejskiej ... 50
5.2. Opieka nad dziećmi w prawie Unii Europejskiej ... 52

Rozdział VI
Projekty rozwiązań, których zastosowanie w polskim prawie mogłoby wpłynąć korzystnie na sytuację rodziców wychowujących dzieci ... 55
6.1. Powody i kierunki zmian ... 55
6.2. Przykłady nowych uregulowań zakładających zwiększenie elastyczności organizacji pracy oraz regulacji zwiększających trwałość zatrudnienia ... 55

Aneks ... 58
1. Wzór umowy na zastępstwo za nieobecną z przyczyn usprawiedliwionych pracownicę (urlop wychowawczy) ... 58

2. Wzór umowy o telepracę 59
3. Wzór umowy o pracę w zadaniowym systemie czasu pracy 60
4. Wzór umowy o współpracy z samozatrudnionym 61

EDYTA CZERWIEC
Analiza istniejących rozwiązań prawnych z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych umożliwiających pogodzenie pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci oraz postulaty nowych rozwiązań 63

Rozdział I
Analiza istniejących rozwiązań 63
1.1. Zabezpieczenie społeczne, metody jego realizacji i podstawy konstytucyjne 63
1.1.1. Ubezpieczenie społeczne 64
1.1.2. Zaopatrzenie społeczne 65
1.1.3. Pomoc społeczna 65
1.2. Obciążenia finansowe pracownika i pracodawcy z tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym w świetle ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych 66
1.2.1. Obowiązki pracodawcy wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 69
1.3. Świadczenia pieniężne z tytułu macierzyństwa 69
1.4. Uprawnienia przyznane osobom wychowującym dzieci w zakresie regulowanym przez ustawę o świadczeniach rodzinnych 72

Rozdział II
Propozycje zmian w zakresie ubezpieczeń społecznych mających na celu poprawę sytuacji osób łączących wychowywanie dzieci z aktywnością zawodową 75

GRAŻYNA SORDYL
Analiza możliwości realizacji wspierania zatrudnienia kobiet matek w systemie ubezpieczeń gospodarczych 81

Rozdział I
Funkcje ubezpieczeń 81

Rozdział II
Prawne podstawy funkcjonowania ubezpieczeń gospodarczych w Polsce 84
2.1. Pakiet ustaw ubezpieczeniowych 85
2.2. Kodeks cywilny 86
2.3. Kodeks morski 86
2.4. Ustawa o gwarantowanych przez Skarb Państwa ubezpieczeniach eksportowych 86
2.5. Inne regulacje 87

Rozdział III
Wybrane zasady funkcjonowania ubezpieczeń gospodarczych
w Polsce po roku 1990 88

Rozdział IV
Ryzyko macierzyństwa a produkt ubezpieczeniowy 93

Rozdział V
Ubezpieczenia w polityce państwa 95

Podsumowanie 96

ANDRZEJ BUCZEK
Zagadnienia prawnofinansowe dotyczące zatrudnienia
osób wychowujących dzieci 97

ANDRZEJ BUCZEK
Zakończenie 109

STRESZCZENIA 111

Wstęp

Przemiany społeczno-gospodarcze w państwach europejskich przyczyniły się do szczególnego zainteresowania sferą realizacji polityki prorodzinnej w powiązaniu z utrzymaniem aktywności zawodowej osób wychowujących dzieci. Dążenie do osiągnięcia tak zakreślonego celu wymaga swoistego kompromisu na rynku pracy. Stronami tego kompromisu są pracownicy oraz pracodawcy. Twórcą zasad i warunków odpowiedniego układu stron winno być przede wszystkim państwo, które winno inspirować strony w podejmowaniu rozwiązań innowacyjnych.

Również w Polsce, w celu zapewnienia rozwoju społeczno-ekonomicznego, zaistniała konieczność ukształtowania odpowiedniej polityki prorodzinnej. Ma to swoje przejawy między innymi w uregulowaniach prawnych tak rangi konstytucyjnej, jak i ustawowej oraz w aktach wykonawczych, zwłaszcza w obszarze prawa pracy. Polityka prorodzinna ma swoje konsekwencje gospodarcze. Aktywizacja zawodowa osób wychowujących dzieci wpływa na zwiększenie wskaźników zatrudnienia. Ponadto z punktu widzenia analizy długookresowej konieczna wydaje się dbałość o zapewnienie zastępowalności pokoleniowej.

Celem badań przedstawianych w raporcie było zobrazowanie aktualnej sytuacji prawnej osób wychowujących dzieci, a także zaproponowanie nowych rozwiązań pozwalających godzić obowiązki rodzicielskie z aktywnością zawodową. Droga do poszukiwania nowych rozwiązań jest otwarta. Wydaje się, że w tych poszukiwaniach uwzględniane winny być propozycje pracowników oraz pracodawców. Państwo, wykorzystując te propozycje, winno tworzyć płaszczyznę kompromisu umożliwiającą realizację rozwiązań godzących interesy obu stron. Rozważania zawarte w raporcie mogą być pomocne w realizacji celów określonych w założeniach Inicjatywy Wspólnotowej Equal.

Podstawowa część opracowania koncentruje się wokół analizy rozwiązań funkcjonujących tak w zakresie prawa pracy, jak również możliwości wprowadzania rozwiązań nienaruszających zasad prawa pracy. Autor tych rozważań wskazuje także na możliwości wprowadzenia przez pracodawcę rozwiązań korzystniejszych niż te wynikające z kodeksu pracy. Szczególnym przykładem tego typu możliwości są proponowane rozwiązania z zakresu czasu pracy umożliwiające pracownikom dostosowanie godzin pracy do ich sytuacji rodzinnej. Dalej idącym rozwiązaniem są „elastyczne formy zatrudnienia", czyli zatrudnianie w taki sposób, aby ułatwić godzenie sfery zawodowej z życiem rodzinnym.

Część rozważań z zakresu pracy poświęcona została uprawnieniom przysługującym zatrudnionym rodzicom związanym z opieką i wychowaniem dzieci, a także kobietom w ciąży. Rozważania w tym zakresie autor wzbogacił bogatym orzecznictwem Sądu Najwyższego oraz rozwiązaniami występującymi w prawie Unii Europejskiej.

Podsumowaniem analizy rozwiązań z zakresu prawa pracy są propozycje, których zastosowanie w polskim prawie mogłoby wpłynąć korzystnie na sytuację rodziców wychowujących dzieci.

Obok rozwiązań z zakresu prawa pracy istotną rolę odgrywają regulacje z zakresu systemu zabezpieczenia społecznego dotyczące osób wychowujących dzieci. Kwestie te stanowią przed-

miot rozważań kolejnej części raportu, gdzie poddano analizie ustawę o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawę o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz ustawę o świadczeniach rodzinnych. W zakresie tym omówiono obowiązujące przepisy prawne, rozpatrując je z punktu widzenia praw i obowiązków osób posiadających i wychowujących dzieci. W zakończeniu tej części autorka przedstawiła propozycje zmian w zakresie ubezpieczeń społecznych, mających na celu poprawę sytuacji osób łączących wychowywanie dzieci z aktywnością zawodową.

Analiza możliwości wspierania zatrudnienia kobiet-matek w systemie ubezpieczeń gospodarczych jest przedmiotem następnej części raportu. Autorka tej części raportu zajęła się problematyką ubezpieczenia ryzyka macierzyństwa w obrębie systemu ubezpieczeń gospodarczych, ukazując zagadnienie wieloaspektowo, zarówno poprzez analizę roli ubezpieczeń w gospodarce, przyjętych rozwiązań prawnych, jak i sytuacji na rynku ubezpieczeniowym. Przeprowadzona analiza potwierdziła tezę, iż prawo ubezpieczeń gospodarczych stanowi odrębną dziedzinę prawa, która aktualnie w Polsce nie reguluje kwestii związanych z ryzykiem macierzyństwa. W opracowaniu uwzględnione zostały propozycje upowszechnienia bądź opracowania nowych rodzajów ubezpieczeń i możliwości ich wykorzystania w finansowaniu ryzyka macierzyństwa. Autorka w swych rozważaniach zwróciła także uwagę na występujące bariery wynikające z poziomu rozwoju rynku ubezpieczeniowego.

Ostatnia część opracowania poświęcona jest analizie prawnofinansowych rozwiązań dotyczących kosztów pracy osób wychowujących dzieci. Podstawowy problem, zdaniem autora, dotyczy świadczeń na rzecz pracowników wychowujących dzieci ze strony państwa. Świadczenia te pochodzą bądź to bezpośrednio z budżetu, bądź z funduszu celowego, jakim jest Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Przedstawiona analiza polskich rozwiązań wskazuje na przerzucanie przez państwo skutków finansowych przywilejów pracowniczych na pracodawców. Konsekwencją takiego podejścia jest osłabienie pozycji osób wychowujących dzieci na rynku pracy. Analiza polskiego ustawodawstwa prawnofinansowego wskazuje na dalece ograniczony wpływ rozwiązań europejskich na rozwiązania polskie. Wyrazem tego wpływu jest wprowadzona ulga w podatku dochodowym dla osób wychowujących dzieci. Jest to krok bardzo nieśmiały na tle rozwiązań europejskich. Powszechnym bowiem rozwiązaniem stosowanym w Europie jest opodatkowanie dochodu przypadającego na członka rodziny, a nie jak w Polsce dochodu przypadającego na osobę osiągającą ten dochód.

Opracowanie tej części raportu zamykają propozycje zmian aktualnych rozwiązań. Większość z tych zmian nie powoduje dodatkowych obciążeń budżetu państwa, a może prowadzić do poprawy warunków materialnych osób wychowujących dzieci.

Prezentowany raport posłuży zarówno pracodawcom, jak i pracownikom w poszukiwaniu kompromisowych rozwiązań na polskim rynku pracy.

Andrzej Buczek

Marek Balicki

Analiza istniejących rozwiązań prawnych z zakresu prawa pracy, umożliwiających pogodzenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym

Wprowadzenie - cel publikacji oraz krótkie przedstawienie cech i filozofii prawa pracy

Celem niniejszej publikacji jest przedstawienie i promowanie istniejących już w polskim prawie możliwości, które pozwalają na godzenie pracy zawodowej i zobowiązań rodzinnych, a także zaprezentowanie projektów nowych rozwiązań w tej dziedzinie, które mogłyby pozytywnie wpływać na łączenie życia zawodowego z rodzinnym, i to bez zbytniego obciążania kosztami pracodawców. Chodzi o to, aby pracodawcy nie traktowali młodych osób (potencjalnych rodziców) jako swoistych grup ryzyka, których zatrudnianie generuje koszty, a rozwiązywanie stosunku pracy jest bardzo utrudnione. Wskazanie nowych rozwiązań jest też skierowane do Ustawodawcy ze względu na rolę Państwa w tym zakresie. Art. 18 Konstytucji RP stanowi: „Małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej". Ochronę tę powinny również zapewniać przepisy prawa pracy. Jednak zanim przejdę do omawiania poszczególnych instytucji z kodeksu pracy, które mogą służyć pogodzeniu życia zawodowego i wychowywania „młodszych pokoleń", tytułem wprowadzenia przedstawię pewne odmienności wyróżniające prawo pracy spośród innych dziedzin prawa.

Cechy prawa pracy

W dawnych czasach podstawą wszelkich stosunków gospodarczych było prawo cywilne, zakładające równość stron z naczelną zasadą swobody umów. Prawo pracy wyodrębniło się z prawa cywilnego ze względu na specyfikę występujących w stosunku prawnym świadczenia pracy stron, którymi są:

1) pracodawca-podmiot, który pragnie osiągnąć własne cele, najczęściej zyski, dzięki pracy innych osób,
2) pracownik-osoba, która podejmuje zatrudnienie, aby uzyskać środki potrzebne do życia.

Najczęściej pracodawca ma środki finansowe i poprzez prowadzoną działalność chce je powiększyć, natomiast pracownik takich środków nie posiada, a musi je uzyskać, aby utrzymać

siebie i swoją rodzinę. Występuje tu więc wyraźny brak równości pomiędzy stronami w znaczeniu ekonomicznym. Z tych względów zasada równości stron, która leży u podstaw prawa cywilnego, nie znalazła zastosowania w stosunkach pracy. Aby zmniejszyć nierówność stron związaną z wykonywaniem pracy, wprowadzono szczególne zasady nazwane prawem pracy, które regulują prawa i obowiązki stron stosunku pracy w kierunku uprzywilejowania strony słabszej, czyli pracownika[1].

Prawo pracy dąży do osiągnięcia pewnego kompromisu: z jednej strony chodzi o ochronę słusznych praw pracowniczych, a z drugiej o to, aby nie narażać pracodawców, na których spoczywa ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej, na przesadne koszty prowadzenia tej działalności, w tym koszty przywilejów pracowniczych. Ten aspekt też trzeba mieć na uwadze, formułując projekty zmian prawa pracy w zakresie stworzenia na gruncie tego prawa dogodnych warunków do pogodzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym.

Ponadto trzeba pamiętać, że pracodawcy, pragnąc wyzwolić się z uciążliwych i kosztownych ich zdaniem norm nałożonych przez prawo pracy, niejednokrotnie wykorzystują przepisy prawa cywilnego, zawierając umowy cywilnoprawne z pracownikami, które nie gwarantują tym ostatnim żadnych uprawnień pracowniczych związanych z czasem pracy, urlopami, odprawami, trybem dochodzenia roszczeń przed sądem pracy, a wreszcie z przyszłymi emeryturami. W kodeksie pracy są wprawdzie przepisy, które zawartą umowę uznają za umowę o pracę, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach, które kodeks określa jako stosunek pracy, a więc gdy jest to praca określonego rodzaju, wykonywana na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, świadczona za wynagrodzeniem, to zgodnie z art. 22 § 1 k.p. jest to stosunek pracy, i to bez względu na to, jak strony tę umowę nazwały. Jednak dopóki strony zgodnie wyrażają wolę kontynuowania istniejącego stosunku cywilnoprawnego, to właściwie brak jest możliwości prawnych, aby został on przekształcony w stosunek pracy, gdyż ewentualne powództwo inspektora pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, na podstawie art. 189 k.p.c., zostanie oddalone wobec sprzeciwu pracownika oraz stanowiska orzecznictwa sądowego przedkładającego zasadę swobody umów nad przedstawione powyżej uregulowanie. Problemy dla pracodawcy-zleceniodawcy mogą się zacząć, w sytuacji gdy po zakończeniu wykonywania czynności w warunkach wypełniających przesłanki z art. 22 § 1 k.p., a więc na podstawie stosunku cywilnoprawnego, sąd, tym razem na wniosek zleceniobiorcy-pracownika, ustali, iż wykonywał on pracę na podstawie stosunku pracy. W takiej sytuacji odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy obejmie wyrównanie niezapłaconych składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, jak również za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. To tylko przykład, jakie negatywne skutki mogą wyniknąć dla pracodawców nadużywających stosunków cywilnoprawnych jako podstawy świadczenia pracy. Dlatego umowy zlecenia chętnie stosowane przez pracodawców, ze względu na wspomnianą łatwość ich rozwiązywania oraz brak obciążeń uprawnieniami pracowniczymi, mogą się stać dla pracodawcy źródłem poważnych problemów.

[1] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych: podręcznik dla studentów ekonomii i zarządzania*, A. Petulski [et. al.], Warszawa 2004.

Filozofia prawa pracy

Dokonując krótkiego streszczenia filozofii prawa pracy, stwierdzić należy, iż sprowadza się ona do następujących zagadnień:

1) prawo pracy zajmuje się pracą podporządkowaną, świadczoną dobrowolnie, osobiście i za wynagrodzeniem,

2) strony stosunku pracy nie są równe, dlatego stronę słabszą - pracownika chronią:

a) przepisy:

- jednostronnie bezwzględnie obowiązujące, które dopuszczają odstępstwa od norm kodeksowych, ale tylko na korzyść pracownika, np. dodatek za godziny nadliczbowe (50 lub 100% stawki godzinowej) może być wyższy niż w kodeksie pracy (np. zawsze 100%), urlopy dłuższe, niż przewiduje prawo pracy, tak samo odprawy (emerytalne, rentowe, dla zwalnianych pracowników) czy obowiązkowy dodatek za pracę w nocy; pracodawcy mogą zawsze zwiększyć na korzyść pracownika uprawnienia ustanowione w kodeksie pracy jako pewne minima,

- dwustronnie bezwzględnie obowiązujące, od których nie ma już żadnych odstępstw, nawet na korzyść, czy po wyrażeniu zgody przez pracownika, ze względu na zakres ochrony wyższego dobra, jakim jest najczęściej zdrowie pracownika, np. ustanowione okresy dobowego i tygodniowego odpoczynku, limity godzin nadliczbowych, zakaz pracy kobiet w ciąży czy pracowników młodocianych w godzinach nadliczbowych;

b) powszechna i szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony[2]:

- ochrona powszechna polega na tym, iż pracodawca musi posiadać merytoryczne uzasadnienie (konkretną i prawdziwą przyczynę, jak np.: brak kwalifikacji pracownika do nowych zadań, utrata zdrowia, niezawiniona utrata uprawnień do wykonywania pracy, niedbałe wykonywanie pracy, naruszanie podstawowych obowiązków pracowniczych) do wypowiedzenia pracownikowi umowy zawartej na czas nieokreślony, a ponadto, jeżeli pracownika reprezentuje zakładowa organizacja związkowa, to musi z nią to wypowiedzenie skonsultować,

- ochrona szczególna obejmuje pracowników znajdujących się w szczególnej sytuacji życiowej (np. kobiety w ciąży i na urlopie macierzyńskim czy też pracownicy na urlopie wychowawczym lub w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy), a także pracowników pełniących określone funkcje społeczne lub publiczne, i polega na zakazie wypowiedzenia w okresie ochronnym lub też zakazie wypowiedzenia i rozwiązania umowy w trakcie okresu ochronnego, jak również konieczności uzyskania zgody określonego przez ustawodawcę organu (np. zgoda zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownicę w ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego, na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy);

3) podwójna odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie przepisów prawa pracy:

- odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracownikowi (np. powstałą z powodu zatrudniania pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko przy pracy wzbronionej takiej pracownicy),

- odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, których katalog jest zawarty w kodeksie pracy (m.in. podlega karze grzywny pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, naruszająca przepisy o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem, np. zatrudnianie kobiety w ciąży w nocy, w godzinach nadliczbowych czy też delegowanie jej poza stałe miejsce pracy lub zatrudnianie w rozkładzie przewidującym pracę w wymiarze dłuższym niż 8 godzin na dobę);

[2] L. Florek, *Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę*, Warszawa 1976.

4) zasada, zgodnie z którą postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, natomiast postanowienia mniej korzystne są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy;

5) istnienie instytucji kontrolującej przestrzeganie prawa pracy, jaką jest Państwowa Inspekcja Pracy, tworzona przez inspektorów pracy, którzy przeprowadzają kontrole u pracodawców, po których wydają nakazy, wystąpienia, nakładają mandaty lub kierują wnioski o ukaranie do wydziału cywilno-karnego sądu rejonowego albo do prokuratury, jeśli uznają, że pracodawca popełnił przestępstwo przeciwko prawom pracownika; inspektor może nawet nakazać w wypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników, zaprzestania przez zakład pracy lub jego część działalności bądź działalności określonego rodzaju;

6) prawo pracownika, który uważa się za skrzywdzonego przez pracodawcę, do wystąpienia ze stosownym roszczeniem do sądu pracy; sąd wydaje wyrok, który może być egzekwowany przez komornika, m.in. skutkiem następujących powództw:

- o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,
- o przywrócenie do pracy,
- o odszkodowanie za niesłuszne zwolnienie,
- w sytuacji niewydania świadectwa pracy w terminie,
- jeżeli miał miejsce mobbing lub dyskryminacja.

Rozdział I
Możliwość wprowadzenia przez pracodawcę korzystniejszych przepisów prawa pracy w ramach przepisów wewnątrzzakładowych niż wynikające z kodeksu pracy, jak np. możliwość przyznania dodatkowego urlopu, zmniejszenia wymiaru czasu pracy itp.

1.1. Sytuacje, kiedy uprzywilejowanie jednej grupy pracowniczej nie powoduje naruszenia zasady równego traktowania pracowników

Zgodnie z art. 18 § 1 i 2 k.p.: „Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy". Zasada ustalona w tym artykule nosi nazwę zasady uprzywilejowania pracownika lub zasady korzyści pracownika. Polega ona na tym, że postanowienia umowne mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (uchwała Sądu Najwyższego z 7.11.1977 r., I PZP 44/77, OSNCP 1978, nr 12, poz. 231). Zasada ta w jednakowej mierze znajduje zastosowanie do umów o pracę, jak i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy (powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę). Oznacza ona, że pracodawca zawsze może zatrudnić pracownika na korzystniejszych warunkach, niż przewidują to obowiązujące przepisy prawa, a nigdy na gorszych, a wszelkie postanowienia korzystniejsze od przepisów prawa pracy są nie tylko wiążące, ale także w pełni poprawne[3]. Takie zobowiązanie pracodawcy (zapisane w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy lub umowie o pracę) ponad obowiązujący przepis jest ważne i może być dochodzone przez pracownika. Zasada ta stanowi jedną z najważniejszych zasad prawa pracy. Jej rola jest też podkreślana przez orzecznictwo, np. w postanowieniu Sądu Najwyższego z 27 lutego 2003 r. (sygn. I PK 361/02), stwierdzono: „Akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym. Tak samo przedstawia się relacja pomiędzy normami wynikającymi z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. oraz umową o pracę lub pozostałymi podstawami nawiązania stosunku pracy (art. 18 k.p.)".

Jak widać, z zasady tej wynika, iż strony stosunku pracy mogą go dowolnie kształtować, byleby w sposób korzystniejszy, niż to wynika z przepisów prawa pracy. Są jednak pewne obostrzenia wynikające z charakteru norm prawa pracy, o których należy pamiętać, wprowadzając zapisy korzystniejsze dla pracowników w wewnątrzzakładowych źródłach prawa, a mianowicie chodzi tu o wspominane już wyżej normy o charakterze dwustronnie bezwzględnie obowiązującym, których strony nie mogą przez czynność prawną ukształtować korzystniej dla pracownika (np. wyższy niż w stosunku do innych pracowników dodatek z tytułu pracy kobiet w ciąży w nocy lub w godzinach nadliczbowych, w sytuacji gdy przepis zakazuje zatrudniania kobiet w ciąży w nocy i w godzinach nadliczbowych). Jednak ze względu na to, iż przepisów dwustronnie bezwzględnie obowiązujących

[3] T. Nycz, *Kodeks pracy z komentarzem*, Tarnobrzeg 1998, s. 45.

jest w prawie pracy stosunkowo mało, można uznać, iż prawie całe indywidualne prawo pracy strony mogą modyfikować zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika wynikającą z art. 18 k.p. W ramach tych korzystniejszych rozwiązań, które można zapisać zarówno w umowie o pracę, jak i w źródłach prawa wewnątrzzakładowego można uwzględnić dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługujący np. kobietom powracającym po urlopie macierzyńskim, czy też zmniejszenie wymiaru czasu pracy, z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia dla grupy rodziców opiekujących się dziećmi, np. do drugiego roku życia. Takie przykłady korzystniejszej regulacji w stosunku do pracownika mogą być różne. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9.11.1994 r. (sygn. IPZP 46/94), uznał, iż: „Zastrzeżenie w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia tej umowy przez zakład pracy jest dopuszczalne na podstawie art. 18 par. 2 k.p.", co zostało potwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 (sygn. I PK 276/04), w którym stwierdzono: „Art. 18 kodeksu pracy wyznacza w sposób ogólny granice autonomii woli stron stosunku pracy i formułuje regułę, że postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Dłuższy okres wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę jest z reguły korzystniejszy dla pracownika, zwłaszcza wobec deficytu miejsc pracy". To tylko przykłady, iż orzecznictwo dopuszcza stosowanie korzystniejszych uregulowań wobec poszczególnych pracowników. Tym bardziej korzystniejsze uregulowania mogą dotyczyć pewnych grup pracowniczych (np. rodziców opiekujących się dziećmi do pewnego wieku czy kobiet powracających po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym). Takie właśnie uprzywilejowanie pewnej grupy pracowniczej nie będzie naruszało zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu Art. 18^{3b} § 1 k p., gdyż zgodnie z Art. 18^{3b} § 2 pkt 3 k.p.: „Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działań polegających na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika, a ponadto w art. 18^{3b} § 3 k p. określono, iż: „Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie". Ustawodawca nie uważa za naruszenie zasady równego traktowania sytuacji uprzywilejowania grupy pracowników ze względu na ochronę rodzicielstwa. Ochrona rodzicielstwa powinna być przy tym rozumiana szeroko, a więc będzie to zarówno okres ciąży, jak i urlopów macierzyńskiego oraz wychowawczego, a także późniejsze wychowywanie dzieci przez pracownika. Co do tych okresów pracodawca może stosować działania, których celem będzie poprawienie sytuacji rodziców lub przyszłych rodziców. Środki do tego celu powinny być wskazane w przepisach wewnątrzzakładowych pracodawcy.

1.2. Rola regulaminu pracy

Mówiąc o przepisach wewnątrzzakładowych, należy pamiętać, iż z ich katalogu (statuty, regulaminy, zarządzenia pracodawcy), najlepszym miejscem na umieszczenie rozwiązań korzystniejszych dla pracownika niż ogólne przepisy prawa pracy będzie regulamin pracy. Przede wszystkim jest to akt prawny obowiązujący u konkretnego pracodawcy, o charakterze organizacyjno-porządkowym, zawierający także właśnie te korzystniejsze uregulowania. Jego funkcją jest dostosowanie ogólnych przepisów prawa pracy do specyfiki warunków panujących w danym zakładzie, zabezpieczenie prawidłowej organizacji pracy oraz informowanie o treści obowiązują-

cych przepisów, w tym korzystniejszych niż np. kodeks pracy. Wydanie regulaminu jest obowiązkiem pracodawcy, w sytuacji gdy zatrudnia on przynajmniej 20 pracowników. Na nim spoczywa więc opracowanie projektu i wprowadzenie go w życie zgodnie z określoną w art. 104^2-104^3 kodeksu pracy procedurą. Niespełnienie obowiązku wydania regulaminu może być kwalifikowane jako wykroczenie pracodawcy przeciwko prawom pracownika, np. w zakresie przepisów o czasie pracy lub przepisów o ochronie pracy kobiet i zatrudnianiu młodocianych (art. 281 pkt 5). Regulamin pracy mogą też wprowadzić pracodawcy zatrudniający mniej niż 20 pracowników. Wprowadzenie w takiej sytuacji regulaminu pracy jest korzystne dla pracodawcy, gdyż regulamin obok swej funkcji informacyjnej oraz wprowadzania dodatkowych uprawnień pracowniczych daje pracodawcy podstawę do egzekwowania określonych w nim obowiązków pracowników (por. wyr. SN z 24.5.2000 r., I PKN 400/00, OSNP 2003, nr 6, poz. 144). „Jeżeli w zakładzie wprowadzony został regulamin pracy, to kara porządkowa upomnienia lub nagany może być wymierzona za naruszenie każdego z obowiązków wymienionych w tym regulaminie. Przykładowo do czynów, których naruszenie uznaje się za naruszenie obowiązków pracowniczych, zaliczyć można używanie prywatnych programów i dyskietek komputerowych w pracy, dopuszczenie do infrastruktury informatycznej pracodawcy osób nieupoważnionych, wykonywanie prac niezwiązanych z wyznaczonymi przez pracodawcę zadaniami, prowadzenie prywatnej korespondencji za pośrednictwem poczty elektronicznej w czasie pracy lub przy wykorzystywaniu serwera pracodawcy itp. W przypadku gdy w zakładzie pracy nie obowiązuje regulamin pracy, to kara porządkowa upomnienia lub nagany może być zastosowana tylko za naruszenie obowiązków, które są określone w art. 108 § 1"[4]. Z drugiej strony zaznaczenia wymaga, że ustanowione w postanowieniach regulaminu uprawnienia pracowników jako element treści stosunków pracy mogą być podstawą roszczeń dochodzonych na drodze sądowej. Okoliczności powyższe stanowią o tym, jak bardzo istotne jest precyzyjne i jednoznaczne sformułowanie postanowień regulaminu. Szczególnie tych, które faworyzują pewne grupy osób, np. te znajdujące się w szczególnej sytuacji życiowej.

[4] E. Szemplińska, *Kary porządkowe*, „Służba Pracownicza" 1994, nr 12, s. 8.

Rozdział II
Rozwiązania z zakresu czasu pracy umożliwiające pracownikom dostosowanie godzin pracy do ich sytuacji rodzinnej

2.1. Miejsce uregulowania czasu pracy

Czas pracy regulują źródła prawa zróżnicowane hierarchicznie. Powszechnie normują go przepisy kodeksu pracy. W ramach ogólnej, kompleksowej regulacji dopuszczalne jest odmienne unormowanie niektórych kwestii dotyczących czasu pracy przepisami branżowymi, zakładowymi (układ zbiorowy pracy, regulaminy) lub postanowieniami umów o pracę (np. ustalenie systemu organizacji czasu pracy i jej rozkładu), z zastosowaniem jednak zasady uprzywilejowania pracownika (art. 9 § 2 i art. 18 § 2). Taka „decentralizacja" źródeł regulacji pozwala na uwzględnienie specyfiki przedmiotowego zakresu (profilu) działalności zakładu, swoistości poszczególnych jego części i indywidualnych stanowisk pracy. Ograniczenia możliwości umownego regulowania czasu pracy wynikają przede wszystkim z ochronnego i gwarancyjnego charakteru przepisów z tego zakresu[5].

Rozwiązania dotyczące czasu pracy mogą być również kształtowane przez pracodawcę korzystniej dla pracownika, niż te ujęte w przepisach, a więc zgodnie z regułą art. 18 k.p. - zasadą uprzywilejowania pracownika. Znalazło to potwierdzenie w orzecznictwie: „Przepisy kodeksu pracy nie wyłączają możliwości korzystniejszego dla pracownika, w porównaniu z przepisami ustawy, kształtowania w drodze umowy warunków pracy, a także czasu pracy" - stwierdził już Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 16.10.1985 roku (I PR 81/85, PiZS 1986, nr 3).

Przed przedstawieniem przydatnych rodzicom i pracodawcom rozwiązań z zakresu czasu pracy niezbędne jest przedstawienie podstawowych pojęć z tego zakresu.

2.2. Podstawowe pojęcia związane z czasem pracy

Czas pracy, zgodnie z art. 128 kodeksu pracy, to okres, w jakim pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Natomiast system organizacji czasu pracy, określany jako system czasu pracy, to wyodrębniony w przepisach prawa pracy zespół elementów organizacji czasu pracy, obejmujący przede wszystkim: przesłanki stosowania danej organizacji pracy, dopuszczalne wydłużenia wymiaru czasu pracy, maksymalną długość okresu rozliczeniowego, tryb wprowadzania6. Kodeks pracy wyróżnia osiem takich systemów:

1) system podstawowy,
2) system równoważnego czasu pracy,
3) system pracy w ruchu ciągłym,
4) system przerywanego czasu pracy,
5) system zadaniowy,
6) system skróconego tygodnia pracy,

---

[5] W. Muszalski, *Komentarz: Prawo pracy*, [w:] Wielomodułowy system informacji prawnej Legalis, www.legalis.pl.

[6] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, *op. cit.*

7) system „pracy weekendowej",

8) system skróconego czasu pracy.

W ramach każdego z tych systemów prawo pracy dopuszcza stosowanie pewnych indywidualnych rozwiązań, w szczególności na wniosek pracownika.

Ważny jest art. 142 k.p., zgodnie z którym: „Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty". Przepis ten stanowi wyjątek od zasady z art. 104§ 1 pkt 2 k.p., zgodnie z którym stosowane u danego pracodawcy rozkłady czasu pracy powinny być ustalone w regulaminie pracy. Przepis art. 142 k.p. pozwala na wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy konkretnego pracownika. Przez indywidualny rozkład czasu pracy należy rozumieć rozkład odmienny od rozkładu obejmującego innych pracowników lub pracowników zatrudnionych w danej jednostce organizacyjnej (np. w dziale promocji i marketingu) lub grupie zawodowej (np. sprzątaczki, portierzy, pracownicy biurowi). Będzie się to więc wiązało z innymi godzinami pracy pracownika objętego indywidualnym rozkładem lub innymi dodatkowymi dniami wolnymi od pracy, pomimo objęcia tego pracownika tym samym systemem czasu pracy co innych pracowników. Wprowadzenie dla pracownika indywidualnego rozkładu umożliwia mu dopasowanie jego czasu pracy do sytuacji życiowej, np. zaprowadzania i odbierania dziecka z przedszkola czy też wymienianie się z drugim z małżonków (rodziców) lub opiekunką w opiece nad dzieckiem. Ustalenie indywidualnego rozkładu następuje na wniosek pracownika. Mamy tu więc do czynienia ze złożeniem pewnej oferty przez pracownika, którą pracodawca może przyjąć bądź odrzucić. Możliwe jest też potraktowanie oferty jako wstępu do negocjacji pomiędzy stronami i ustalenie w ten sposób godzin i dni pracy pracownika w sposób satysfakcjonujący obie strony. Możliwość zindywidualizowania rozkładu czasu pracy pracowników dotyczy wszystkich systemów czasu pracy. Możliwość taka jest więc ważnym elementem procesu uelastyczniania prawa pracy. Jak może wyglądać taki indywidualny rozkład czasu pracy?

„Indywidualne rozkłady czasu pracy mogą polegać na wprowadzeniu niestandardowych godzin rozpoczynania i kończenia pracy, wymiaru czasu pracy w poszczególnych dniach i tygodniach, terminów dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, liczby i pór przerw w pracy. Możliwe wydaje się też ustalenie okresowości obowiązywania wymienionych czynników oraz dopuszczenie pewnej swobody pracownika w ich kształtowaniu, np. zmienności godzin rozpoczynania i odpowiedniego kończenia pracy"[7].

Indywidualny rozkład czasu pracy jest ustalany w ramach któregoś z wymienianych wyżej systemów czasu pracy i ta „indywidualizacja" nie może naruszać norm ochronnych dla danego systemu (np. wydłużenie przerwy w przerywanym czasie pracy powyżej dopuszczonych przez kodeks 5 godzin). Zakazane byłoby też wprowadzenie takiego rozkładu, który naruszałby gwarantowane minimum dobowego (11 godzin) i tygodniowego (35 godzin) odpoczynku. Nawet zgoda pracownika nie wyłącza w takiej sytuacji odpowiedzialności wykroczeniowej pracodawcy wobec naruszenia przepisów o czasie pracy.

2.3. Przyjazne systemy czasu pracy

W ramach wymienionych wyżej uregulowanych w kodeksie pracy systemów czasu pracy, można wyróżnić takie, które w większym stopniu dają pracownikom możliwość godzenia życia rodzinnego z zawodowym poprzez przesunięcie na pracownika określania godzin wykonywania pracy lub

[7] W. Muszalski, *Komentarz do kodeksu pracy*, komentarz do art. 142 k.p. [w:] Wielomodułowy system informacji prawnej Legalis, www.legalis.pl.

zyskanie przez pracownika większej liczby dni wolnych kosztem dłuższych dni, w których praca jest wykonywana albo też dostosowanie dnia roboczego pracownika, do jego indywidualnych potrzeb życiowych, jak choćby odbieranie dzieci z przedszkola. Takimi „przyjaznymi" systemami czasu pracy dla rodziców wychowujących dzieci będą:

1) system zadaniowy,
2) system skróconego tygodnia pracy,
3) system pracy weekendowej,
4) system przerywanego czasu pracy.

A ponadto:

- indywidualny rozkład czasu pracy w ramach innych systemów czasu pracy,
- ruchomy czas pracy.

2.4. Rozkłady i harmonogramy czasu pracy

Przed rozważaniami dotyczącymi systemów czasu pracy niezbędne jest wyjaśnienie takich pojęć jak rozkład czasu pracy (o czym należy pamiętać, aby prawidłowo ustalić taki rozkład w zakładzie pracy) oraz harmonogram czasu pracy.

Rozkład czasu pracy to ustalone przez pracodawcę ramy czasowe (w znaczeniu godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w skali doby, tygodnia, miesiąca lub innego okresu rozliczeniowego) dyspozycyjności pracownika w poszczególnych stosowanych w danym zakładzie pracy systemach czasu pracy. Ustalając rozkłady czasu pracy, należy przestrzegać następujących zasad:

a) praca w ramach poszczególnych dób nie może przekraczać maksymalnej normy dobowej przewidzianej dla danego systemu czasu pracy,
b) praca w danym dniu nie powinna zaczynać się o wcześniejszej godzinie niż w dniu poprzednim,
c) w każdej dobie pracownik musi mieć zapewnione minimum 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku,
d) w każdym tygodniu pracownik powinien korzystać z co najmniej 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku (lub 24 godzinnego w przypadkach, o których mowa w art. 133 § 2 k.p.) obejmującego co do zasady niedzielę,
e) niedziele i święta są dniami wolnymi od pracy (z wyjątkami określonymi w art. 151^{10} k.p.),
f) oprócz niedziel i świąt pracownikowi należy zapewnić dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
g) w zakładach pracy, w których praca odbywa się w niedzielę, pracownik powinien korzystać co najmniej raz na cztery tygodnie z niedzieli wolnej od pracy (nie dotyczy to pracowników zatrudnionych w systemie weekendowym – art. 144 k.p.).

W odróżnieniu od rozkładów czasu pracy, które są ustalane dla pracowników bądź poszczególnych ich kategorii, harmonogram to ustalony dla konkretnego pracownika „plan" czasu pracy obejmujący najczęściej dany okres rozliczeniowy, ustalany przez pracodawcę w drodze indywidualnej decyzji, najczęściej w przypadku pracy wielozmianowej, tzn. w sytuacji, gdy ustalone rozkłady czasu pracy nie dają możliwości (bo i nie mogą) ustalenia konkretnego „grafiku" pracy dla poszczególnych pracowników. I tak np. w przypadku pracy trzyzmianowej regulamin pracy winien określić rozkład czasu pracy poprzez m.in. określenie godzin rozpoczęcia i zakończenia

poszczególnych zmian, natomiast określenie, w które dni i na których zmianach będzie pracował konkretny pracownik, winno nastąpić w ustalonym dla niego harmonogramie pracy.

Pracodawcy ponoszą ryzyko gospodarcze związane z prowadzoną działalnością, w tym ryzyko braku zapotrzebowania na pracę, które prowadzi do płatnych przestojów lub ryzyko powstania pracy, która będzie wykonywana poza zaplanowanym czasem pracy, co prowadzi do płatnych nadgodzin. Dlatego istotne jest precyzyjne dysponowanie czasem pracy pracowników i co się z tym wiąże, wybranie systemów i rozkładów czasu pracy umożliwiające wykorzystanie pracy pracownika w jak najefektywniejszy sposób. Z drugiej strony dostosowany do potrzeb pracownika system i rozkład czasu pracy może mu ułatwić pogodzenie życia zawodowego z prywatnym, w tym z wychowywaniem dzieci. Optimum stanowi kompromis, w ramach którego system i rozkład czasu pracy umożliwiałby pracownikowi wykonywanie jego funkcji rodzicielskich, a pracodawcy pełne, efektywne wykorzystanie czasu pracownika poświęconego na pracę. Poniżej przedstawię możliwości prawne zastosowania elastycznych rozwiązań z zakresu czasu pracy w ramach wybranych systemów czasu pracy.

2.5. Podstawowy system czasu pracy

System ten jest najpowszechniejszym systemem czasu pracy i dotyczy najszerszego kręgu pracowników, tych, którzy nie są objęci jakimś innym systemem czasu pracy; norma dobowa tego systemu wynosi 8 godzin, a tygodniowa przeciętnie 40 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym, który najczęściej wynosi 4 miesiące, chyba że praca jest wykonywana w rolnictwie, hodowli lub przy pilnowaniu mienia, to wtedy 6 miesięcy, a jeżeli dodatkowo występują nietypowe warunki organizacyjne lub techniczne mające wpływ na przebieg procesu pracy, to wtedy okres rozliczeniowy może zostać przedłużony nawet do 12 miesięcy[8]. Rozkład czasu pracy w tym systemie obejmuje przeciętnie 5 dni w tygodniu, co oznacza, iż na każdy tydzień okresu rozliczeniowego powinien przypadać jeden dzień wolny od pracy (poza niedzielą). Możliwości uelastycznienia tego dość sztywnego systemu czasu pracy przedstawiam poniżej.

1) Możliwość wprowadzenia dodatkowego dnia wolnego od pracy w dowolnym dniu tygodnia, jak również możliwość wprowadzenia różnych dodatkowych dni dla różnych grup pracowniczych (co powinno wynikać z regulaminu pracy lub rozszerzonej informacji o warunkach zatrudnienia, jeżeli pracodawca nie ma obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy) lub dla poszczególnych pracowników (co powinno wynikać z umowy o pracę lub harmonogramu pracy poszczególnych pracowników). Jeżeli oboje rodzice są zatrudnieni w tym systemie czasu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i mają różne dni dodatkowe wolne od pracy (np. jeden z rodziców ma wolną sobotę, a drugi poniedziałek), to wspólnie rodzice mają trzy dni (w tym niedzielę), w czasie których mogą przebywać z dzieckiem. Jeżeli w dni robocze dzieckiem opiekuje się opiekunka, to koszty opiekunki można w ten sposób zredukować o 1/5 – z pięciu do czterech dni. Ta możliwość będzie jednak dotyczyła tylko podmiotów świadczących usługi przynajmniej przez 6 dni w tygodniu. Przeważnie brak jest takiej możliwości w instytucjach państwowych, które pracują od poniedziałku do piątku.

2) Ruchomy czas pracy polega na różnych godzinach rozpoczynania i zakańczania pracy, w ramach dobowej – 8-godzinnej i tygodniowej – przeciętnie 40-godzinnej normie czasu pracy, a w ramach podstawowego systemu czasu pracy można stosować ruchomy czas pracy, bez

[8] Art. 129 kodeksu pracy.

względu na to, który dzień tygodnia jest dodatkowym dniem wolnym dla pracownika. Wprowadzić tę formę można w regulaminie pracy przez zapis, iż praca trwa 8 godzin na dobę, a rozpoczyna się np.: pomiędzy 7.00 a 9.00, kończy się zaś po 8 godzinach pomiędzy 15.00 a 17.00. Oczywiście zależeć będzie od specyfiki działalności prowadzonej przez dany zakład, czy da się to rozwiązanie zastosować w praktyce. W sytuacji, gdy pracownicy zajmują się obsługą klientów, będzie to na ogół wykluczone, gdyż wtedy godziny pracy muszą być sztywno określone.

Poza ruchomym czasem pracy w ramach tego systemu nie będzie możliwe rozpoczynanie pracy codziennie w różnych godzinach. Jest to związane z pojęciem „doby pracowniczej"[9].

Doba pracownicza powinna zaczynać się codziennie o tej samej porze, gdyż przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy[10], iż doba pracownicza (w trakcie której przypadać ma odpowiedni czas pracy) nie jest tożsama z dobą astronomiczną (dniem kalendarzowym). Początkiem doby jest godzina rozpoczęcia pracy, a jej koniec następuje z upływem 24 godzin liczonych od rozpoczęcia pracy zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy. Doba pracownicza może zatem przypadać na dwie doby astronomiczne. Na przykład, jeśli pracownik rozpoczyna pracę o godzinie 9.00 danego dnia, to doba pracownicza kończy się z upływem godziny 8.00 dnia następnego. Pojęcie doby nie zostało zatem związane z pojęciem dnia (kalendarzowego) ani też z definicją wykonywania pracy w niedzielę i święto (zob. art. 151^9 § 2) czy w porze nocnej (zob. art. 151^7 § 1). Może się ona rozpoczynać w różnych porach doby astronomicznej w okresie rozliczeniowym, stosownie do ustaleń zawartych w rozkładzie czasu pracy. W tym kontekście zaznaczyć jednak należy, że doby nie mogą się nakładać, a więc przy wyznaczeniu w rozkładzie czasu pracy godziny rozpoczęcia pracy w danej dobie pracodawca powinien uwzględniać upływ 24 godzin od wyznaczonej w tym rozkładzie godziny rozpoczęcia pracy w poprzedniej dobie.

Istotne dla ustalenia długości danej doby rozpoczęcie przez pracownika pracy związane zostało z godziną wyznaczoną w rozkładzie czasu pracy, a nie z godziną faktycznego jej rozpoczęcia. Nie przedłuża więc doby zarówno spóźnienie się pracownika, jak i akceptowana przez pracodawcę w pewnych granicach (nie może zostać naruszona reguła minimalnego odpoczynku dobowego) zmienność godzin rozpoczynania i odpowiedniego kończenia pracy. W takich przypadkach pracownik jednostronnie decyduje o godzinach swojej pracy, a więc nie może być mowy o pracy nadliczbowej.

2.6. Równoważny system czasu pracy

System czasu pracy uregulowany w kodeksie pracy w art. 135 charakteryzuje się przedłużonym dobowym wymiarem czasu pracy, nie więcej jednak niż 12 godzin w miesięcznym okresie rozliczeniowym w niektórych dniach, co jest równoważone krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w innych dniach lub dniami wolnymi, tak aby została zachowana miesięczna norma czasu pracy. Pracownik w tym systemie pracuje mniejszą liczbę dni w miesiącu niż pracownik zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, tyle że dłużej w ramach doby pracowniczej. Ostatecznie taki pracownik ma więcej dni wolnych, które może poświęcić na kontakty rodzinne. Jednak nie

[9] Art. 128 § 3 pkt 2 kodeksu pracy.

[10] Zob. uchwała Sądu Najwyższego z 10.2.1994 r., I PZP 49/93, OSNCP 1994, nr 7-8, poz. 143, OSNAPiUS 1994, nr 8, poz. 123).

dla każdego stanowiska można ten system wprowadzić. Przepis art. 135 § 1 wymaga, aby było to uzasadnione „rodzajem pracy lub jej organizacją", a więc np. w gastronomii, handlu, usługach, w hotelarstwie, pracy portierów itp.

Równoważny czas pracy powinien być ustalony w harmonogramie pracy określającym dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy. Ważne jest, aby nie była przekroczona 40-tygodniowa norma czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, który wynosi 1 miesiąc. Wyjątkowo przedłużenie okresu rozliczeniowego może nastąpić w następujących przypadkach:

- szczególnie uzasadnionych, np.: transport międzynarodowy - może być przedłużony do trzech miesięcy,
- przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych (np. w branży turystycznej) okres rozliczeniowy może być przedłużony do czterech miesięcy.

2.7. Zadaniowy czas pracy

Jest to bardzo ważny system czasu pracy ze względu na możliwości, jakie daje w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi pracownika. System ten jest dlatego taki korzystny z punktu widzenia pracownika, który opiekuje się małym dzieckiem, gdyż pozwala mu samemu organizować sobie swoją pracę, od pracodawcy otrzymując jedynie zadania do wykonania. Z tego systemu może też czerpać korzyści pracodawca, gdy pracownik wykonuje swoje obowiązki, pracując poza siedzibą pracodawcy, np. w domu. Pracodawca zaoszczędza wtedy swoją „przestrzeń biurową", a jednocześnie wykonywana jest praca niezbędna dla funkcjonowania danego zakładu. Oczywiście nie każda praca może być wykonywana w ramach zadaniowego czasu pracy. Przepis art. 140 k.p., stanowi: „W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy". Do szczególnych warunków, które uzasadniają zastosowanie zadaniowego czasu pracy, zaliczyć można:

1) możliwość wykonywania pracy niezależnie od normalnego czasu funkcjonowania zakładu pracy (niska kooperacja),
2) brak konieczności określenia godzin rozpoczynania i zakończenia pracy,
3) niemożność określenia z góry zapotrzebowania na pracę (np. gdy rozmiar pracy zależy od warunków atmosferycznych),
4) zależność wykonywania pracy jedynie od indywidualnego zaangażowania się pracownika (np. praca twórcza),
5) trudności z kontrolą i ewidencją czasu wykonywania pracy (np. przy pracy w terenie lub w domu pracownika)[11].

Z powyższych przesłanek wynika, że pracą wykonywaną w zadaniowym systemie czasu pracy będzie przede wszystkim praca, niezwiązana ściśle z rytmem pracy danego zakładu, taka, którą pracownik może wykonywać samodzielnie bez nadzoru pracodawcy, wykonując „zadane" przez pracodawcę zadania. Poza pracą twórczą (dziennikarze, pisarze, programiści, prawnicy) do zawodów, w których można zastosować ten system, należą m.in. dozorcy domowi, pracownicy odpowiedzialni za czystość i porządek, inkasenci, konserwatorzy urządzeń w terenie,

[11] W. Muszalski, *Komentarz do kodeksu pracy, op. cit.*

przedstawiciele handlowi, pracownicy produkcji zwierzęcej, a także telepracownicy[12]. Z punktu widzenia możliwości wydzielenia jak największej ilości czasu na zajmowanie się dziećmi przez pracownika w najlepszej sytuacji są pracownicy wykonujący prace twórcze, które można wykonywać w domu. Nie tracą wtedy czasu na dojazdy, które szczególnie w dużych miastach trwają coraz dłużej. W firmie pojawiają się sporadycznie, oddając rezultaty swojej pracy, składając raporty z postępów i przyjmują nowe zadania. Oczywiście kontakt z firmą może być wyeliminowany do minimum, a wszelkie kontakty i przekazywanie rezultatów pracy dokonywać się drogą elektroniczną i wtedy praca ta przybierze formę telepracy. Pracownicy w takiej sytuacji mogą swój dzień zorganizować w dowolny sposób, a zadania wykonywać w dowolnych porach. Bardzo dużo zależy tu od samodyscypliny i dobrej organizacji pracy przez pracownika oraz umiejętności rozdzielenia czasu pracy od czasu prywatnego. Optymalna wydaje się wtedy sytuacja, w której kiedy pracownik pracuje, dzieckiem opiekuje się inna osoba (opiekunka), a korzyści dla pracownika to wyeliminowanie lub przynajmniej poważne ograniczenie wyjazdów do pracy, a także efektywniejsze wykonywanie zadań niż w siedzibie pracodawcy. Dużo zależy też od wymiaru zadań obciążających pracownika. W zdaniu drugim artykułu 140 jest mowa o porozumieniu w tym zakresie pomiędzy stronami stosunku pracy, tak aby zadania były możliwe do wykonania w normach czasu pracy przyjętych dla podstawowego sytemu czasu pracy, a więc 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin tygodniowo - „Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p.".

Nadużywaniu tego systemu czasu pracy przez pracodawców chcących uniknąć wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe sprzeciwił się Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 (sygn. I PKN 181/99), opublikowanym w OSNAPiUS z roku 2000, nr 22, poz. 810, którego teza głosi, iż: „Nazwanie czasu pracy »zadaniowym« nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych", a w treści uzasadnienia tego orzeczenia, Sąd Najwyższy wskazał różnice pomiędzy zadaniowym a „zwykłym" czasem pracy, stwierdzając, iż: „W myśl obecnie obowiązującego przepisu art. 129[8] k.p. przesłankami stosowania zadaniowego czasu pracy są rodzaj pracy i jej organizacja. Jednakże nie można uznać ani obecnie, ani na gruncie poprzednio obowiązującego stanu prawnego, iż samo nazwanie systemu czasu pracy »zadaniowym« pozwalało na niestosowanie przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych. [...] Dla takiego określenia czasu pracy - poza spełnieniem przesłanek z art. 136 k.p. (w dawnym brzmieniu) lub z art. 129[8] k.p. (obecnie) - konieczne jest określenie zadań pracownika nie doraźnie, każdego dnia pracy, lecz w akcie (lub aktach) kreujących treść jego stosunku pracy. Jeżeli pracownik wykonuje codziennie, w określonym przez pracodawcę czasie polecenia swego przełożonego, to bez względu na stosowaną nazwę nie można przyjąć, by jego czas pracy określały zadania. Przy takim rozumieniu, wszyscy pracownicy zatrudnieni byliby w ramach zadaniowego czasu pracy, a przepisy o charakterze gwarancyjnym, regulujące normy czasu pracy pozbawione byłyby znaczenia". Ponadto Sąd Najwyższy odniósł się w tym orzeczeniu do ilości zadań, które można zlecać pracownikowi w tym systemie czasu pracy, dobitnie stwierdzając: „Zlecanie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba przy tym kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy (tak przyjęto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r. - I PKN 301/98 - dotychczas niepublikowanym)".

[12] Szerzej o telepracy w Rozdziale III.

Najbardziej korzystne dla pracownika byłoby, aby wskazana liczba zadań do wykonania była możliwa do wykonania w czasie krótszym niż podstawowe normy czasu pracy. Przy pracach, przy których można ustalić ilość czynności do wykonania w jednostce czasu (np. segregowanie przesyłek, podbijanie indeksów, kart egzaminacyjnych, roznoszenie listów), pracodawca mógłby ustalić mniejsze wymiary obowiązków dla grup pracowników, wykonujących obowiązki rodzicielskie. Nie byłoby to naruszenie zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, jak już o tym wspominano wcześniej, wskazane w art. 18^{3a} § 1, ze względu na treść art. 18^{3b} § 2 pkt 3, który określa, jakie działania nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania, wymieniając tam m.in.: stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa. Wprowadzenie takiego okresu ochronnego polegającego na powierzeniu mniejszej liczbie zadań grupie pracowników opiekujących się małymi dziećmi (np.: mniejsze pensum w szkole lub na uczelni, mniejsza liczba głów do ostrzyżenia u fryzjera) pomagałoby uzyskać tej grupie większą ilość czasu, który mógłby zostać poświęcony na opiekę nad dziećmi, przy czym bez uszczerbku na wynagrodzeniu.

Podsumowując uregulowania zadaniowego czasu pracy, uznają, iż czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań ustala pracodawca w porozumieniu z pracownikiem, tyle że to porozumienie ma charakter konsultacyjny, czyli nie wiąże pracodawcy, ale zadania powinny być ustalone w odniesieniu do podstawowej normy czasu pracy.

Stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy „do pracy pracownika wykonywanej w zakładzie pracy wobec znajdowania się bezpośrednio w dyspozycji pracodawcy stanowiłoby naruszenie przepisów o czasie pracy[13]". Nie stanowi jednak przeciwwskazania dla stosowania omawianego systemu, jeśli do obowiązków pracownika należy stawienie się w siedzibie pracodawcy o określonej godzinie, raz lub nawet więcej razy w tygodniu, w celu złożenia raportu z wykonania zadań.

2.8. Wady i zalety zadaniowego systemu czasu pracy

System ten niewątpliwie ułatwia połączenie życia zawodowego z rodzinnym, poprzez dostosowanie czasu pracy do konkretnej sytuacji życiowej, co jest korzystne dla pracownika. Natomiast rozliczanie pracownika z konkretnych efektów pracy powinno satysfakcjonować pracodawcę. System ten jest więc korzystny dla obu stron, nie tylko dla pracownika. Potwierdza to Sąd Najwyższy, stwierdzając w wyroku z dnia 17 lutego 2004 r.[14], iż: „system zadaniowy czasu pracy nie podlega ocenie w świetle zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.)". W dalszej części Sąd Najwyższy rozważał korzyści zadaniowego systemu czasu pracy z punktu widzenia pracownika, dochodząc do konkluzji, iż: „System zadaniowego czasu pracy nie podlega jednak tego rodzaju ocenie, gdyż nie jest on ani mniej, ani bardziej korzystny, tylko po prostu inny niż normalny czas pracy, przy czym ze względu na stopień swej elastyczności jest to z założenia system korzystny w zasadzie dla obu stron stosunku pracy". Dotyczy to przede wszystkim ogólnych (ramowych) warunków uzasadniających zastosowanie omawianego systemu. Do najważniejszych z nich można zaliczyć następujące:

1) rodzaj pracy - sprawiający, że może ona być wykonywana poza normalnym rytmem zakładu pracy, w zasadzie w dowolnym przedziale doby;

2) zmienność zapotrzebowania na pracę, zależna od wielu czynników, powodująca koniecz-

[13] W. Muszalski, *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1998, s. 130.

[14] Sygn. I PK 377/03, wyrok opublikowany w OSNAPiUS z roku 2004, nr 24, poz. 422, s. 1130.

ność pozostawienia pracownikowi swobody w dostosowaniu rytmu pracy, tzn. jego rozkładu, do określonego dla niego rytmu zadań dziennych;

3) utrudniona bądź wręcz niemożliwa kontrola rzeczywistego czasu pracy pracownika przez pracodawcę (np.: ze względu na miejsce wykonywania pracy);

4) rodzaj pracy lub jej organizacja - niewymagające, by praca była wykonywana i kończona w ustalonych z góry godzinach.

Niezmienne w systemie zadaniowym, zdaniem Sądu Najwyższego, pozostaje również to, iż objęty nim pracownik musi przestrzegać czasu pracy na tyle, na ile jest to niezbędne z punktu widzenia warunków wykonywania zadań. To właściwości zadania, a nie pracodawca dyktują czas jego wykonywania. Nie ma zatem tutaj czasu, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p., lecz on sam decyduje o czasie wykonywania zadania. Pozostaje „do dyspozycji zadania", tzn. obowiązany jest wykonywać czynności w takim czasie i na tyle, na ile jest to konieczne do terminowego wykonania zadania. Brak pozostawania w dyspozycji pracodawcy w określonych dniach i godzinach jest zatem podstawową cechą odróżniającą czas zadaniowy od wszystkich innych systemów, w których konieczną przesłanką jest ustalanie rozkładu czasu pracy. Stąd też w doktrynie dominuje pogląd, iż „nie ma w nim ani wymiaru czasu pracy określonego w jednostkach czasu, ani też jego rozkładu, gdyż o rozkładzie tym decyduje każdorazowo sam pracownik, przepracowany czas nie podlega żadnemu rozliczeniu w jakimś przyjętym okresie rozliczeniowym...". Wspomniane elementy są niewątpliwie zaletami tego systemu czasu pracy. Jego wadę może stanowić „przeciążanie" pracownika ilością zadań. Ochrona prawa pracy polega tu na ustalaniu po porozumieniu z pracownikiem wymiaru zadań, wskazanych przez pracodawcę. Przy czym zgodnie z art. 140 k.p. zadania powinny być tak ustalone, aby można je było wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 (tj. dobowych i przeciętnych tygodniowych). Stąd też w przypadku sporu na tle wymiaru czasu pracy okolicznością istotną będzie wymiar zadań, a konkretnie obiektywna możliwość ich wykonania w granicach ww. norm. Jednak może dojść do sytuacji nałożenia ilości zadań niemożliwych do wykonania w ramach wspomnianych norm czasu pracy, co może stać się pewną patologią tego systemu czasu pracy.

2.9. System skróconego tygodnia pracy

System ten polega na wykonywaniu pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w tygodniu (najczęściej 4), co równoważone jest przedłużeniem dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin.

Przykładowo może to być praca od poniedziałku do czwartku po 10 godzin dziennie i 3-dniowy weekend, który pracownik może spędzać z rodziną. Jeżeli drugi z rodziców jest zatrudniony w systemie pracy weekendowej, gdy praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta, również z możliwością przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy maksymalnie do 12 godzin, to rodzice wymiennie mogą się opiekować potomstwem, jednak wspólne dłuższe spotkania musieliby odłożyć aż do urlopu. Oba te systemy mogą być wprowadzone jedynie na pisemny wniosek pracownika. Kodeks zakłada ich dużą niedogodność dla pracownika, dlatego po jego stronie pozostawia inicjatywę wprowadzenia tych systemów. Oczywiście pracodawca może taki system wynegocjować z pracownikiem lub postawić taki warunek zatrudnienia, ale formalnie rzecz biorąc, zawsze w aktach osobowych powinien się znaleźć wniosek pracownika o objęcie go którymś z powyższych systemów czasu pracy.

Systemy te mogą być użyteczne dla pracodawców, których zakłady są otwarte np. codziennie po 10 godzin, także w niedziele i święta, gdyż wtedy część pracowników może pracować w skróconym, a część w weekendowym systemie czasu pracy. Z punktu widzenia pracownika jest to możliwość pracy w nietypowych godzinach, które w określonej sytuacji życiowej mogą okazać się dogodne.

2.10. System przerywanego czasu pracy

Chociaż ten system czasu pracy trudno na pierwszy rzut oka uznać za przyjazny dla pracownika, gdyż zawierać może nawet 5-godzinną przerwę w ciągu doby w ramach godzin pracy, to jednak w określonych sytuacjach może to być dogodne dla pracownika, w szczególności, gdy praca jest świadczona blisko miejsca zamieszkania lub blisko miejsca, gdzie dziecko (dzieci) pracownika uczęszcza do szkoły lub przedszkola.

Przepis bardzo szeroko normuje możliwości, kiedy ten system może zostać wprowadzony („jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją"), jednak bardzo wąsko określa sposób wprowadzenia takiego systemu, gdyż system przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy, który zawierają związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje. W sytuacji gdy brak związków zawodowych w danym zakładzie, wprowadzenie przerywanego systemu czasu pracy ograniczy się do pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa, a system przerywanego czasu pracy może być stosowany na podstawie umowy o pracę. Cechą charakterystyczną tego systemu jest wspominana już przerwa w ramach godzin pracy, której nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

2.11. Zalety i wady przedstawionych rozwiązań z zakresu czasu pracy

Zalety elastycznych systemów czasu pracy to przede wszystkim możliwość dostosowania rozkładu czasu pracy do aktualnej sytuacji życiowej, ale też zaoszczędzenie czasu na dojazdach, przy systemach polegających na pracy przez mniej niż 5 dni w tygodniu.

Do wad należy nieregularność czasu pracy (w różnych godzinach w inne dni niż ogół pracujących) w porównaniu z podstawowym systemem czasu pracy. Ponadto praca w niektórych z tych systemów, jak np. przy zadaniowym systemie czasu pracy, wymaga dużej samodyscypliny oraz umiejętności organizowania swojego dnia pracy.

Najlepszym systemem czasu pracy z omówionych powyżej, z punktu widzenia rodziców chcących pogodzić pracę z wychowywaniem dzieci, a ponadto akceptowalnym dla pracodawców, jest praca w systemie zadaniowym. Decyduje o tym możliwość organizowania sobie dnia pracy w dogodny dla siebie sposób, a z drugiej strony realizowanie ustalonych zadań. Szczególnie korzystne z tego punktu widzenia wydaje się wykonywanie pracy w systemie zadaniowym poza siedzibą pracodawcy, najlepiej w domu. Tak wykonywana praca nie jest jeszcze uregulowana w naszym prawie, ale uznaje się ją za dopuszczalną i określa mianem „telepracy". Należy ona do tzw. „elastycznych form zatrudnienia".

Rozdział III
Stosowanie form zatrudnienia umożliwiających lepsze połączenie pracy zawodowej i opieki nad dziećmi

3.1. Pojęcie „elastycznych form zatrudnienia" i ich ogólna charakterystyka

Jak zauważa prof. Jerzy Wratny: „Głównymi przesłankami ekspansji nowych form pracy nietypowej są przekształcenia gospodarcze w krajach rozwiniętych [...], rozwój sektora usług, zaostrzające się wymogi konkurencji, a także tendencja do humanizowania pracy, tj. dostosowywania jej do potrzeb pracownika wynikających z jego sytuacji osobistej lub rodzinnej"[15] [podkreślenie moje].

Stosowanie form zatrudnienia umożliwiających lepsze połączenie pracy zawodowej i opieki nad dziećmi, np.: telepraca, samozatrudnienie, dzielenie stanowiska pracy pomiędzy dwóch pracowników, wydaje się dobrym rozwiązaniem, aby ułatwić życie rodzicom wychowującym małe dzieci. Takie formy zatrudnienia są określane w literaturze jako ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA bądź nietypowe formy zatrudnienia, w odróżnieniu od typowego i nieelastycznego zatrudnienia, jakim jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Ten sposób zatrudnienia należy uznać za korzystniejszy dla pracownika niż zatrudnienie na podstawie umów terminowych czy umów cywilnoprawnych, przede wszystkim ze względu na jego trwałość, przejawiającą się w wymogu podawania uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, kontroli związków zawodowych, co do prawidłowości tej przyczyny, wreszcie kontroli sądowej. Nie bez znaczenia jest też długość okresów wypowiedzenia, która w znaczący sposób łagodzi dotkliwość, jaką jest wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę. Przepisy regulują zatrudnienie w ten sposób, by ostatecznie każdy pracownik pracował na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przepis art. 25^1 § 1 kodeksu pracy stanowi, iż: „Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca". Jak wynika z brzmienia tego przepisu, pracując dłuższy okres u jednego pracodawcy, pracownik powinien uzyskać stabilność zatrudnienia wyrażającą się w zatrudnieniu na podstawie umowy na czas nieokreślony. Jednak zatrudnienie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, bo takie ze względów finansowych wydaje się dla pracownika najatrakcyjniejsze, nie sprzyja niestety poświęceniu dostatecznej ilości czasu na wychowywanie dzieci. Z zatrudnieniem takim często wiąże się praca w nadgodzinach i w dni wolne od pracy, gdyż pracodawcy przy zwiększonym zapotrzebowaniu na pracę wolą pracownikom płacić za nadgodziny, niż zatrudniać nowe osoby. Praca w tej formie u wielu pracodawców oznacza długi dzień pracy, a często też krótszy weekend. Stąd konieczność szukania optymalnych rozwiązań, które stanowić mogą swoisty kompromis pomiędzy pracownikiem-rodzicem, który chce, a najczęściej musi, pracować i jednocześnie chce opiekować się dzieckiem, a z drugiej strony pracodawcą, który zatrudnia pracowników, aby realizowali jego cele i w związku z tym ma określone poglądy dotyczące dyspozycyjności pracowników. Proponowane rozwiązania zawierają pewne korzyści

[15] J. Wratny, *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K. Frieske, Warszawa 2003.

zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców, a przede wszystkim zwiększone możliwości opieki nad dzieckiem niż zatrudnienie na „pełnym etacie".

W ramach nietypowych form zatrudnienia możemy wyróżnić takie, które są uregulowane w polskim prawodawstwie i stosowane od dawna, i formy nowe, które zaczynają być stosowane i nie są przez prawo zakazane, ale nie są też prawnie uregulowane. Ponadto możemy je podzielić na formy zatrudnienia umożliwiające kontakt z dzieckiem w trakcie wykonywania obowiązków i formy zwiększające ten kontakt.

3.2. Praca na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy

Z tych istniejących i stosowanych za elastyczne formy zatrudnienia można uznać m.in. zatrudnienie na podstawie umów o pracę na czas określony lub zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Te elastyczne *sensu largo* formy zatrudnienia można jeszcze uelastycznić. Na przykład można zatrudnienie na czas określony (jak i na nieokreślony) dostosować zgodnie z potrzebami pracownika poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy i ustalenie rozkładu godzinowego pracy w sposób korzystny dla pracownika, jednak tak, aby nie zdezorganizować pracy w zakładzie. Wadą tego rozwiązania będzie to, iż mniejszy wymiar czasu pracy to proporcjonalnie mniejsze zarobki. Jednak nie zawsze tak musi być. Efektywny czas pracy pracownika na pełnym etacie nigdy nie wynosi 8 godzin. Dużo czasu spędza on nieefektywnie, jeżeli chodzi o wykonywanie obowiązków pracowniczych. Składają się na to rozmowy w biurze na tematy niezwiązane z pracą, przerwy „na papierosa" itp. Dlatego zmniejszenie etatu połączone ze zwiększoną efektywnością pracownika w ramach tego mniejszego wymiaru, wynikającą z tego, że większą efektywność zachowuje pracownik przez pierwszą część dnia pracy, stanowi uzasadnienie dla zmniejszenia wynagrodzenia w sposób nieproporcjonalny do zmniejszonego etatu, ale proporcjonalny do pozostawionych pracownikowi obowiązków. Przykładowo zmniejszenie etatu do 3/4, a wynagrodzenia o 15%, i wykonywanie przez pracownika 85% dotychczasowych obowiązków będzie rozwiązaniem korzystnym dla każdej ze stron. Dla pracodawcy, bo płaci za wykonywane obowiązki w krótszym czasie pracy, dla pracownika, bo zyskuje więcej czasu wolnego, który może przeznaczyć na kontakt z dzieckiem, a nie traci aż 25% wynagrodzenia.

3.3. Telepraca

Jest to jedna z form nowoczesnego zatrudnienia, bardzo korzystna z punktu widzenia młodych rodziców ze względu na możliwość pracy w domu, w dowolnie wybranym przez siebie czasie, kontakt z pracodawcą odbywa się telefonicznie, przez pocztę elektroniczną lub za pomocą internetowego komunikatora. Rezultaty pracy są przesyłane poprzez łącza internetowe, faksem, pocztą lub dostarczane osobiście przez pracownika, który pojawia się co jakiś czas w „kwaterze głównej". Ten system pracy, jeszcze nieuregulowany przez prawo, ale powszechnie uznawany za dopuszczalny, wydaje się idealny dla osób mieszkających poza dużymi miastami, niepełnosprawnych lub mających problemy zdrowotne, a także dla osób opiekujących się małymi dziećmi i chcących z nimi spędzić trochę więcej czasu. Oczywiście nie wszystkie zawody nadają się do wykonywania w formie telepracy, ale postępująca informatyzacja społeczeństwa powoduje, iż coraz więcej spraw można załatwić przez Internet, coraz więcej osób potrzeba do obsługi np. w centrach telefonicznych, gdzie udzielane są różnego rodzaju informacje, czy do wprowadzania

danych do komputerów, co bez problemu można robić w domowym zaciszu. Rozwiązywanie różnego rodzaju spraw problemowych, wszelka praca twórcza (pisanie raportów, analiz, opinii, projektowanie itp.), usługi konsultingowe, wprowadzanie danych do komputera, usługi finansowe również spełniają kryteria zatrudnienia w formie telepracy. Czy telepraca może objąć dane stanowisko pracy, zależy od konkretnego przypadku. Na pewno nie da się wykonywać w formie telepracy zawodu nauczyciela w szkole (ale można wykorzystywać Internet do przesyłania materiałów dydaktycznych), listonosza lub kuriera, kelnerki, sprzątaczki czy kucharza w restauracji. Jednak spośród całej rzeszy pracowników zatrudnionych w różnych biurach pewna ich część mogłaby wykonywać swoje obowiązki w formie telepracy: wyłącznie w ramach telepracy lub też częściowo (w niektóre dni pracownik świadczy pracę w biurze, a przez inne wykonuje swoje obowiązki w domu). Możliwa jest też telepraca okresowa wśród grupy pracowników, gdzie każdy świadczy pracę w formie telepracy rotacyjnie, traktując ją np. jako odpoczynek przez pewien okres od stresu panującego w biurze lub związanego z obsługą klientów lub też jako lekarstwo na małą przestrzeń biurową w sytuacji, gdy duża liczba obowiązków uzasadnia zatrudnianie większej ilości pracowników, niż może pomieścić biuro. Do tej formy pracy poza kryterium właściwego zawodu czy nadających się do wykonywania w domu obowiązków, konieczne jest, aby jako telepracowników angażować osoby zdyscyplinowane i zorganizowane, które będą prawidłowo wykonywać swoje obowiązki bez czynnika nadzoru ze strony kierownictwa. Szczególne znaczenie będą miały te cechy przy telepracownikach opiekujących się dziećmi. Bardzo istotne będzie zorganizowanie sobie dnia w ten sposób, aby wykonać obowiązki zaplanowane na dany dzień, również także poświęcić się obowiązkom rodzinnym.

Podstawą świadczenia telepracy może być umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony, w której jako miejsce świadczenia pracy podane jest mieszkanie lub dom pracownika i zamieszczony zapis, iż praca odbywa się w formie telepracy. Innymi formami świadczenia telepracy mogą być umowa cywilnoprawna, umowa o pracę nakładczą czy też samozatrudnienie. Z punktu widzenia zagwarantowania ochrony trwałości stosunku pracy najkorzystniejsza będzie umowa o pracę na czas nieokreślony, która w połączeniu z zadaniowym systemem czasu pracy najlepiej pozwoli łączyć obowiązki zawodowe z rodzicielskimi, i to bez poczucia tymczasowości istniejącej sytuacji, którą mogą powodować umowy na czas określony, czy też umowy cywilnoprawne.

Formalne wprowadzenie telepracy zależało będzie od tego, czy będzie dotyczyło nowych pracowników, czy już pracujących u pracodawcy. W przypadku nowych pracowników powinno się to odbyć poprzez zawarcie umów o telepracę (jej wzór jest załączony do niniejszej publikacji). Wprowadzenie telepracy dla dotychczasowych pracowników może nastąpić w formie aneksu (porozumienia zmieniającego), w którym strony wyrażą wolę na wprowadzenie do łączącego ich stosunku pracy elementów telepracy. Jednak jeżeli pracodawca będzie wprowadzał telepracę jednostronnie, uczyni to na podstawie art. 42 kodeksu pracy, w drodze wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy (wypowiedzenie zmieniające). Pracownik do połowy okresu wypowiedzenia będzie się mógł sprzeciwić, ale wtedy wypowiedzenie zmieniające przekształci się w definitywne. Jeżeli się nie sprzeciwi, nowe warunki pracy wejdą w życie po upływie okresu wypowiedzenia. Powierzenie obowiązków telepracownika może też nastąpić bez stosowania wspomnianego wyżej aneksu lub wypowiedzenia zmieniającego, jednak nie może wtedy przekraczać trzech miesięcy w danym roku, musi być uzasadnione potrzebami pracodawcy, odpowiadać kwalifikacjom pracownika oraz nie powodować obniżenia wynagrodzenia pracownika. Pod powyższymi warunkami nastąpi czasowa zmiana dotychczasowego stosunku pracy na „telepracowniczy".

Postanowienia umowy o telepracę powinny regulować takie kwestie, jak zasady użytkowania sprzętu biurowego i oprogramowania niezbędnego do telepracy. Mogą tu wchodzić w grę dwie sytuacje:

1) telepracownik korzysta ze sprzętu pracodawcy, który zostaje mu powierzony, przez co za ewentualną szkodę będzie odpowiadał do pełnej wysokości, natomiast pracodawca zapewnia serwis i konserwację tego sprzętu,

2) pracownik korzysta ze sprzętu własnego, a pracodawca płaci mu z tego tytułu określony ryczałt.

Ponadto warto uregulować zasady kontrolowania pracy telepracowników dla podniesienia czy choćby utrzymania efektywności pracy tych osób, a także prawa i obowiązki osób świadczących telepracę.

Podsumowując, należy uznać, iż telepraca jest korzystną formą wykonywania pracy dla osób wychowujących dzieci, gdyż pracownik, pracując w domu, sam sobie ustala czas pracy dostosowany do jego tempa, oszczędza na dojazdach do pracy, może zamieszkiwać w dużej odległości od swego pracodawcy, a zaoszczędzony czas poświęcać dzieciom. Realizowanie się telepracownika w sferze zawodowej odbywa się mniejszym kosztem dla rodziny.

Telepraca ma też minusy: odizolowanie od środowiska pracy na ogół niekorzystnie wpływa na perspektywę awansu, zanikają więzi „wewnątrzzakładowe", telepracownik może się czuć osamotniony, a ponadto brak nadzoru i organizacji pracy może się wiązać ze słabszą jakością tej pracy, jak również obniżaniem się kwalifikacji pracownika.

W Polsce w tej formie pracuje około 1% zatrudnionych, podczas gdy w Unii Europejskiej około 11%, a w Stanach Zjednoczonych około 30%. Jak widać, w przypadku Polski telepracownicy stanowią na razie jedynie drobny ułamek pracujących. Wiązać się to może także z tym, że telepraca jest przede wszystkim skierowana do osób wysoko wykwalifikowanych, którzy stanowią jedynie część rynku pracy. Osoby o niższych kwalifikacjach, które chciałyby pracować w domu, dzieląc czas pomiędzy pracą zawodową a obowiązkami rodzinnymi, mogą wykonywać pracę nakładczą.

3.4. Praca nakładcza

Ciekawą podstawą prawną świadczenia pracy, także z punktu widzenia łączenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych, jest praca nakładcza uregulowana w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą[16]. Ten rodzaj wykonywania pracy, zwany potocznie „chałupnictwem", jest niejako formą pośrednią wykonywania pracy pomiędzy umową cywilnoprawną a umową o pracę. Są w niej wymieszane elementy zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego. Zatrudniony ma ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, ale wynagrodzenie otrzymuje, w zasadzie, tylko za wykonaną pracę. Uprawnienia pracownicze przysługują tylko wtedy, gdy tak stanowi wspomniane rozporządzenie. Stronami umowy o pracę nakładczą, która powinna być zawarta na piśmie, z określeniem rodzaju umowy i jej podstawowych warunków, a w szczególności rodzaju pracy i terminu jej rozpoczęcia oraz zasad wynagradzania, są: wykonujący pracę nakładczą zwany „wykonawcą" oraz jego pracodawca zwany nakładcą. Łączącą ich umowę, podobnie jak umowę o pracę zawartą według kodeksu pracy, strony

[16] Dz.U. z 1976 r., nr 3, poz. 19, z 1985 r., nr 37, poz. 175, z 1988 r., nr 10, poz. 76, z 1989 r., nr 20, poz. 107, nr 47, poz. 254, z 1990 r. nr 28, poz. 165 oraz z 1996 r. nr 60, poz. 280.

zawierają na okres próbny, który nie może przekraczać 3 miesięcy, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na czas nieokreślony. Ponieważ w rozporządzeniu nie wymieniono umowy na zastępstwo, należy uznać, że przy pracy nakładczej nie można zawrzeć takiej umowy. Praca nakładcza polega na wytwarzaniu przez wykonawcę przedmiotów lub ich części z powierzonego przez nakładcę materiału, albo na świadczeniu usług na polecenie i rachunek zlecającego[17]. Najczęściej polega to na wykonywaniu prostych czynności, jak np.: składanie długopisów, klejenie teczek do akt, wytwarzanie ozdób choinkowych czy produkcja skarpet. Umowa o pracę nakładczą może także dotyczyć wykonania każdego innego dzieła, np. projektów marketingowych, wzorów dokumentów, zestawień, wprowadzenia danych do pamięci komputera itd. W zasadzie wszystko, co mogłoby być przedmiotem umowy o dzieło, może być również przedmiotem umowy o pracę nakładczą[18]. W braku odmiennych postanowień umowy nakładca jest obowiązany zapewnić wykonawcy surowce, materiały lub inne przedmioty oraz narzędzia, maszyny i urządzenia niezbędne do wykonywania pracy nakładczej, jak również do utrzymywania w należytym stanie technicznym maszyn i urządzeń - z wyjątkiem bieżącej konserwacji. W razie niewykonania przez nakładcę tych obowiązków, i przez to uniemożliwienia wykonania miesięcznej ilości pracy określonej w umowie, za czas niewykonania pracy wykonawcy przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy, jednak nie niższe od najniższego wynagrodzenia. Wykonawcy przysługuje wynagrodzenie za wykonaną pracę obliczone według stawek jednostkowych, a gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy - przy zastosowaniu innej odpowiedniej formy wynagrodzenia za tę pracę, ustalonej w umowie lub w obowiązujących u danego nakładcy zasadach wynagradzania wykonawców. Wykonawcom przysługują także inne składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą, określone dla pracowników zatrudnionych u danego nakładcy, jeżeli prawo do tych składników wynagrodzenia i świadczeń oraz zakres ich stosowania do wykonawców ustala układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania albo umowa.

Charakterystyczne dla tej formy świadczenia pracy jest to, iż w umowie strony określają maksymalną, jak i minimalną miesięczną ilość pracy, której wykonanie należy do obowiązków wykonawcy (np. sklejenie od 500 do 1000 teczek czy złożenie 300 do 500 długopisów). Przy czym minimalna ilość pracy powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniało uzyskanie co najmniej 50% najniższego wynagrodzenia, a więc obecnie 468,00 złotych. Jeżeli jednak praca nakładcza stanowi dla wykonawcy wyłączne lub główne źródło utrzymania, ilość pracy powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniało uzyskanie wynagrodzenia nie mniejszego od najniższego wynagrodzenia, czyli od 1 stycznia 2007 r. - przynajmniej 936,00 złotych.

Dla osób wychowujących dzieci ta forma zatrudnienia niesie pewne korzyści, przede wszystkim możliwość dostosowania sobie dnia pracy do czasu opieki nad dzieckiem, godzin pracy drugiego z rodziców, jakichś form samorealizacji. W zasadzie wykonywane czynności mogłyby być wykonywane na podstawie cywilnoprawnej umowy o dzieło, jednak umowa o pracę nakładczą, jak już wspomniano, wiąże się z pewnymi uprawnieniami pracowniczymi, jak chociażby okresy wypowiedzenia: 2-tygodniowy przy umowie na okres próbny i czas określony lub miesięczny przy umowie na czas nieokreślony. Jednak zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego: wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony nie musi być uzasadnione[19], gdyż nie podlega ona tak zwanej powszechnej ochronie przed wypowiedzeniem, zawartej w kodeksie pracy, a nie zamieszczonej w Rozporządzeniu regulującym pracę nakładczą.

[17] E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006, s. 51.

[18] Za: http://www.pit.pl/.

[19] Wyrok z dnia 7 czerwca 1977 r., I PR 27/77, opublikowany w OSNCP 12/1977, poz. 247.

Natomiast nakładca nie może wypowiedzieć umowy w okresie urlopu wypoczynkowego wykonawcy ani w okresie jego niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, chyba że jest to spowodowane ogłoszeniem upadłości nakładcy lub jego likwidacją albo zaniechaniem systemu pracy nakładczej.

Przy pracy nakładczej występuje ochrona trwałości stosunku pracy ze względu na ciążę i macierzyństwo, gdyż nakładca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy zawartej na czas nieokreślony w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego kobiety wykonującej pracę nakładczą, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy wykonawcy. A takie przyczyny zajdą: w razie ciężkiego naruszenia przez wykonawcę obowiązków wynikających z umowy, a w szczególności wadliwego wykonywania z jego winy powierzonej pracy, nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa oraz higieny pracy, nierozliczania się w ustalonych terminach z pobranych surowców lub materiałów, niewykonywania bez uzasadnionych przyczyn przez okres 3 miesięcy minimalnej miesięcznej ilości pracy, której wykonanie należy do obowiązków wykonawcy, albo dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych, jak również w razie popełnienia przez wykonawcę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze powierzanie mu pracy nakładczej, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

Dopuszczalne jednak będzie rozwiązanie przez nakładcę umowy za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego wykonawcy w razie ogłoszenia upadłości nakładcy lub jego likwidacji albo zaniechania systemu pracy nakładczej.

Ochrona macierzyństwa przy pracy nakładczej przejawia się też w tym, iż umowa zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Wykonawcy przysługuje urlop wypoczynkowy na zasadach kodeksu pracy, ale już nie przysługują dni opieki nad zdrowym dzieckiem czy dni na poszukiwanie pracy w trakcie wypowiedzenia.

Podsumowując, należy stwierdzić, iż praca nakładcza to forma zatrudnienia niewchodząca w zakres stosunku pracy. Można ja określić jako formę pośrednią pomiędzy umową o pracę a umową o dzieło, gdyż wykonawca nabywa pewne uprawnienia pracownicze, ale tylko te wymienione w Rozporządzeniu, w zakresie węższym niż w kodeksie pracy, a także ma zapewnione ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, jednak otrzymuje wynagrodzenie wyłącznie za wykonaną faktycznie pracę. Praca ta najczęściej będzie wykonywana w domu, w porach dogodnych dla zatrudnionego, przy czym zatrudnionemu mogą pomagać przy pracy członkowie rodziny. To stanowi z kolei korzyść dla pracodawcy-nakładcy, gdyż nie musi tworzyć dodatkowego stanowiska pracy, natomiast wykonawca nie traci czasu na dojazdy do pracy, a swój dzień organizuje stosownie do potrzeb. Ponieważ najczęściej w tej formie będą wykonywane prostsze prace o charakterze manualnym, związane z produkcją, konserwacją, z osobami o niższych kwalifikacjach i osiągającymi niższe dochody, jednak nie ma przeszkód, by w tej formie wykonywać też prace bardziej skomplikowane, co będzie zbliżać pracę nakładczą do telepracy. Jednak należy uznać, że formą korzystniejszą dla wykonywania telepracy będzie jednak kodeksowa umowa o pracę, gdyż zawiera ona szerszy katalog uprawnień pracowniczych.

3.5. Job-sharing – dzielenie stanowiska pracy

Job-sharing to rodzaj zatrudnienia występujący w niektórych krajach polegający na dzieleniu się pracą. Wygląda to w ten sposób, iż jedno pełnowymiarowe stanowisko pracy jest dzielone pomiędzy dwóch pracowników. Osoby zatrudnione na tym stanowisku wspólnie odpowiadają za związane z nim zadania oraz za jakość pracy. Przy tym modelu zatrudnienia zarówno wynagrodzenie, jak i świadczenia socjalne są dzielone pomiędzy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze, tak aby od strony pracodawcy koszty tego stanowiska nie przekraczały kosztów zatrudnienia jednej osoby na pełnym etacie. Mimo zatrudniania dwóch osób w niepełnym wymiarze czasu pracy pracodawca nie ponosi zwiększonych kosztów z tego tytułu, nie musi też tworzyć drugiego stanowiska pracy (biurko, komputer, inne urządzenia), gdyż pracownicy w ramach tego jednego etatu się „wymieniają", w ten sposób, iż nie świadczą pracy jednocześnie. Korzyści są obustronne: pracownik, w sytuacji gdy jest to dla niego korzystne, np. z powodu konieczności opieki nad dzieckiem, ma zmniejszony wymiar czasu pracy, zaś pracodawca ma pełną obsadę na stanowisko, które wymaga pracy w pełnym wymiarze. Na przykład w sytuacji, gdy pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego zmniejsza swój wymiar czasu pracy (który to wniosek pracodawca jest zobowiązany uwzględnić) na stanowisku wymagającym świadczenia pracy w pełnym wymiarze, uzupełnienie tego wymiaru przez zatrudnienie dodatkowej osoby w niepełnym wymiarze, np. na zastępstwo na ten okres, będzie korzystnym rozwiązaniem dla obu stron. Oczywiście na polskim rynku pracy, gdzie konkurencja pomiędzy pracownikami jest bardzo ostra, może dojść do sytuacji, gdy zdeterminowany utrzymaniem pracy pracownik zastępujący okaże się, z punktu widzenia pracodawcy, lepszy, bardziej dyspozycyjny niż pracownik opiekujący się dzieckiem i korzystający z tego tytułu częściej ze zwolnień lekarskich, co w konsekwencji może doprowadzić do utraty pracy przez pracownika, który wychowuje dzieci. Dlatego optymalna wydaje się sytuacja, gdy ta forma świadczenia pracy ma charakter długotrwały, gdy pracownicy nie konkurują o jedno stanowisko, ale współdziałają ze sobą, aby wykonywać odpowiednią ilość pracy o odpowiedniej jakości. Pracodawca rozlicza wtedy z wykonywanej pracy cały „zespół", a dla pracowników dogodne jest to, iż mogą się zamieniać np. godzinami pracy, i to nie tylko w sytuacji zwolnienia chorobowego lub urlopu jednego pracownika, drugi pracownik w tym okresie wykonuje jego zadania, ale też w każdej sytuacji, gdy jest to dla pracownika dogodne, np. gdy chce iść na uroczystość z okazji Dnia Matki organizowaną w przedszkolu.

Job-sharing to kolejna forma niestandardowego zatrudnienia, która nie jest regulowana przez polskie prawo, ale którą można stosować na bazie obecnie obowiązujących rozwiązań prawnych. Formalne załatwienie tej sprawy będzie polegało na zawarciu porozumienia zmieniającego z pracownikiem, który dotychczas zatrudniony był na pełnym etacie oraz zawarcie umowy (np. na zastępstwo, jeżeli pierwszy pracownik korzysta z czasowego zmniejszenia etatu na czas przysługującego urlopu wychowawczego) z drugim pracownikiem, w niepełnym wymiarze czasu pracy, tak aby obie części etatu dawały pełny etat (np. 1/2+1/2 etatu lub 3/4 + 1/4 etatu).

Chociaż na dzień dzisiejszy job-sharing nie jest w Polsce zbyt popularny, to może okazać się korzystny dla pracowników, którzy potrafią współdziałać z drugim „niepełnowymiarowcem" celem wykonania zadań nałożonych przez pracodawcę w odpowiedniej ilości i jakości. Dlatego warto popularyzować tę formę świadczenia pracy.

3.6. Samozatrudnienie

Samozatrudnienie nie ma nic wspólnego z kodeksem pracy, gdyż nie jest rodzajem stosunku pracy i nie ma wiele wspólnego z zatrudnieniem z prawa pracy. Jednoosobowe prowadzenie działalności gospodarczej również nie oddaje znaczenia tego terminu, a właściwie zjawiska. Ze względu na jego poważne rozmiary (wg danych GUS w 2001 roku liczba osób, które „przeszły" z umowy o pracę na „samozatrudnienie", wyniosła około 1,5 mln osób) nie sposób o nim nie wspomnieć przy omawianiu aspektów prawnych zatrudniania rodziców wychowujących dzieci. Z powodu braku legalnej definicji samozatrudnienia, które szeroko występuje w sferze gospodarczej, pojawiło się wiele prób jego zdefiniowania, m.in. jako świadczenie usług dla jednego lub głównie dla jednego przedsiębiorcy w ramach prowadzonej działalności gospodarczej[20] czy też jako zatrudnianie pracownika, który w stosunku z pracodawcą pozostaje nie jako osoba fizyczna, ale jako przedsiębiorca, zarejestrowany w ewidencji działalności gospodarczej prowadzonej przez gminy[21]. Wymienione definicje właściwie odnoszą się do samozatrudnienia w jego wypaczonej formie, kiedy tak naprawdę mamy do czynienia z pozornym samozatrudnieniem. Dzieje się tak w sytuacji, gdy pracodawca nakłania pracownika do zarejestrowania się i „zatrudnia" go nadal na niezmienionych warunkach, ale już bez uprawnień pracowniczych, jak np. 40-godzinny i 5-dniowy tydzień pracy, urlopy, odprawy itp. Ma to na celu zredukowanie wysokich kosztów płacowych i pozapłacowych pracy. Przede wszystkim jest to forma „zatrudniania" korzystna dla pracodawców, którzy mogą dostosowywać liczbę zawieranych zleceń dla samozatrudnionych od aktualnych potrzeb pracodawcy, nie muszą prowadzić dokumentacji pracowniczej „samozatrudnionych" i oszczędzają na kosztach pozapłacowych pracy. Przede wszystkim jest to możliwość korzystniejszego opodatkowania (tzw. 19% „podatek liniowy"), opłacanie składek na ZUS od mniejszej podstawy wymiaru, przy uzyskiwaniu odpowiednio wyższych zarobków, co powoduje, że także pracownicy są skłonni przechodzić na samozatrudnienie. Trzeba jednak zauważyć, że takie pozorne samozatrudnienie jest negatywnie postrzegane przez ustawodawcę, który w art. 22 § 1^2 kodeksu pracy, wyraźnie stanowi: „Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1, tj. pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę", a nieprzestrzeganie sankcjonuje odpowiedzialnością wykroczeniową. Ponadto od 1 stycznia 2007 r. zmieniła się definicja działalności gospodarczej w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, wobec czego obecnie, za pozarolniczą działalność gospodarczą nie uznaje się czynności, jeżeli łącznie spełnione są następujące warunki:

1) odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat tych czynności oraz ich wykonywanie, z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych, ponosi zlecający wykonanie tych czynności,

2) są one wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez zlecającego te czynności,

3) wykonujący te czynności nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością.

Zmiany te wyraźnie uderzają w osoby samozatrudnione świadczące swoje usługi w sposób noszący znamiona stosunku pracy. Jeżeli jednak traktować samozatrudnienie jako samodzielne

[20] K. Lis, *Samozatrudnienie i inne formy minimalizacji kosztów pracy*, s. 9, Gdańsk 2004.

[21] J. Wratny, *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, *op. cit.*, s. 119.

prowadzenie działalności gospodarczej, czyli praca na własny rachunek zamiast umowy o pracę i to niekoniecznie na rzecz tylko jednego przedsiebiorcy, to z punktu widzenia godzenia życia rodzinnego i zawodowego, ma ono następujące zalety w porównaniu z umową o pracę:

1) możliwość regulowania sobie ilości pracy przez świadczenie usług na rzecz podmiotów, których ilość zależy od operatywności i umiejętności marketingowych oraz możliwości czasowych działającego na własny rachunek, co przy umowie o pracę jest dosyć utrudnione, gdyż ilością pracy „steruje" pracodawca;

2) możliwość dowolnego organizowania własnej pracy w sposób umożliwiający pogodzenie z wychowywaniem dzieci, poprzez wybór odpowiedniego miejsca i czasu wykonywania pracy, gdy przy umowie o pracę, z reguły organizuje ją pracodawca, w sposób dla niego najkorzystniejszy;

3) możliwość powierzenia wykonywania pracy innej osobie; przy stosunku pracy zasadą jest jej osobiste świadczenie;

4) możliwość wyboru formy opodatkowania, jaką jest podatek liniowy, w wysokości 19% od dochodu przez cały rok, gdy przy umowie o pracę po przekroczeniu określonego dochodu „wchodzi" się w następny próg podatkowy;

5) możliwość zaliczenia do kosztów uzyskania przychodów wydatków związanych z pracą, takie jak koszt paliwa, amortyzacji sprzętu komputerowego, dokształcania czy rachunków telefonicznych, a tym samym płacenie znacznie niższego podatku dochodowego;

6) możliwość płacenia preferencyjnych składek na ZUS, przez pierwsze 24 miesiące prowadzenia działalności gospodarczej.

Wady prowadzenia działalności gospodarczej:

1) ponoszenie ryzyka działalności gospodarczej, które przy umowie o pracę ponosi pracodawca;

2) konieczność prowadzenia księgowości;

3) ponoszenie stałych kosztów związanych z działalnością niezależnych od osiąganych przychodów, jak np.: koszty lokalu, opłaty na ZUS, ewentualnie koszty związane z wynajęciem księgowej, jeżeli księgowości nie prowadzi samozatrudniony.

3.7. Zalety i wady elastycznych form zatrudnienia

Elastyczne (nietypowe) formy zatrudnienia mają szereg zalet umożliwiających pogodzenie życia rodzinnego z zawodowym (np.: praca w domu to oszczędzanie na dojazdach do pracy), praca w niepełnym wymiarze w dogodnych godzinach dla pracownika – umożliwienie odbierania dziecka ze żłobka, przedszkola, praca na czas określony, na podstawie umów cywilnoprawnych czy nawet w formie samozatrudnienia wiąże się z przerwami w pracy, które mogą być wykorzystane na pełniejsze kontakty z dziećmi. Nie da się jednak ukryć, że takie formy zatrudnienia mają swoje wady. Przede wszystkim będzie to najczęściej niższe wynagrodzenie niż u pracowników zatrudnionych na pełnym etacie, co przy dosyć niskich wynagrodzeniach na polskim rynku pracy (w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej) może stanowić o nieatrakcyjności i argument przeciw wybieraniu takiej formy kariery zawodowej.

Inną wadą z punktu widzenia pracownika będzie niepewność co do ciągłości dalszej kariery zawodowej, która przy tych formach zatrudnienia nie wygląda tak stabilnie jak przy zatrudnieniu na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Inną niedogodnością mogą też być trudności z uzyskaniem kredytu bankowego, gdyż banki jako instytucje konserwatywne nieufnie *podchodzą do innego zatrudnienia niż na czas nieokreślony. Kwestia ta na ogół nie dotyczy grupy*

wysokiej klasy specjalistów, dla których forma i ciągłość zatrudnienia nie mają znaczenia, gdyż zwykle to ich poszukują pracodawcy.

Jednak przeważającej części zatrudnionych, szczególnie osób młodych, z niewielkim stażem, te obawy jak najbardziej dotyczą. Obawy te ujęła autorka książki *Elastyczne formy zatrudnienia*, Ewa Bąk, pisząc: „choć nietypowe formy zatrudnienia oznaczają dla pracownika więcej swobody i zbliżenie jego potrzeb do wymagań pracodawcy, to pozbawiają go zarazem ciągłości biografii zawodowej. Może to wyzwalać lęk związany z brakiem pewności i stałości zatrudnienia.

Postępujący proces indywidualizacji niesie za sobą jednocześnie (na pozór paradoksalnie) zwiększoną potrzebę bezpieczeństwa. Bezpieczeństwa, któremu nie służą luźne związki rodzinne, brak poczucia kontynuacji własnego życiorysu zawodowego, odejście od hierarchii w miejscu pracy, czy notoryczna niepewność przyszłości. W XXI wieku świat stał się dla człowieka bardziej elastyczny, ale zarazem bardziej niepewny"[22]. Takie ujęcie, celnie oddające naszą rzeczywistość, pokazuje zatrudnienie w „elastycznych formach" jako mniej atrakcyjne, a przez to podejmowane bardziej jako przymusowe dla osób niemających wyboru innej formy zatrudnienia. Zatrudnianie w ten sposób wygląda nawet na korzystne dla pracodawcy, który nie wiąże się z pracownikami umowami na czas nieokreślony i w czasach dekoniunktury może część personelu zwolnić. Trzeba więc założyć, iż te formy nie są czynnikiem mającym ustabilizować daną karierę zawodową, ale przede wszystkim umożliwić rodzicom pogodzenie dwóch sfer życia: rodzina i praca. Dlatego pracownik zamierzający wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o objęcie go taką formą zatrudnienia powinien też rozważyć przedstawione wyżej plusy i minusy. W obecnej rzeczywistości wydaje się najbardziej pożądana sytuacja, gdy jedno z rodziców zatrudnione jest w przedstawionych powyżej elastycznych formach zatrudnienia, a drugie na jak najbardziej typowym pełnym etacie.

[22] E. Bąk, *op. cit.*

Rozdział IV
Uprawnienia przysługujące zatrudnionym rodzicom związane z opieką i wychowaniem dzieci, a także kobietom w ciąży

4.1. Przegląd uprawnień z tytułu opieki i wychowania dzieci

Narodziny dziecka to bardzo ważny moment dla każdej rodziny. Wiąże się on z dodatkowymi obowiązkami (rodzicielskimi), jak i nowymi potrzebami. Ta nowa wymagająca wielu wyrzeczeń sytuacja siłą rzeczy powoduje przeniesienie centrum zainteresowań rodziców z życia zawodowego na życie rodzinne. Aby te nowe obowiązki rodzinne mogły być wykonywane przez rodziców z prawidłowym zaangażowaniem, konieczna jest pewna stabilizacja stosunku pracy rodziców i przyznanie pewnych uprawnień umożliwiających, choćby częściowo, pogodzenie życia zawodowego z wychowaniem „pociechy".

Dlatego prawo pracy przyznaje szereg uprawnień związanych z opieką i wychowywaniem dzieci. Te uprawnienia pracownicze przysługują na dzieci od momentu urodzenia aż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia, kiedy kończy się możliwość korzystania z dwóch dni opieki nad zdrowym dzieckiem. Jeszcze kilka lat temu uprawnienia z tego tytułu przysługiwały jedynie pracującym matkom. W coraz szerszym zakresie zaczęto nimi obejmować także pracujących ojców. W obecnym stanie prawnym mężczyzna korzysta na równi z kobietą w przypadku sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 4 z następujących uprawnień:

1) do niezatrudniania przez pracodawcę:
a) w wymiarze ponad 8 godzin na dobę,
b) w godzinach nadliczbowych,
c) w porze nocnej,
d) w systemie przerywanego czasu pracy, jeżeli nie wyrazi na to zgody.

2) do wyrażenia sprzeciwu w przypadku polecenia oddelegowania przez pracodawcę poza stałe miejsce pracy,

3) prawa do urlopu wychowawczego,

4) prawa do zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z tytułu wychowywania dziecka do lat 14.

Z konkretnego uprawnienia może korzystać tylko jeden z rodziców-pracowników lub opiekunów dziecka. Wyjątek występuje przy urlopie wychowawczym. Rodzice lub opiekunowie mogą jednocześnie korzystać z tego urlopu przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy, jeżeli spełniają warunek skorzystania z tego urlopu, czyli posiadanie 6-miesięcznego okresu zatrudnienia.

4.2. Szczególna ochrona pracownic w ciąży – uregulowania prawne oraz przegląd orzecznictwa

Uprzywilejowanie ze względu na funkcje rodzicielskie zaczyna się przed urodzeniem dziecka już w momencie ciąży, choć wtedy wszelka ochrona dotyczy jedynie zatrudnionej kobiety. Stan ciąży pracownicy powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim (art. 185 § 1 k.p.). Oznacza to, że udokumentowanie stanu ciąży należy do lekarza, który wystawia odpowiednie zaświadczenie lekarskie, przy czym w aktualnym stanie prawnym brakuje formalnych wskazań, jaki lekarz

i w jakim trybie wydaje tego rodzaju dokument. Z treści § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27.7.1999 r. w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. nr 65, poz. 742 ze zm.), który stanowi, że dowodem do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego jest zaświadczenie lekarskie stwierdzające przewidywaną datę porodu lub skrócony odpis aktu urodzenia dziecka, wynika, że wystarczającym dowodem na stwierdzenie stanu ciąży kobiety jest zaświadczenie pochodzące od lekarza, który może wskazać określony termin zaawansowania stanu ciąży. W razie sporu kwestie te podlegają sprawdzeniu w postępowaniu sądowym (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z dnia 5 grudnia 2003 r., sygn. I PK 33/02).

Ochrona szczególna pracownicy w ciąży przejawia się w tym, iż pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Ochrona z tego przepisu rozciąga się także na okres aż do zakończenia urlopu macierzyńskiego pracownicy. Ulega jedynie wyłączeniu w przypadku pracownicy w okresie próbnym, nieprzekraczającym jednego miesiąca. Pracownica więc od momentu złożenia pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o stanie ciąży, aż do momentu powrotu z urlopu macierzyńskiego jest pod szczególną ochroną prawa ze względu na trwałość stosunku pracy. Przy czym ta ochrona zaczyna się już nawet w sytuacji, gdy kobieta jest w ciąży, a o tym nie wie lub nie poinformowała jeszcze o tym pracodawcy. Sąd Najwyższy dał temu wyraz w następującym orzeczeniu:

„Pracownica, która nie wiedząc, że jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę, może się uchylić od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć"[23].

Ponadto zakaz rozwiązywania umowy o pracę z kobietą w ciąży obejmie także sytuację, gdy kobieta ciężarna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 30 maja 1979 roku, sygn. I PZP 11/79, opublikowaną w: OSNCP z roku 1979, nr 11, poz. 212: „Ochrona przewidziana w przepisie art. 177 § 1 k.p. rozciąga się na każdy stosunek pracy nawiązany przez kobietę będącą w ciąży, również więc na stosunek pracy nawiązany z drugim pracodawcą na czas nieokreślony".

Ochrona kobiety ciężarnej idzie tak daleko, iż nawet w przypadku gdy w chwili otrzymania wypowiedzenia nie była w ciąży, a zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia, to może wtedy żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 roku, I PKN 330/00, opublikowanego w OSNAPiUS z roku 2003, nr 1, poz. 11, którego teza brzmi: „Pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia jej umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę". To orzeczenie jest potwierdzeniem wcześniejszego - o sygn. I PRN 23/95, w którym Sąd Najwyższy stwierdził: „Wynikający z art. 177 § 1 k.p. zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji, gdy zaszła ona w ciążę w okresie wypowiedzenia".

Ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy nie będzie występować przy rozwiązaniu w okresie ciąży umowy o pracę za porozumieniem stron. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w innym ze swoich wyroków (z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 431/98, opublikowany: OSNAPiUS z roku

[23] I PKN 156/2001.

1999, nr 24, poz. 792): „Pracownica, której stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron nie może skutecznie powoływać się na ochronę wynikającą z art. 177 § 3 k.p., jeżeli jej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie nie było dotknięte wadą".

Nawet jeżeli ciąża zakończy się poronieniem przed upływem okresu wypowiedzenia, nie powoduje to, że wręczone wcześniej wypowiedzenie staje się prawidłowe, co wynika z orzeczenia SN I PKN 468/99: „Ochrona trwałości stosunku pracy ze względu na ciążę (art. 177 § 1 k.p.), obejmuje także sytuację, gdy ciąża zakończyła się poronieniem przed upływem okresu wypowiedzenia. Ciężar udowodnienia ciąży spoczywa na pracownicy".

4.2.1. Przedłużenie terminowej umowy o pracę do dnia porodu

Przejawem szczególnej ochrony pracownic w ciąży jest również nakaz ustawodawcy przedłużenia w pewnych sytuacjach terminowej umowy o pracę aż do dnia porodu. Stanowi o tym przepis art. 177 § 3 kodeksu pracy: „umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu". Przepis ten z mocy prawa wydłuża czas trwania terminowej umowy o pracę aż do dnia porodu, ale pod warunkiem że miałaby taka umowa ulec rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży pracownicy, a ponadto, jeżeli jest to umowa na okres próbny, iż została ona zawarta na okres dłuższy niż jeden miesiąc. Co do sposobu liczenia miesięcy ciąży, to okazało się to istotnym zagadnieniem prawnym polegającym na potrzebie wyjaśnienia, czy upływ trzeciego miesiąca ciąży, o którym stanowi art. 177 § 3 k.p., następuje według zasad prawa cywilnego (art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p.), czy według praktyki medycznej. Zdaniem Sądu Najwyższego, wyrażonym w orzeczeniu z dnia 5 grudnia 2003 r., sygn. I PK 33/02, opublikowanym w OSNAPiUS z roku 2003, nr 8: „upływ trzeciego miesiąca ciąży, o którym stanowi art. 177 § 3 k.p., następuje z upływem trzech miesięcy księżycowych, które obejmują trzy 4-tygodniowe lub trzy 28-dniowe okresy trwania ciąży, liczone na podstawie odpowiedniego stosowania art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p., w sposób niesprzeczny z konstytucyjną zasadą ochrony macierzyństwa (art. 18 Konstytucji RP), a także zasadą prawa pracy wzmożonej ochrony pracy pracownic w okresie ciąży (wyrażoną w art. 177-189 k.p.)". Powyższy pogląd, z którego wynika, iż stan ciąży określa się w miesiącach księżycowych, które liczą po 28 dni i nie są równe długości miesięcy kalendarzowych, wskazując metodę i sposób liczenia zaawansowania stanu ciąży mierzonej w miesiącach, usunął wcześniejsze wątpliwości, które pojawiały się w orzecznictwie.

Przedłużenie terminowej umowy o pracę do dnia porodu nie ma zastosowania w przypadku umowy o pracę zawartej w celu zastępstwa pracownika, w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Ta usprawiedliwiona nieobecność obejmuje najczęściej: czas choroby, urlopu wychowawczego, macierzyńskiego, bezpłatnego. Wprowadzenie do kodeksu pracy umów „na zastępstwo" było przejawem zwiększenia elastyczności stosunku pracy, który w tym wypadku został pozbawiony trwałości nawet w sytuacji zajścia pracownicy zastępującej w ciążę. Taka umowa rozwiąże się zawsze w przypadku powrotu pracownika zastępowanego.

4.2.2. Skutki naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących ochrony kobiet w ciąży oraz w czasie urlopu macierzyńskiego

Dokonane z naruszeniem powyższych przepisów rozwiązanie umowy o pracę jest względnie nieważne (nieprawidłowe), ale skuteczne, czyli wywoła zamierzone przez pracodawcę skutki prawne, a uznania danego oświadczenia woli przez pracodawcę za bezskuteczne może dokonać jedynie sąd pracy po wniesieniu pozwu przez pracownicę. Żądanie pozwu dotyczyć będzie uzna-

nia wypowiedzenia za bezskuteczne czy też przywrócenia pracownicy do pracy na poprzednich warunkach lub przyznania odszkodowania. W przypadku niedotrzymania terminu do wniesienia pozwu czy to z powodu trudności związanych z uzyskaniem świadectwa lekarskiego o stanie ciąży, czy też w związku z zajściem w ciążę w okresie dokonanego już wypowiedzenia umowy o pracę, sąd pracy władny jest przywrócić (na wniosek pracownicy) uchybiony termin (7-dniowy albo 14-dniowy) i rozpoznać merytorycznie spór.

Brak wniesienia pozwu przez pracownicę, względnie zawinione uchybienie terminu zawitego ze strony pracownicy, oznacza, iż rozwiązanie umowy o pracę jest skuteczne.

Obok przywrócenia do pracy pracownica, z którą rozwiązano umowę o pracę w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, otrzyma również wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, co dotyczy także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (art. 47 k.p.)

Pracodawca naruszający powyższe przepisy, a więc kiedy dokonuje wypowiedzenia lub rozwiązuje umowy o pracę z pracownicą w okresie ochronnym, w sposób rażący naruszając przepisy *prawa pracy, powinien także liczyć się z odpowiedzialnością wykroczeniową, przewidzianą w art.* 281 pkt 3, które to wykroczenia, jak i inne naruszające przepisy prawa pracy, ścigane są przez Państwową Inspekcję Pracy, a orzekane przez Sądy Grodzkie, w wymiarze do 5 tys. złotych (ewentualnie mandat inspektora pracy do 1 tys. złotych).

4.3. Urlop macierzyński

Prawo do urlopu macierzyńskiego ma kobieta, która urodziła dziecko w czasie trwania stosunku pracy, a urlop ten można zdefiniować jako okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, którego celem jest ochrona zdrowia kobiety w okresie tuż przed porodem, a także regeneracji sił po porodzie, jak również sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w najwcześniejszym okresie jego życia. W czasie urlopu macierzyńskiego pracownica, która urodziła dziecko, otrzymuje świadczenie z ubezpieczenia społecznego – zasiłek macierzyński.

Zgodnie z art. 180 § 1 kodeksu pracy, po nowelizacji ustawy kodeks pracy z dnia 30 listopada 2006 r. pracownicy przysługuje urlop macierzyński 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.

Udzielenie urlopu macierzyńskiego przez pracodawcę jest obligatoryjne i pracownica nie może się zrzec tego uprawnienia. Przysługuje każdej kobiecie, która urodziła dziecko w czasie pozostawania w stosunku pracy bez względu na podstawę prawną. Może to więc być umowa o pracę, i to zarówno na czas nieokreślony, jak i na czas określony, na okres próbny, na czas wykonywania określonej pracy, jak i umowa na zastępstwo za nieobecnego pracownika lub pozaumowna forma stosunku pracy: powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę. Nie ma przy tym znaczenia staż pracy i wymiar czasu pracy (pełny wymiar lub jakaś część etatu). Urlop ten może być wykorzystany jedynie w naturze i powinien być w zasadzie okresem nieprzerwanym. Podobnie jak w okresie ciąży, tak i w trakcie urlopu macierzyńskiego pracownica jest w szczególny sposób chroniona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. „Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy", stanowi art. 177 § 4 k.p. Urlop macierzyński może być wykorzystywany od dnia porodu, ale też

pewien okres urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu (przepis stanowi „co najmniej dwa tygodnie"), a po porodzie przysługuje wtedy urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem. W pewnych sytuacjach ojciec dziecka może wykorzystać część urlopu macierzyńskiego przysługującego matce, a mianowicie wtedy, gdy matka pracownica po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego zrezygnuje z pozostałej części tego urlopu. W takiej sytuacji, o niewykorzystaną część urlopu macierzyńskiego może złożyć pisemny wniosek pracownik ojciec dziecka. Kodeks pracy określa całą procedurę postępowania w takim przypadku, a mianowicie: „Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy; do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę". Po załatwieniu tych kwestii formalnych wykorzystywać urlop macierzyński może już ojciec dziecka, a po zmianach w kodeksie pracy, jeżeli matka nie wykorzystywała urlopu przed urodzeniem dziecka, może to być 4 tygodnie przy pierwszych narodzinach (18 tygodni - 14 tygodni), a 6 tygodni przy każdym następnym porodzie (20 tygodni - 14 tygodni) lub nawet 14 tygodni w sytuacji, gdy matka urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie (28 tygodni - 14 tygodni). Podsumowując, pracownica może zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu 14 tygodni tego urlopu, ale tylko wtedy, gdy ojciec dziecka jest zatrudniony (ewentualnie prowadzi działalność gospodarczą lub podlega ubezpieczeniu chorobowemu z innego tytułu - np. zlecenie) oraz złoży wniosek do swojego pracodawcy o wykorzystanie tego urlopu (oświadczenie o dacie przerwania prowadzenia działalności gospodarczej lub zaświadczenie wystawione przez płatnika składek o dacie przerwania wykonywania działalności zarobkowej).

Należy też podkreślić, iż z urlopu macierzyńskiego skorzystać może tylko ojciec dziecka, a nie jest już do niego uprawniony małżonek pracownicy, matki dziecka, który go nie przysposobił, a ponadto z prawa tego może skorzystać tylko ojciec dziecka, który je wychowuje. Warunku tego nie spełnia ojciec dziecka, którego władza rodzicielska została zawieszona albo który władzy tej został pozbawiony. Biorąc pod uwagę przeznaczenie tego urlopu, czyli sprawowanie osobistej opieki nad małym dzieckiem, z omawianego tu prawa może korzystać ojciec, który ma faktyczną możliwość sprawowania takiej opieki nad dzieckiem[24].

Prawo do niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego, będzie też przysługiwać pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w razie śmierci matki w czasie urlopu macierzyńskiego.

W sytuacji gdy po porodzie matka nie opiekuje się dzieckiem ze względu na:

1) urodzenie martwego dziecka,

2) urodzenie dziecka wymagającego opieki szpitalnej,

3) rezygnacji z wychowania dziecka i oddania je innej osobie,

pracownicy przysługiwać będzie urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie. Przy czym w przypadku konieczności hospitalizacji dziecka matka będzie mogła wykorzystać resztę urlopu po zakończeniu leczenia szpitalnego dziecka.

[24] K. Rączka, *Nowa regulacja prawna uprawnień macierzyńskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2001, nr 7/19, t. 2.

4.4. Praca w trakcie urlopu macierzyńskiego

Celem urlopu macierzyńskiego, oprócz regeneracji zdrowia kobiety, jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w najwcześniejszym okresie jego życia. Takie cele wydawałoby się, że są nie do pogodzenia z możliwością podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej przez pracownicę (pracownika) na urlopie macierzyńskim. Z drugiej strony, choć przepisy nie zezwalają na podejmowanie takich zajęć, to również ich nie zakazują, ani nie formułują żadnych sankcji w przypadku podjęcia pracy u tego samego lub innego pracodawcy. Rozsądne wydaje się przyjęcie takiego kompromisu, jaki przepisy nakazują przy podjęciu zatrudnienia lub innej działalności w trakcie urlopu wychowawczego, a mianowicie, aby wykonywane praca lub inne zajęcia nie uniemożliwiały sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w tym najwcześniejszym okresie jego życia. Ten pogląd przemawia za dopuszczeniem wykonywania pracy w trakcie urlopu macierzyńskiego na podstawie umów cywilnoprawnych, które przynajmniej formalnie gwarantują większą swobodę w wykonywaniu zadań z nich wynikających, zorganizowania sobie dnia pracy. Natomiast zatrudnienie w ramach stosunku pracy, szczególnie w wymiarze pełnego etatu, wyklucza sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

W przypadku pracy zarobkowej u tego pracodawcy, u którego pracownica korzysta z urlopu macierzyńskiego, jedyną dopuszczalną podstawą prawną będzie umowa cywilnoprawna (zlecenia lub o dzieło), na mocy której pracownicy zostaną powierzone inne obowiązki niż te, do których jest zobowiązana na podstawie umowy o pracę. Takie rozwiązanie nie będzie naruszeniem przepisów o urlopie macierzyńskim, gdyż nie koliduje z poświęcaniem przez pracownicę czasu na cele wynikające z tego urlopu, a daje jej możliwość uzyskania dodatkowych środków finansowych. Zarówno biorącemu zlecenie (umowa zlecenia), jak i przyjmującemu zamówienie (umowa o dzieło) przysługuje co do zasady pełna swoboda co do czasu i miejsca wykonywania zadań wynikających z tych umów. Pracownica może więc tak zorganizować swój czas, aby dodatkowe obowiązki nie miały wpływu na jej opiekę nad dzieckiem. Pracodawca, zawierając taką umowę z własną pracownicą, powinien jednak pamiętać o treści art. 22 k.p. Zgodnie z tym przepisem zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę jest nawiązaniem stosunku pracy, co w przypadku własnej pracownicy przebywającej na urlopie macierzyńskim jest niedopuszczalne.

Także w przypadku zatrudnienia osoby na urlopie macierzyńskim przez innego pracodawcę, dopuszczalne będzie podjęcie pracy, jeżeli nie będzie ona wykluczać sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Wprawdzie przepisy nie stanowią żadnych negatywnych sankcji z tego tytułu, w szczególności Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 25 czerwca 1999 r. (Dz.U. z 1999 nr 60, poz. 636 z późń. zm.), nie przewiduje sankcji utraty zasiłku macierzyńskiego, na podobnych zasadach jak dopuszcza utratę prawa do zasiłku chorobowego („Ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia - art. 17 tejże ustawy), ale ze względu na cel urlopu macierzyńskiego należy uznać, że praca wykluczająca sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem jest niedopuszczalna. Za tym poglądem przemawiają też przepisy dopuszczające rezygnację z urlopu macierzyńskiego przez pracownicę, jedynie po wykorzystaniu 14 tygodni tego urlopu i tylko wtedy, gdy resztę urlopu przejmie pracownik-ojciec dziecka. Skoro więc ustawodawca nie zezwala na wcześniejszy powrót do pracy pracownicy „na macierzyńskim", ze względu na dobro dziecka, to tym bardziej nie powinien dopuszczać podjęcia zatrudnienia przez pracownicę wykluczającego sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Dlatego przepis art.

180 k.p. stanowiący o prawie do urlopu macierzyńskiego, należy uznać za dwustronnie bezwzględnie obowiązujący, jak również obejmujący w swojej treści uprawnienie do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. I wprawdzie jego naruszenie nie powoduje sankcji w stosunku do pracownicy, ale do rozważenia będzie odpowiedzialność wykroczeniowa pracodawcy za naruszenie przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem (art. 281 pkt 5 k.p.), polegająca na zatrudnieniu takiej pracownicy w wymiarze uniemożliwiającym sprawowanie wspomnianej opieki.

4.5. Urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim

Kodeks pracy daje pracownicy (pracownikowi) możliwość wykorzystania urlopu wypoczynkowego po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z art. 163 § 3 k.p.: „Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika-ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego".

Nie obowiązuje wtedy zasada udzielania urlopu na podstawie planu urlopów ani możliwość przesunięcia terminu urlopu z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy. Bezpośrednio po urlopie macierzyńskim pracodawca obowiązany jest udzielić pracownicy lub pracownikowi-ojcu urlopu wypoczynkowego w pełnym należnym jej (jemu) wymiarze, mimo iż wie o tym, że pracownica zamierza skorzystać z urlopu wychowawczego[25]. Wymiar tego urlopu określa swobodnie pracownica, będąca w tym zakresie związana jedynie faktyczną liczbą posiadanych dni urlopu (zarówno przysługującego za rok bieżący, jak i niewykorzystanego z poprzedniego roku). Oznacza to, że pracodawca nie może ograniczyć długości urlopu rozpoczynanego w takich okolicznościach. Pracownica może więc złożyć wniosek o cały przysługujący jej (zarówno za dany rok, jak i pozostały z poprzedniego roku) urlop wypoczynkowy, a pracodawca zobligowany jest do udzielenia go[26].

W trakcie pobytu na urlopie wypoczynkowym po urlopie macierzyńskim pracownica (pracownik) jest chroniona przed wypowiedzeniem na zasadach ogólnych (art. 40 k.p. - Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika), nie może też pracownicy (pracownika) odwołać z urlopu. Przepis art. 167 dopuszcza wprawdzie możliwość odwołania pracownika z urlopu pod warunkiem wystąpienia okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczynania urlopu, które wymagają obecności pracownika w zakładzie, i nakazując pracodawcy w takim przypadku pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu, ale „przesłanka wystąpienia okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczynania urlopu, które wymagają obecności pracownika w zakładzie"[27] związana jest z obecnością pracownika w zakładzie przed urlopem, co nie będzie miało miejsca w sytuacji, gdy pracownica idzie na urlop wypoczynkowy bezpośrednio po macierzyńskim, wobec czego nigdy nie zajdzie w przypadku pracownicy po urlopie macierzyńskim. A wobec niespełnienia tej przesłanki odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego byłoby niezgodne z prawem. Dlatego pracownica (pracownik) na urlopie wypoczynkowym po urlopie macierzyńskim nie musi się liczyć z koniecznością powrotu do pracy w trakcie urlopu, a co za tym idzie potrzebą zapewnienia opieki nad dzieckiem.

[25] E. Szemplińska, *Konsultacje i wyjaśnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1998, nr 7-8, s. 63; A. Kolosa, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1999, nr 4, s. 44.

[26] M. Rotkiewicz, *Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim*, http://www.podatki.pl/.

[27] Art. 167 § 1 kodeksu pracy.

4.6. Prawo do obniżenia wymiaru czasu pracy po powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim i wypoczynkowym

Powrót do pracy po urlopach macierzyńskim i wypoczynkowym nie jest nieunikniony. Pracownica może skorzystać z urlopu wychowawczego pod warunkiem posiadania wymaganego 6 miesięcznego stażu pracy, co jednak wiąże się ze stratą dotychczasowych dochodów, gdyż co do zasady jest to urlop bezpłatny (o czym będzie mowa dalej). Co w sytuacji gdy pracownica nie może sobie pozwolić na utratę dochodów lub chce pracować i opiekować się dzieckiem? W takim przypadku pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego i zatrudniony w wymiarze przekraczającym 1/2 etatu, może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu, a pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika[28]. „Jest to instytucja wychodząca naprzeciw tym osobom, które nie chcą rezygnować z uzyskiwania bieżącego dochodu (zwłaszcza gdy nie są uprawnieni do dodatku), a chcą zwiększyć czas, który można poświęcić na opiekę nad dzieckiem[29]". We wniosku pracownik powinien określić okres, przez jaki zamierza korzystać z tego uprawnienia, ale swoje stanowisko pracownik może zmienić. Wniosek taki może zostać złożony przez pracownika przez cały okres, kiedy przysługuje mu prawo do urlopu wychowawczego. Wniosek może też być przez pracownika modyfikowany, np.: najpierw wymiar czasu pracy obniżony do 3/4 etatu, a po pewnym czasie gdy pracownik stwierdza, że takie zmniejszenie mu nie wystarcza, do 1/2 etatu. Pracownik może też w pewnym momencie powrócić do pracy na warunkach sprzed obniżenia wymiaru czasu pracy. W trakcie trwania okresu uprawniającego do urlopu wychowawczego pracodawca powinien takie wnioski pracownika uwzględniać.

Jedynie uwzględnienie wniosku pracownika o wykonywanie pracy w wymiarze niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy zależy jedynie od woli pracodawcy.

4.7. Urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy stwarza możliwość sprawowania opieki nad dzieckiem po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i urlopu wypoczynkowego po macierzyńskim. Celem urlopu wychowawczego jest stworzenie pracownikowi korzystnych warunków do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w sytuacji trudności z połączeniem obowiązków opiekuńczych z obowiązkami zawodowymi. Powoduje on czasowe zawieszenie obowiązku świadczenia pracy po stronie pracownika, zaś po stronie pracodawcy obowiązku zatrudniania go i świadczenia wynagrodzenia[30]. Do skorzystania z urlopu wychowawczego niezbędne jest posiadanie statusu pracownika, jak również sześciomiesięcznego stażu pracy. Nie musi to być staż pracy u jednego pracodawcy, ale staż ogólny. Okres ten jest liczony z uwzględnieniem poprzednich okresów pozostawania w stosunku pracy, bez względu na występujące przerwy. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wychowawczego, wlicza się okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych (art. 79 ustawy

[28] Art. 186^7 kodeksu pracy.

[29] Komentarz do art. 186^7 kodeksu pracy (DzU. 98.21.94), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. 1, Kraków 2006.

[30] Komentarz do art. 186 kodeksu pracy (Dz.U. 98.21.94), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz..., op. cit.*

o promocji zatrudnienia) – por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 czerwca 1998 r., III Aua 296/98 (OSA 1999, z. 5, poz. 28).

Okres, przez który pracownik może korzystać z tego urlopu, trwa aż do ukończenia przez dziecko 4 roku życia, a łączny wymiar urlopu to 3 lata.

Prawo do urlopu wychowawczego nie jest uzależnione od braku możliwości zapewnienia opieki dziecku przez innego domownika; opieka osoby udającej się na urlop nie musi mieć charakteru wyłącznego. Jeżeli pracownik pozostaje w dwóch stosunkach pracy, z uprawnienia do urlopu wychowawczego może skorzystać u obu pracodawców bądź tylko u jednego z nich (zasada ta ma odpowiednie zastosowanie w przypadku zatrudnienia u większej liczby pracodawców)[31].

Pracownik może zacząć korzystać z urlopu wychowawczego zaraz po macierzyńskim lub urlopie wypoczynkowym po macierzyńskim, albo po pewnym okresie pracy lub po okresie pracy w ramach obniżonego wymiaru czasu pracy. Nie jest niezbędne zachowanie ciągłości przy korzystaniu z urlopu wychowawczego. Po okresie korzystania z urlopu wychowawczego pracownik może powrócić do pracy, gdyż urlop ten może być dzielony maksymalnie na cztery części, przy czym części te nie muszą być równe.

4.7.1. Osoby uprawnione do korzystania z urlopu wychowawczego

Z urlopu wychowawczego może skorzystać zarówno matka, jak i ojciec dziecka (opiekunka i opiekun), jeżeli oboje są pracownikami. Zasadą jest, iż z uprawnienia tego w określonym czasie może korzystać tylko jedno z nich (art. 189^1k.p.). Jednoczesne korzystanie z niego przez oboje rodziców (opiekunów) jest dopuszczalne nie dłużej niż przez okres 3 miesięcy. Łączny okres korzystania przez nich z urlopu wychowawczego nie może przekraczać maksymalnego wymiaru 3 lat.

Należy jednak podkreślić, że na każde dziecko przysługuje osobny urlop wychowawczy. Brak jest przy tym ograniczenia w zakresie łącznego czasu przebywania pracownika na urlopach wychowawczych, udzielanych na kolejne dzieci[32].

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2002 r. (OSNP 2004, z. 6, poz. 106) urlop wychowawczy w związku z urodzeniem podczas porodu więcej niż jednego dziecka przysługuje w wymiarze nieprzekraczającym 3 lat, nie dłużej niż do ukończenia 4 roku życia przez dziecko urodzone jako pierwsze.

4.7.2. Urlop wychowawczy w przypadku dziecka niepełnosprawnego

Poza urlopem wychowawczym przewidzianym w art. 186 § 1, przysługującym każdemu pracownikowi na dziecko w wieku do 4 lat, pracownik w szczególnym przypadku może skorzystać z urlopu także po przekroczeniu przez dziecko tego wieku. Z uprawnienia tego może skorzystać rodzic (opiekun) zatrudniony co najmniej 6 miesięcy opiekujący się dzieckiem specjalnej troski. Ten szczególny (dodatkowy) urlop wychowawczy w wymiarze do 3 lat może on wykorzystać do ukończenia przez dziecko 18 roku życia. Skorzystanie z tego uprawnienia jest niezależne od tego, czy pracownik wcześniej korzystał z urlopu przewidzianego w art. 186 § 1. Również ten urlop może być wykorzystany w 4 częściach i podzielony pomiędzy oboje rodziców (opiekunów) z możliwością jednoczesnego korzystania z niego przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy[33].

[31] *Ibidem.*
[32] *Ibidem.*
[33] *Ibidem.*

4.7.3. Procedura udzielania urlopu wychowawczego

Urlop wychowawczy nie przysługuje z mocy prawa, udziela się go na pisemny wniosek pracownika złożony na co najmniej dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza on korzystać z tego urlopu. Pracodawca nie może udzielić takiego urlopu z własnej inicjatywy, ani tym bardziej określić jego ram czasowych. Wiążący jest tu wniosek pracownika. We wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego pracownik wskazuje: datę rozpoczęcia i zakończenia urlopu wychowawczego i ewentualnie okres urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko. Do wniosku dołącza się pisemne oświadczenie drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku, a w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 2, dodatkowo dołącza się orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka. Jeżeli zamiarem rodziców lub opiekunów dziecka jest jednoczesne korzystanie z takiego urlopu, wniosek powinien być uzupełniony przez pisemne oświadczenie drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o okresie, w którym zamierza on korzystać z takiego urlopu (§ 1 i 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego, Dz.U. nr 230, poz. 2291).

Pracodawca jest obowiązany udzielić urlopu wychowawczego na okres wskazany we wniosku. Przy czym, jeżeli wniosek został złożony bez zachowania co najmniej 2-tygodniowego wyprzedzenia, udziela on tego urlopu nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia przez pracownika wniosku. W przypadku złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu wypowiedzenia pracodawca udziela tego urlopu na okres nie dłuższy niż do dnia rozwiązania umowy o pracę. Należy również przyjąć, iż w przypadku terminowych umów o pracę (na okres próbny, na czas wykonania określonej pracy, na czas określony) urlop może być udzielony wyłącznie na czas trwania stosunku pracy. Odmowa udzielenia pracownikowi urlopu wychowawczego w sytuacji, gdy spełnia on wszystkie określone prawem wymagania stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5), zagrożone karą grzywny. Ponieważ prawo do urlopu stanowi roszczenie wynikające ze stosunku pracy, pracownik może go dochodzić przed sądem pracy. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu; oświadczenie pracownika w tej sprawie następuje w formie pisemnej[34].

4.7.4. Ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w trakcie urlopu wychowawczego

W związku z urlopem wychowawczym pracownik podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem z pracy, gdyż pracodawca nie może mu wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenie), umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

[34] *Ibidem.*

4.7.5. Możliwości zarobkowania w trakcie urlopu wychowawczego

Przepisy wyraźnie stanowią o dopuszczalności podjęcia pracy zarobkowej, przez którą należy rozumieć pracę zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Praca ta może być wykonywana u dotychczasowego pracodawcy, jak i u innego. Nie jest do tego wymagane ani uzyskanie zgody pracodawcy ani nawet poinformowanie go o tym fakcie. Istotne jest tylko, by nie wyłączyło to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, celem bowiem korzystania z urlopu wychowawczego jest właśnie możliwość wykonywania osobistej opieki.

Przepisy zezwalają też na inną działalność (np. gospodarczą), a także na naukę i szkolenie się pracownika na „wychowawczym". I w tym wypadku postawiony jest warunek, aby te przejawy aktywności pracownika, nie uniemożliwiały mu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Jeżeli pracownik zaprzestanie sprawowania tej osobistej opieki i informacja ta dojdzie do wiadomości pracodawcy (gdyż jak wspomniano pracownik nie ma obowiązku informować pracodawcę o swoich działaniach w trakcie urlopu wychowawczego), to pracodawca może wtedy „odwołać" pracownika z urlopu wychowawczego. Przepis stanowi, iż w takim wypadku: „pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania". Podobna sankcja dotknie pracownika, jeżeli pracodawca stwierdzi, iż z urlopu wychowawczego korzystają w tym samym czasie oboje rodzice lub opiekunowie dziecka, ponad dopuszczone przez prawo 3 miesiące wspólnego korzystania z tego urlopu (art. 186 § 3 k.p.).

4.7.6. Urodzenie dziecka w trakcie urlopu wychowawczego

Urodzenie dziecka w trakcie urlopu wychowawczego nie powoduje przerwania tego urlopu, pracownica nadal korzysta z urlopu wychowawczego, z tym że w czasie tego urlopu przysługuje jej zasiłek macierzyński. Jeżeli pracownica rodzi dziecko pod koniec urlopu wychowawczego, to po zakończeniu urlopu wychowawczego będzie miała prawo do urlopu macierzyńskiego. Urlop macierzyński rozpocznie się w dniu następnym po dniu zakończenia urlopu wychowawczego i będzie trwał 20 tygodni, liczonych od dnia porodu. Jeżeli pracownica urodzi dziecko, na cztery tygodnie przed zakończeniem urlopu wychowawczego, to urlop macierzyński będzie trwał 14 tygodni, z tym jednak zastrzeżeniem, że przez okres tych czterech tygodni po porodzie, czyli w trakcie urlopu wychowawczego, będzie miała prawo do zasiłku macierzyńskiego[35].

4.7.7. Zakończenie urlopu wychowawczego

Urlop wychowawczy kończy się z upływem okresu, na jaki został udzielony. Art. 186^3 k.p. przyznaje jednak pracownikowi prawo do przerwania tego urlopu za zgodą lub nawet bez zgody pracodawcy. W pierwszym przypadku powrót do pracy może nastąpić w każdej chwili. Na wniosek pracownika pracodawca zgadza się na przerwanie urlopu i w umówionym przez strony terminie pracownik powinien pojawić się w pracy.

W drugim przypadku pracownik powinien zawiadomić pracodawcę o zamiarze przerwania urlopu na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy, a pracodawca nie może odmówić dopuszczenia pracownika w tym terminie do pracy. „Wspomniany termin jest spowodowany koniecznością dostosowania zakładu pracy (wydziału, komórki organizacyjnej) do nowej sytuacji. Jest on tak długi ze względu na to, że urlopy wychowawcze mogą trwać (i zwykle trwają) długo i zmuszanie pracodawców do przyjmowania takich osób prawie z dnia na dzień byłoby nieuzasadnione"[36].

[35] E. Szemplińska, *Wyjaśnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2001, nr 2/42.

[36] M. Rotkiewicz, *Powrót do pracy po urlopie wychowawczym*, http://www.podatki.pl/.

4.7.8. Stanowisko pracy i wynagrodzenie po powrocie z „wychowawczego"

Przepis art. 186^4 k.p. zobowiązuje pracodawcę do dopuszczenia pracownika do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego (a więc również po jego przerwaniu) na stanowisku dotychczasowym bądź równorzędnym z zajmowanym przed jego rozpoczęciem lub innym odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym. Osoba ta nie może otrzymać niższego wynagrodzenia niż wynagrodzenie przysługujące w dniu ponownego podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem, a nadto pracownik taki powinien otrzymać pensję taką, jaką otrzymywałby w danej chwili, gdyby nie był na urlopie wychowawczym.

4.7.9. Zaliczenie urlopu wychowawczego do stażu pracy

Okres urlopu wychowawczego w dniu jego zakończenia wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Pracownik nie nabywa zatem dodatkowych uprawnień związanych ze stażem pracy w trakcie urlopu, ale zawsze po jego zakończeniu. Przykładem takiego uprawnienia będzie dodatek za wieloletnią pracę (dodatek stażowy), jeżeli jego przyznawanie przewidują przepisy szczególne (np. pragmatyki zawodowej) lub wewnątrzzakładowe, np. 3-letni okres urlopu wychowawczego podniesie o 3 lata staż pracy liczony do dodatku stażowego).

Rozdział V
Ochrona pracy kobiet w ciąży oraz opieka nad dziećmi w prawie Unii Europejskiej

5.1. Ochrona pracy kobiet w ciąży w prawie Unii Europejskiej

Ochroną kobiet w ciąży oraz po porodzie i karmiących zajmuje się Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (92/85/EWG) z dnia 19 października 1992 r. (Dz.Urz.UE.L 1992 nr 348). Jej celem jest wprowadzenie w życie środków sprzyjających poprawie w miejscu pracy zdrowia i bezpieczeństwa tych pracownic.

Ochrona pracy kobiet w związku z macierzyństwem w świetle tej dyrektywy nie ogranicza się tylko do zagadnień związanych z ochroną życia i zdrowia pracownicy przed zagrożeniami środowiska pracy, lecz obejmuje również stabilizację stosunku pracy i rozwiązania służące pogodzeniu pracy z opieką nad dopiero co urodzonym dzieckiem[37].

Dyrektywa zajmuje się szerokim zakresem problemów, jak np. oceną zagrożeń i informacją o zagrożeniach, działaniami podejmowanymi w następstwie uzyskania wyników oceny, przypadkami, w których narażenie zdrowia jest zabronione, pracą nocną, urlopem macierzyńskim, zwolnieniami na badania prenatalne, zakazem zwolnienia z pracy w okresie ochronnym, prawami pracowniczymi i ich ochroną prawną. Wystarczające będzie przedstawienie elementów dyrektywy związanych z tematem niniejszego opracowania.

I tak zgodnie z art. 7 dyrektywy państwa członkowskie powinny podjąć środki, aby nie były zobowiązane do wykonywania pracy nocnej kobiety w ciąży, po urodzeniu dziecka oraz kobiety karmiące piersią. Środki powinny uwzględniać możliwość przeniesienia kobiety do pracy dziennej lub uzyskania urlopu bądź przedłużenia urlopu macierzyńskiego, jeżeli przeniesienie to nie jest technicznie i/lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów. Co do długości urlopu macierzyńskiego, to zgodnie z postanowieniami dyrektywy ma trwać co najmniej 14 tygodni, z czego część powinna być udzielona przed porodem zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką (art. 8).

Art. 9 przewiduje natomiast uprawnienie do zwolnienia kobiety z pracy, celem udania się na badania prenatalne, jeżeli takie badania muszą się odbyć w godzinach pracy. Przy czym zwolnienie takie nie może się wiązać z utratą wynagrodzenia.

Szczególny nacisk kładzie Dyrektywa na trwałość zatrudnienia, zakaz zwolnienia kobiety z pracy, stanowiąc, iż państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym i/lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę. W sytuacji gdy pracownica taka jest zwalniana, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia. Aby tę ochronę zagwarantować, państwa członkowskie winny podjąć niezbędne środki w celu ochrony tych pracownic przed zwolnieniami niezgodnymi z prawem.

[37] I. Boruta, *Równość szans dla kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996, s. 100.

Ta problematyka była też przedmiotem orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który w orzeczeniu wydanym w sprawie Tele Danmark A/S v. Handels- og Kontorfunktionarernes Forbund i Danmark (HK), działający w imieniu Marianne Brandt-Nielsen (orzeczenie wstępne) - wyrok TS C-109/00, LEX nr 83391 - stwierdził, że: „Artykuł 5 ust. 1 dyrektywy 76/207 w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy i art. 10 dyrektywy 92/85 w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, powinny być interpretowane jako wyłączające zwolnienie pracownicy z powodu ciąży, jeżeli:

- została zatrudniona na czas określony,
- nie poinformowała pracodawcy, że jest w ciąży, mimo że była tego świadoma w chwili zawierania umowy o pracę,
- z powodu ciąży była niezdolna do pracy podczas istotnej części czasu trwania umowy.

Fakt, że pracownica została zatrudniona przez bardzo duże przedsiębiorstwo, które często zatrudnia pracowników tymczasowych, nie ma znaczenia dla interpretacji art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207 i art. 10 dyrektywy 92/85[38]".

W innym swoim wyroku z dnia 4 października 2001, sygn. C-438/99 (publ.LEX nr 83386) W sprawie Maria Luisa Jimenez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios (orzeczenie wstępne), Trybunał Sprawiedliwości stwierdził:

1. Artykuł 10 dyrektywy 92/85 w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, który zabrania zwalniania takich pracownic, wywołuje bezpośredni skutek i powinien być interpretowany w ten sposób, że przy braku środków implementujących ze strony państwa członkowskiego, przyjętych w terminie określonym w tej dyrektywie, przyznaje ona jednostkom prawa, na które mogą się one powoływać w sądzie krajowym przeciwko organom tego państwa.

2. Pozwalając na wyjątek od zakazu zwolnień pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, w przypadkach „niezwiązanych z ich stanem, które są dozwolone w prawie krajowym i/lub w praktyce", art. 10 ust. 1 dyrektywy 92/85 w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, nie wymaga od państw członkowskich określenia szczególnych powodów, dla których takie pracownice mogą być zwalniane.

3. Podczas gdy zakaz zwolnienia określony w art. 10 dyrektywy 92/85 w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią ma zastosowanie zarówno do umów o pracę na czas nieokreślony, jak i umów na czas określony, nieodnowienie takiej umowy, kiedy dobiega ona końca, jak uzgodniono, nie może być postrzegane jako zwolnienie zakazane przez ten przepis. Jednakże, jeżeli nieodnowienie umowy na czas określony jest spowodowane tym, iż pracownica jest w ciąży, stanowi to bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, sprzeczną z artykułem 2 ust. 1 i art. 3 ust. 1 dyrektywy 76/207 w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

[38] Źródło tłumaczenia: System Informacji Prawnej Lex, www.lex.pl.

4. Przewidując, że zwolnienie pracownicy w ciąży, pracownicy, która niedawno rodziła, i pracownicy karmiącej piersią, może mieć miejsce, w wyjątkowych przypadkach i [...] jeżeli odpowiednia władza wyraziła zgodę, art. 10 ust. 1 dyrektywy 92/85 w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią nie powinien być interpretowany jako nakładający na państwa członkowskie jakikolwiek obowiązek, by istniała odpowiednia instytucja krajowa, która po ustaleniu, że istnieją okoliczności wyjątkowe uzasadniające zwolnienie takiej pracownicy, wydawałaby zgodę przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownicy[39].

Jak widać, orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości konsekwentnie stoi na stanowisku, iż należy szeroko rozumieć ochronę kobiet w ciąży przed zwolnieniem, i to bez względu na to, czy kobieta, zawierając umowę, wiedziała, czy jest w ciąży, a nie poinformowała o tym pracodawcy oraz bez względu na to, że z powodu swojej ciąży była niezdolna do pracy podczas istotnej części czasu trwania umowy. Zwolnienie pracownicy z powodu ciąży jest wyłączone, a nieodnowienie umowy na czas określony spowodowane tym, iż pracownica jest w ciąży, stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, sprzeczną z artykułem 2 ust. 1 i art. 3 ust. 1 dyrektywy 76/207 w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

Dyrektywa uznaje za konieczne zagwarantowanie pracownicom możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, poprzez zapewnienie im praw związanych z umową o pracę oraz utrzymanie płatności i/lub prawa do odpowiednich zasiłków. Przy czym zasiłek uważa się za odpowiedni, jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia.

Państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do płatności lub zasiłku, czy dana pracownica spełnia wymagania przewidziane w krajowych przepisach, konieczne do nabycia prawa do tego zasiłku. Zgodnie z tymi wymaganiami w żadnym wypadku nie można wymagać, aby termin porodu poprzedzał dłuższy niż 12 miesięcy okres aktywności zawodowej.

Dyrektywa nakazuje zapewnić zatrudnionym kobietom ochronę prawną, która ma umożliwić wszystkim pracownicom pokrzywdzonym ze względu na niewypełnienie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy dochodzenie swoich praw przed sądem po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami.

5.2. Opieka nad dziećmi w prawie Unii Europejskiej

Na problem zapewnienia opieki nad dzieckiem ukierunkowana jest Dyrektywa Rady nr 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 roku w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE (Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców), CEEP (Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych) oraz ETUC (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych) (96/34/WE) z dnia 3 czerwca1996 r. (Dz.Urz.UE.L 1996 nr 145). Jako cel stawia sobie ustanowienie minimalnych wymogów ułatwiających pogodzenie obowiązków rodzicielskich i zawodowych pracujących rodziców. Ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę. Przyznaje pracownikom, mężczy-

[39] Źródło tłumaczenia: www.lex.pl.

znom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem przez co najmniej trzy miesiące, do czasu osiągnięcia przez dziecko określonego wieku, maksymalnie 8 lat. Zagwarantowaniu prawa do urlopu rodzicielskiego ma służyć wprowadzenie niezbędnych przepisów w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się lub korzystania z urlopu rodzicielskiego. Związane z tym jest prawo do powrotu na to samo miejsce pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia, jakie winno przysługiwać pracownikom po zakończeniu urlopu rodzicielskiego.

Istotna jest kwestia zachowania uprawnień pracowniczych z dnia rozpoczęcia urlopu w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego.

Ponadto Państwa Członkowskie powinny dać pracownikom uprawnienie do czasu wolnego od pracy, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych, takich jak choroba lub wypadek powodujących konieczność natychmiastowej obecności pracownika, przy czym Państwa Członkowskie mogą określić warunki udzielania czasu wolnego oraz ograniczyć to uprawnienie do określonego limitu czasowego.

Podsumowując, Dyrektywa wprowadziła następujące zasady:

a) pracownicy, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, mają niezbywalne prawo do urlopu rodzicielskiego w przypadku narodzin oraz adopcji dziecka w celu umożliwienia im opieki nad tym dzieckiem przez co najmniej 3 miesiące, aż do osiągnięcia przez nie określonego wieku w granicach do 8 roku życia;

b) warunki uzyskania urlopu rodzicielskiego i szczegółowy tryb jego wykorzystywania mają być określane przez ustawodawstwo krajowe przy zachowaniu minimum wymagań z dyrektywy;

c) pracownicy są chronieni przed zwalnianiem z powodu ubiegania się lub korzystania z urlopu rodzicielskiego;

d) po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają równe prawo powrotu na to samo stanowisko pracy lub, jeżeli jest to niemożliwe, na stanowisko równorzędne lub podobne, zgodnie z umową o pracę;

e) wszelkie uprawnienia nabyte przez pracownika przed rozpoczęciem urlopu powinny być zachowane do jego końca;

f) pracownikom ma przysługiwać prawo do zwolnienia od pracy w przypadku zajścia zdarzenia określonego jako siła wyższa (sprawy rodzinne, choroba, wypadek), kiedy obecność pracownika jest niezbędna.

Nowelizacja kodeksu pracy z dnia 4 listopada 2003 r. dostosowała polskie prawo pracy do prawa wspólnotowego, także w przedmiocie urlopu wychowawczego, przenosząc podstawowe rozwiązania w tym zakresie z uchylonego (z dniem 01.01.2004 r.) Rozporządzenia Rady Ministrów z 28.05.1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych (Dz.U. nr 60, poz. 277 ze zm.) do kodeksu pracy (art. 186-186^7 k.p.). Powyższe przepisy, wraz z przepisami zawartymi w rozporządzeniu MGPiPS z 16.12.2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz.U. nr 230, poz. 2291), w miarę szczegółowo regulują kwestie związane z korzystaniem przez pracowników z urlopów wychowawczych[40]. W celu zrównania uprawnień pracowniczych kobiet i mężczyzn związanych z wychowywaniem małego dziecka wprowadzono, w ramach urlopu wychowawczego, możliwość równoczesnego korzystania z tego urlopu przez okres 3 miesięcy przez oboje rodziców lub opiekunów dziecka. Zgodnie ze stanowiskiem projektodawców tej nowelizacji: „Wprowadzenie, zgodnie z wymaganiami dyrektywy nr 96.34, odrębnej

[40] W. Muszalski, *Komentarz do kodeksu pracy, op. cit.*

instytucji urlopu rodzicielskiego udzielanego na okres 3 miesięcy nie jest w polskich warunkach konieczne. Przewidziany bowiem w polskich przepisach od 1981 r. urlop wychowawczy realizuje w pełnym zakresie funkcje urlopu rodzicielskiego i wiąże się z takimi samymi, a niekiedy dalej idącymi gwarancjami dla pracowników. Konieczne jest jedynie umożliwienie rodzicom lub opiekunom dziecka równoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego przez czas odpowiadający długości unijnego urlopu rodzicielskiego"[41]. Jednak urlop wychowawczy jest udzielany do 4 roku życia dziecka (art. 186 k.p.), a tymczasem dyrektywa wspomina o 8 roku życia, skąd wynika konieczność jego wydłużenia.

Wprawdzie zalecenie 92/241 z 31.03.1992 r. w sprawie opieki nad dziećmi nie jest wydane w formie dyrektywy, ale zawiera ciekawe wskazania dla państw członkowskich. Przede wszystkim państwa członkowskie powinny prowadzić działania mające na celu umożliwienie rodzicom, pracującym, uczącym lub kształcącym się w celu uzyskania zatrudnienia, szerokiego dostępu do lokalnych usług w zakresie opieki nad dziećmi. Ponadto wspierać różnorodne usługi związane z opieką nad dziećmi, współpracować w tym zakresie z samorządami lokalnymi, w celu zaspokajania potrzeb rodziców. Akt ten wskazuje jednoznacznie na konieczność prowadzenia przez państwa członkowskie działań, których celem jest umożliwienie rodzicom, którzy pracują, uczą się lub kształcą zawodowo w celu uzyskania zatrudnienia lub poszukują zatrudnienia lub możliwości uczenia się lub kształcenia zawodowego w celu uzyskania zatrudnienia, możliwie szerokiego dostępu do lokalnych usług w zakresie opieki nad dziećmi, wspierających różnorodne usługi związane z opieką nad dziećmi, zachęcających służby organizujące usługi związane z opieką nad dziećmi do ścisłej współpracy z rodzicami i samorządami lokalnymi w celu zaspokajania potrzeb rodziców, zachęcających władze krajowe, regionalne lub lokalne, partnerów społecznych do udzielania finansowego wsparcia przy tworzeniu i/lub działaniu służb zajmujących się opieką nad dziećmi. Ponadto państwa członkowskie zostały zobowiązane także do wspierania mężczyzn w wychowywaniu i opiece nad dziećmi, tak aby upowszechnić oraz zwiększyć ich udział w wypełnianiu obowiązków rodzicielskich, a kobietom umożliwić większy dostęp do rynku pracy[42].

[41] Z uzasadnienia projektu nowelizacji kodeksu pracy z 04.11.2003 r.

[42] K. Walczak, *Europejskie prawo pracy i jego wpływ na ustawodawstwo polskie*, www.pip.gov.pl.

Rozdział VI
Projekty rozwiązań, których zastosowanie w polskim prawie mogłoby wpłynąć korzystnie na sytuację rodziców wychowujących dzieci

6.1. Powody i kierunki zmian

Prawo pracy to dziedzina prawa, która chyba najbardziej ewoluowała w ostatnich latach. Z jednej strony było to spowodowane koniecznością wprowadzenia do polskiego prawa dyrektyw unijnych, a z drugiej - dostosowywanie prawa pracy do sytuacji panującej na rynku pracy. Gdy ustawodawca zaobserwował wzrost krótkoterminowych zwolnień lekarskich, wprowadził pierwszy bezpłatny dzień przy krótkich zwolnieniach, z czego się po roku wycofał. Z kolei nawoływania pracodawców o możliwość łatwiejszego zastępowania nieobecnych pracowników zaowocowała wprowadzeniem umów na zastępstwo. Kolejne nowelizacje kodeksu pracy z ostatnich lat umożliwiły bardziej elastyczne podejście do czasu pracy oraz stosowanie bardziej zróżnicowanych form zatrudnienia. Ponadto za korzystną dla pracowników można uznać ostatnią nowelizację wydłużającą urlop macierzyński o dwa tygodnie. Proces zmian na pewno się nie zakończył. Zapowiadane są dalsze zmiany mające na celu przede wszystkim dostosowanie prawa do zmieniającej się sytuacji gospodarczej, sytuacji na rynku pracy. Dobrze, aby przy tych zmianach ustawodawca nie przeoczył potrzeb ważnej grupy społecznej, jaką są rodzice wychowujący dzieci. Godzenie życia zawodowego z prywatnym, szczególnie dla młodych ludzi, którym urodzi się dziecko, jest bardzo trudne, dlatego tworzenie instytucji w prawie, które to ułatwiają, jest bardzo pożądane. Te, które już istnieją, wymagają z kolei popularyzowania, gdyż wielu i pracodawców, i pracowników, nie wie, iż np. można pracować według indywidualnego rozkładu czasu pracy, w którym godziny pracy każdego dnia, przy zachowaniu 40-godzinnego wymiaru na pełnym etacie, będą dostosowane do konkretnej sytuacji życiowej pracownika, czy że dopuszczalne jest skrócenie tygodnia pracy do 4 dni przy wydłużeniu normy dobowej nawet do 12 godzin.

6.2. Przykłady nowych uregulowań zakładających zwiększenie elastyczności organizacji pracy oraz regulacji zwiększających trwałość zatrudnienia

Konieczne jest wprowadzenie nowych rozwiązań prawnych polegających na uregulowaniu takich elastycznych form zatrudnienia, jak telepraca czy job-sharing. Wprawdzie te formy świadczenia pracy mogą być stosowane także na gruncie obecnych przepisów, ale zaistnienie ich na kartach kodeksu pracy będzie miało bardzo duże znaczenie dla ich wypromowania, jak również pomoże usunąć różne wątpliwości, które występują przy ich stosowaniu. Jasno określone prawa i obowiązki telepracownika czy osób dzielących jedno stanowisko pracy sprzyjałyby podejmowaniu takiej działalności przez rodziców, którzy więcej czasu chcieliby poświęcić dziecku.

Innym wskazaniem dla ustawodawcy byłoby ograniczenie nadużyć występujących w prawie pracy, które są związane ze stosowaniem umów cywilnoprawnych oraz umów terminowych.

Młodzi rodzice często podejmują pracę w ramach umów cywilnoprawnych, kiedy stają wobec wyboru: takie zatrudnienie lub żadne. Konieczna jest ingerencja ustawodawcy polegająca na

objęciu osób na kontraktach cywilnoprawnych chociaż niektórymi uprawnieniami pracowniczymi, np. urlopem wypoczynkowym, okresem wypowiedzenia, aby ich pozycja nie różniła się aż tak bardzo na niekorzyść od pozycji osób zatrudnionych na umowy o pracę, jak to się dzieje obecnie.

Często młodzi rodzice pracują też na podstawie terminowych umów o pracę, które są odnawiane, jednak bez ostatecznego skutku w postaci umowy na czas nieokreślony, który powinien nadejść po dwóch umowach na czas określony, jeżeli przerwa pomiędzy nimi nie przekraczała 1 miesiąca. Dzieje się tak, gdyż pracodawcy „przeplatają" umowy na czas określony umowami na zastępstwo lub na wykonywanie określonej pracy, które nie są umowami na czas określony w rozumieniu art. 25 k.p. Konieczna byłaby zmiana w przepisach polegająca na zaliczeniu umowy na zastępstwo oraz umowy na czas wykonania określonej pracy za umowę terminową w rozumieniu dyrektywy nr 99/70, a co za tym idzie, wprowadzanie zmian w przepisie art. 25 k.p. polegających na uznaniu, że zawarcie trzeciej umowy terminowej, do których zaliczałyby się umowy na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy i umowy na zastępstwo, jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony przy zachowaniu dalszych warunków określonych w tym przepisie. Brak stabilizacji w zatrudnieniu na podstawie umów terminowych jest niekorzystny dla pracowników wychowujących dzieci, przede wszystkim nie daje mocnej podstawy dla planów na przyszłość oraz utrudnia uzyskanie kredytów bankowych na zakup mieszkania.

Innym nadużyciem jest zawieranie przez pracodawcę umów na czas określony na bardzo długie kilkuletnie okresy, z klauzulą przewidującą rozwiązanie tych umów za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Takie sytuacje również należałoby wyeliminować poprzez wprowadzenie przepisów przyjmujących, iż po dłuższym okresie pracy (np. rocznym) umowa na czas określony zostanie uznana za umowę na czas nieokreślony, ze wszelkimi środkami ochronnymi przed zwolnieniem związanymi z tą umową, jak np. konkretna przyczyna wypowiedzenia, dłuższy okres wypowiedzenia czy też konsultacja wypowiedzenia ze związkami zawodowymi.

Inną zmianą, która byłaby korzystna dla rodziców, byłoby wydłużenie możliwości korzystania z urlopu wychowawczego aż do ukończenia przez dziecko 8 roku życia, jak to ma miejsce w dyrektywie unijnej z dnia 3 czerwca 1996 roku, w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego. Byłby to kolejny element szeroko rozumianego uelastycznienia stosunku pracy.

Inne proponowane rozwiązania, które pomogłyby zwiększyć trwałość stosunku pracy, to:

a) przedłużenie aż do ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia obowiązującego w trakcie urlopu macierzyńskiego zakazu wypowiadania umów o pracę, przy czym pracodawca miałby możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po zaistnieniu ku temu przesłanek z kodeksu pracy;

b) przekształcenie umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony, jeżeli na dzień porodu pracownica byłaby zatrudniona u pracodawcy przynajmniej dwa lata;

c) wydłużenie okresów wypowiedzenia umów o pracę dla osób wychowujących dziecko do lat 4 - 3-miesięczny okres bez wymogu 3-letniego stażu zakładowego.

Propozycje powyższych zmian wynikają z założenia, iż konieczne w prawie są instytucje zwiększające elastyczność stosunku pracy, ale także zapewniające jego trwałość[43], gdyż praca w elastycznym systemie nie będzie atrakcyjna, jeżeli nie będzie gwarancji trwałości zatrudnienia.

[43] Zgodnie z Europejską Strategią Zatrudnienia.

Dlatego kierunek zmian kodeksu pracy powinien prowadzić do jeszcze większej elastyczności organizacji pracy, ale także zwiększania trwałości stosunku pracy.

Innym rozwiązaniem mogącym zwiększyć elastyczność pracy byłoby wprowadzenie elastycznego systemu czasu pracy dla młodych matek, tak aby młoda matka mogła go dostosować do swojej sytuacji życiowej, np. do godzin pracy żłobka, przedszkola, czyli przedstawiałaby godziny czasu pracy jej odpowiadające, a pracodawca mógłby jej odmówić tylko w sytuacji, gdyby przedstawiony rozkład czasu pracy nie dał się zastosować w danym zakładzie pracy. W obecnym stanie prawnym taki wniosek rodzica może spotkać się z odmową pracodawcy, nawet jeżeli brak będzie przeciwwskazań do jego akceptacji.

Projekty zmian w prawie pracy, w tym projekty dodatkowych uprawnień dla rodziców opiekujących się dziećmi, nie powinny odbywać się kosztem pracodawców, gdyż w takim razie tacy rodzice staliby się grupą „niechcianą", a przez to mało konkurencyjną. Powinny się raczej pojawić pewne zachęty dla pracodawców, np. w formie refundacji ubezpieczenia społecznego płaconego przez pracodawcę, czy pewne zwolnienia z podatku dochodowego, co wymaga zmian w prawie wskazanych w następnych częściach opracowania. Koszty przywilejów pracowniczych młodych rodziców powinien ponieść budżet państwa, który w dłuższym okresie czasu również odniesie korzyść poprzez zaktywizowanie tej grupy zawodowej.

Zmiany w przepisach we wskazanym wyżej kierunku zaowocują wzrostem mobilności zawodowej młodych rodziców, która przyniesie różnorakie korzyści dla Państwa.

Aneks

1. Wzór umowy na zastępstwo za nieobecną z przyczyn usprawiedliwionych pracownicę (urlop wychowawczy)

UMOWA O PRACĘ NA ZASTĘPSTWO

zawarta w dniu 2 stycznia 2007 r. w Krakowie pomiędzy Zakładem Produkcyjnym „Margarynka" S.A. z siedzibą w Krakowie, przy ul. Spożywczej 5, reprezentowanym przez Dyrektora Działu Personalnego, zwanym dalej Pracodawcą, a Panią Janiną Nowak, zamieszkałą w Krakowie, przy ul. Smoczej 8, legitymującą się dowodem osobistym nr AB 1234, wydanym przez Prezydenta Miasta Krakowa. Nr PESEL 82090145670, NIP 6770980980, zwaną dalej Pracownikiem, o treści następującej:

§ 1.1. Pracodawca zatrudnia Pracownika na czas nieświadczenia pracy przez Panią Joannę Kowalską, której nieobecność jest usprawiedliwiona i wynika z faktu korzystania z urlopu wychowawczego, udzielonego na okres do dnia 31 grudnia 2007 r.

1.2. Przez powyższy okres Pracownik będzie zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. jakości.

§ 2 Pracownik będzie wykonywać pracę w Zakładzie Produkcyjnym przy ul. Spożywczej 7.

§ 3 W czasie trwania stosunku pracy Pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie za wykonaną pracę w wysokości:

a) wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 1200,00 zł (słownie: jeden tysiąc dwieście złotych), płatne do 10 dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu przepracowanym,

b) dodatków do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania obowiązującym u Pracodawcy.

§ 4 Każda ze stron oświadcza, że zapoznała się z treścią niniejszej umowy oraz przyjęła do wiadomości i wykonania, a także otrzymała po jednym egzemplarzu umowy.

.....
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

.....
(data i podpis pracownika)

Oświadczam, że zapoznałem się z treścią obowiązujących u Pracodawcy przepisów prawa pracy, tj. regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania, przepisy powyższe akceptuję i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
(data i podpis pracownika)

2. Wzór umowy o telepracę

UMOWA O TELEPRACĘ

zawarta w dniu 31 grudnia 2006 r. w Krakowie między Biurem Projektowym „Projekcik" spółka z o.o., z siedzibą w Krakowie przy ul. Projektowej 5 reprezentowanym przez Prezesa Zarządu Jana Nowaka, zwanym dalej „Pracodawcą" a Panem Piotrem Kowalskim, zamieszkałym w Wieliczce, ul. Krakowska 4, zwanym dalej „Pracownikiem".

§ 1 Umowa zostaje zawarta na czas określony - od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2007 r., z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

§ 2.1. Przedmiotem umowy jest świadczenie pracy polegającej na sporządzaniu projektów zleceń powierzanych przez Pracodawcę w terminach każdorazowo uzgadnianych przez strony.

2.2. Zadania do wykonania wraz ze wskazówkami oraz ich odbiór będą dokonywane pocztą elektroniczną.

§ 3 Warunki świadczenia pracy:

a) miejsce wykonywania pracy - mieszkanie Pracownika znajdujące się w Wieliczce, ul. Krakowska 4,
b) sposób komunikowania się - pocztą elektroniczną, faksem lub przez telefon,
c) wymiar czasu pracy - pełny etat,
d) system czasu pracy - zadaniowy czas pracy,
e) wynagrodzenie miesięczne - 4000,00 zł (słownie: cztery tysiące złotych),
f) bezpośredni przełożony pracownika - Dyrektor Działu Projektów.

§ 4 Pracownik obowiązany jest rozpocząć pracę w dniu 2 stycznia 2006 r.

§ 5.1. Pracownik będzie świadczył pracę za pomocą posiadanego sprzętu będącego wyposażeniem stanowiska pracy: komputera, modemu i faksu.

5.2. Pracodawca ponosi koszty łączności (abonament za stałe łącze i za telefon) w kwocie 200 zł (słownie dwieście złotych) miesięcznie.

§ 6 Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

.....
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

.....
(data i podpis pracownika)

Oświadczam, że zapoznałem się z treścią obowiązujących u Pracodawcy przepisów prawa pracy, tj. regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania, przepisy powyższe akceptuję i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
(data i podpis pracownika)

3. Wzór umowy o pracę w zadaniowym systemie czasu pracy

UMOWA O PRACĘ W ZADANIOWYM CZASIE PRACY

zawarta w dniu 31 grudnia 2006 r. w Krakowie między Biurem Projektowym „Projekcik" spółka z o.o., z siedzibą w Krakowie przy ul. Projektowej 5 reprezentowanym przez Prezesa Zarządu Jana Nowaka, zwanym dalej „Pracodawcą" a Panem Janem Kowalskim, zamieszkałym w Wieliczce, ul. Krakowska 4, zwanym dalej „Pracownikiem".

§ 1 Umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony - od dnia 1 stycznia 2007 r.

§ 2 Przedmiotem umowy jest świadczenie pracy na stanowisku prawnika, polegającej na sporządzaniu projektów umów, pism i opinii zlecanych przez Pracodawcę, których wykonanie powinno nastąpić w terminach uzgadnianych każdorazowo przez strony.

§ 3 Warunki świadczenia pracy:

a) miejsce wykonywania pracy - siedziba Pracodawcy,

b) wymiar czasu pracy - pełny etat,

c) system czasu pracy - zadaniowy czas pracy,

d) wynagrodzenie miesięczne - 2000,00 zł (słownie: dwa tysiace złotych),

e) bezpośredni przełożony pracownika - Dyrektor Działu Prawnego.

§ 4 Pracownik obowiązany jest rozpocząć pracę w dniu 2 stycznia 2006 r.

§ 5 Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

.....
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

.....
(data i podpis pracownika)

Oświadczam, że zapoznałem się z treścią obowiązujących u Pracodawcy przepisów prawa pracy, tj. regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania, przepisy powyższe akceptuję i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
(data i podpis pracownika)

4. Wzór umowy o współpracy z samozatrudnionym

UMOWA O WSPÓŁPRACY

zawarta w dniu ..... w .....

pomiędzy:

..... , reprezentowanym/ą przez
(pełna nazwa zamawiającego, siedziba, adres)
..... , zwanym/ą dalej „Zamawiającym"
(imię i nazwisko osoby/osób reprezentujących przedsiębiorcę)
a
Panem/ Panią) ..... prowadzącym-ą
(imię i nazwisko)
działalność gospodarczą pod nazwą .....
(nazwa, pod którą jest prowadzona działalność)
z siedzibą w .....,
(adres, pod którym jest prowadzona działalność)

wpisaną do rejestru działalności gospodarczej przez Wójta (Burmistrza) Gminy / Prezydenta Miasta w ..... pod numerem .....zwanym/ą dalej „Wykonawcą"

§ 1
Przedmiot Umowy

1. Zamawiający zleca Wykonawcy, a Wykonawca zobowiązuje się do wykonywania na rzecz Zamawiającego następujących usług:
1) .....,
2) .....,
3) ..... .

2. Usługi, opisane w ust. 1, Wykonawca może świadczyć przy pomocy osób trzecich oraz w wybranym przez siebie miejscu i czasie.

3. Wykonawca ponosi odpowiedzialność wobec kontrahentów Zamawiającego za rezultat wykonywanych usług oraz fakt ich wykonywania.

4. Wykonawca oświadcza, że usługi objęte niniejszą Umową będzie wykonywał w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Wypis z rejestru działalności, prowadzonego przez Wójta (Burmistrza) Gminy w ....., stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Umowy.

§ 2
Wynagrodzenie

1. Z tytułu wykonywania usług, opisanych w § 1 ust. 1, Zamawiający będzie płacić Wykonawcy wynagrodzenie miesięczne w wysokości ..... (słownie ....) złotych.

2. Wynagrodzenie będzie płatne na podstawie faktur, wystawianych przez Wykonawcę po zakończeniu każdego miesiąca. Płatność będzie następowała w ciągu 7dni od dnia przedłożenia faktury Zamawiającemu na rachunek bankowy wskazany przez Wykonawcę.

§ 3
Tajemnica przedsiębiorstwa

Wykonawca jest zobowiązany nie ujawniać osobom trzecim jakichkolwiek informacji dotyczących przedsiębiorstwa Zamawiającego, a stanowiących jego tajemnicę handlową (tj. np.: danych handlowych, finansowych, technicznych, technologicznych itp., nieujawnionych publicznie). Zakaz ten nie dotyczy sytuacji, gdy obowiązujące przepisy prawne nakazują ujawnienie tajemnicy handlowej odpowiednim władzom. Zakaz ten obowiązuje Wykonawcę zarówno w trakcie trwania niniejszej Umowy, jak i po jej ustaniu.

§ 4
Czas trwania Umowy oraz jej rozwiązanie

1. Umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony, licząc od dnia jej podpisania.
2. Każda ze Stron może rozwiązać Umowę, z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, bez konieczności podania przyczyny wypowiedzenia.
3. Każda ze Stron może rozwiązać Umowę bez wypowiedzenia, w trybie natychmiastowym, z ważnego powodu. „Ważnym powodem" jest w szczególności niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie Umowy przez drugą Stronę. Rozwiązanie w tym trybie może nastąpić, jeżeli druga Strona wezwana do prawidłowego wykonania Umowy, nie dostosowała się do wezwania w ciągu 7 dni od dnia jego otrzymania.
4. W każdym czasie umowa może zostać rozwiązana na mocy porozumienia stron.

§ 5
Postanowienia końcowe

1. Zmiany niniejszej Umowy będą dokonywane w formie pisemnej pod rygorem nieważności.
2. W sprawach nie uregulowanych w niniejszej Umowie, a dotyczących jej przedmiotu, mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.
3. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

....
Zamawiający Wykonawca

Edyta Czerwiec

Analiza istniejących rozwiązań prawnych z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych umożliwiających pogodzenie pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci oraz postulaty nowych rozwiązań

Rozdział I
Analiza istniejących rozwiązań

1.1. Zabezpieczenie społeczne, metody jego realizacji i podstawy konstytucyjne

Pod pojęciem zabezpieczenia społecznego kryją się wszystkie środki i działania publiczne, które mają chronić członków danego społeczeństwa przed sytuacjami, w których zaistniałaby niemożność samodzielnego zaspokojenia ważnych dla życia potrzeb. Definiując zabezpieczenie społeczne, kładzie się nacisk przede wszystkim na założenie, że każdy pełnoletni członek społeczeństwa, osiągający dochody z własnej pracy jest zobowiązany do samodzielnego zaspokajania potrzeb swoich i potrzeb swoich najbliższych[1]. W sytuacji zaistnienia zdarzeń losowych uniemożliwiających samodzielne zaspokojenie tych potrzeb, państwo, stosując odpowiednie działania i środki, może udzielać niezbędnej pomocy.

Instytucję zabezpieczenia społecznego regulują ustawodawstwa krajowe wielu państw i jest ona określona w aktach prawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy oraz Unii Europejskiej[2]. Niestety jak dotychczas nie ma jednolitej definicji obowiązującej we wszystkich państwach.

Po raz pierwszy ideę zabezpieczenia społecznego sformułowano w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 1948 roku, a następnie została ona powtórzona w innych deklaracjach, m.in. w Karcie Zabezpieczenia Społecznego z 1961 roku. Z zapisów zawartych w Karcie wynika, że istota zabezpieczenia społecznego polega na zagwarantowaniu ludziom świadczącym pracę pełnej opieki we wszystkich

[1] *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, red. G. Szpor, Warszawa 2003, s. 15.

[2] G. Uścińska, *Świadczenia z zabezpieczenia społecznego regulacjach międzynarodowych i polskich*, IPiSS, Warszawa 2005, s. 19.

przypadkach czasowej lub stałej utraty zdolności do pracy i na chronieniu ich przed wszelkimi zrządzeniami losowymi oraz na akcji zapobiegawczej[3].

Zabezpieczenie społeczne to pojęcie zbiorcze, swoim zakresem obejmujące trzy formy (metody) organizacyjne nazywane technikami administracyjno-finansowymi lub organizacyjno-finansowymi[4]. Techniki te są swego rodzaju rozwiązaniami prawnymi pozwalającymi określić, jakie organy administracji państwowej odpowiedzialne są za zaspokojenie potrzeb wynikających z idei zabezpieczenia społecznego, jak również pozwalają na dokładne określenie źródeł sfinansowania wskazanych potrzeb. Wyróżniamy: ubezpieczenie społeczne, zaopatrzenie społeczne i opiekę (pomoc) społeczną. Przy rozróżnianiu tych technik uwzględnia się przede wszystkim tytuł do świadczeń, podmioty uprawnione, podmiot zabezpieczający, zasady ustalania wysokości świadczeń oraz źródła finansowania.

1.1.1. Ubezpieczenie społeczne

Technika ubezpieczenia społecznego ma swoje źródła w ubezpieczeniu gospodarczym, ale wyróżnia ją łączne występowanie następujących cech: przymusowości, wzajemności i celu społecznego[5].

Definicję ubezpieczeń społecznych najpełniej oddaje stwierdzenie Wacława Szuberta: „ubezpieczenie społeczne stanowi system zagwarantowanych ustawowo i związanych z pracą świadczeń o charakterze roszczeniowym, pokrywających potrzeby wywołane przez zdarzenia losowe lub inne zrównane z nimi zdarzenia, spełnianych przez zobowiązane do tego instytucje oraz finansowanych na zasadzie bezpośredniego lub pośredniego rozłożenia ciężaru tych świadczeń, w całości lub co najmniej w poważnej mierze na zbiorowość osób do nich uprawnionych[6]".

Wśród charakterystycznych cech ubezpieczenia społecznego wymienia się[7]:

a) powstawanie wspólnot ubezpieczeniowych tych podmiotów, które są narażone na podobne zdarzenia losowe (starość, inwalidztwo, choroby, bezrobocie, śmierć) i które należą do określonej kategorii osób (pracownicy, rolnicy, rzemieślnicy);

b) fundusz przeznaczony na świadczenia pochodzi ze składek ubezpieczonych;

c) świadczenia znajdują się w odpowiedniej relacji do składek;

d) przymusowy charakter ubezpieczenia, który przeciwdziała brakowi przezorności i niedbalstwu;

e) publiczno-państwowy charakter instytucji gromadzących i rozdzielających środki;

f) gwarantowane przez państwo podmiotowe prawo do świadczeń oraz ich wypłacalność.

Na podstawie tych cech można wyodrębnić pewne zasady, na których opiera się system ubezpieczeń społecznych[8]:

a) zasada równego traktowania ubezpieczonych sformułowana w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych[9]. Zasada ta dotyczy równego traktowania ubezpieczonych, jeżeli chodzi o warunki objęcia systemem, obowiązek opłacania i obliczania wysokości składek, obliczanie wysokości świadczeń, okresy wypłat świadczeń i zachowania prawa do nich;

b) zasada gwarantowania przez państwo wypłacalności świadczeń[10];

---

[3] I. Jankowska-Jędrasik, *Ubezpieczenie społeczne*, t. 1, Warszawa 2003, s. 19.

[4] Może być stosowane różne nazewnictwo, por. I. Jankowska-Jędrasik, *op. cit.*, s. 19; W. Muszalski, *op. cit.*, s. 18-19.

[5] *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, red. G. Szpor, Warszawa 2003, s. 25.

[6] W. Szubert, *Ubezpieczenia społeczne. Zarys systemu*, Warszawa 1987, s. 66.

[7] *System ubezpieczeń społecznych*, s. 25-26; I. Jankowska-Jędrasik, *Ubezpieczenie...*, s. 19-20.

[8] Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2002, s. 341-342.

[9] Artykuł 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 r., Dz.U. nr 137, poz. 887, z późn. zm.

[10] Artykuł 2 ust. 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

c) zasada obowiązkowości ubezpieczenia;

d) zasada wzajemności świadczeń - zgodnie z definicją ubezpieczeń dopiero opłacenie składki powoduje powstanie prawa do określonego świadczenia.

1.1.2. Zaopatrzenie społeczne

Technika ta posiada cechy ubezpieczenia społecznego i opieki społecznej. Jest to koncepcja opierająca się na konieczności zaspokojenia niezbędnych potrzeb ogółowi społeczeństwa bez względu na to, czy dana jednostka jest aktywna zawodowo, czy nie.

Cechy charakterystyczne dla metody zaopatrzeniowej to[11]:

a) udzielanie pomocy wszystkim członkom społeczeństwa, którzy tej pomocy potrzebują;

b) środki finansowe w całości pochodzą ze środków budżetowych państwa,

c) świadczenia są jednakowe dla wszystkich i mają zapewnić potrzebującym tzw. minimalne środki na utrzymanie,

d) rodzaje i wysokość świadczeń określa ustawa,

e) prawo do świadczeń ma charakter podmiotowy, ale może zależeć również od warunku nieposiadania innych środków utrzymania,

f) administracja należy do urzędów publicznych.

1.1.3. Pomoc społeczna

Historycznie rzecz biorąc, jest to najstarsza technika zabezpieczenia społecznego. Obecnie metoda ta służy uzupełnieniu obu wyżej opisanych technik.

Cechy wyróżniające pomoc społeczną są następujące[12]:

a) pomoc udzielana jest tym wszystkim, którzy z jakiejś przyczyny znajdują się w niedostatku, bez względu na ich aktywność zawodową, na zasadzie domicylu;

b) ustawa może określać poziom dochodów uprawniający do wypłaty świadczenia;

c) środki finansowe przeznaczane na pomoc społeczną pochodzą z budżetu państwa;

d) wysokość wypłat może być zróżnicowana ze względu na indywidualne potrzeby jednostki, która tej pomocy potrzebuje, i zależy od organu przyznającego świadczenie;

e) administracją zajmują się lokalne organy publiczne.

Modelowe techniki przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Techniki administracyjno-finansowe zabezpieczenia społecznego

Elementy różnicujące	Ubezpieczenie	Zaopatrzenie	Pomoc
Administracja	Zdecentralizowana: zakłady publiczne	Scentralizowana: administracja państwa	Zdecentralizowana: gminy
Finansowanie	Zdecentralizowane: fundusze składkowe	Budżet centralny państwa: brak składek	Budżet gminy, pomocniczo państwa: brak składki

[11] I. Jankowska-Jędrasik, *op. cit.*, s. 20.

[12] *Ibidem*, s. 20.

Uprawnieni	Pracownicy i zawodowo czynni	Całość ludności lub określone grupy	Całość ludności
Świadczenia	Typowe: zależne od wkładu pracy (składki), proporcjonalne, roszczeniowe	Typowe: zależne od potrzeb, zryczałtowane, roszczeniowe	Indywidualne: zależne od potrzeb, uznaniowe

Źródło: W. Muszalski, *Ubezpieczenie..., op. cit.*, s. 20.

Podstaw konstytucyjnych systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce należy szukać w art. 67 ust.1 ustawy zasadniczej z 1997 roku, który stanowi, że Obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego [...].

Ochrona wymienionych w konstytucji sytuacji życiowych realizowana jest w Polsce przede wszystkim przez ubezpieczenie społeczne, ale w pewnym zakresie podpada pod technikę zaopatrzeniową i opiekuńczą.

Generalnie udzielana ochrona ma charakter powszechny ubezpieczeń pełny, czyli dotyczy wszystkich obywateli oraz obejmuje wszystkie zdarzenia, które powodują niemożność świadczenia pracy ubezpieczeń i pozyskiwania zeń środków utrzymania[13].

Zasadniczą cechą ubezpieczeń społecznych jest bezwzględne przestrzeganie równości formalnej. Nie istnieją przypadki innego traktowania ze względu na sytuację jednostki.

Prawo ubezpieczeń społecznych oparto na ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych[14], która reguluje zagadnienia wspólne dla wszystkich rodzajów ubezpieczeń, oraz na ustawach, które regulują szczegółowo poszczególne rodzaje ubezpieczeń[15].

1.2. Obciążenia finansowe pracownika i pracodawcy z tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym w świetle ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych

Ubezpieczenie społeczne swoim zakresem obejmuje wszystkie osoby wykonujące pracę. Pracownikiem, zgodnie z art. 2 kodeksu pracy[16] jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę. Natomiast definicja pracownika w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych[17] różni się od tej zawartej w kodeksie pracy. W ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych powiązano obowiązek ubezpieczenia społecznego z działalnością zarobkową oraz z faktem posiadania jakichkolwiek stałych źródeł dochodu. Za pracownika uważa się również osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy

[13] I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, t. 1, Warszawa 2006, s. 12.

[14] Dz.U. nr 137, poz. 887, z późn. zm.

[15] Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. nr 162, poz. 1118 z późn. zm); ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. nr 60, poz. 636 z późn. zm.); ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr 199, poz. 1673 z późn. zm).

[16] Dz.U. nr 21, poz. 94, z późn. zm.

[17] Dz.U. nr 137, poz. 887, z późn. zm.

zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia lub o dzieło, jeżeli taka umowa została zawarta z pracodawcą, z którym dana osoba pozostaje w stosunku pracy lub w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Obowiązkowym ubezpieczeniem, zostali również objęci Ci, którzy pobierają zasiłki (macierzyński i wychowawczy), stypendia, zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki z opieki społecznej oraz inne zasiłki i świadczenia socjalne.

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wprowadziła również podział ubezpieczeń na cztery rodzaje, w zależności od ryzyka: ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenie rentowe, ubezpieczenie chorobowe i ubezpieczenie wypadkowe.

Decyzja podziału oznacza także podział składki na każdy rodzaj ubezpieczenia oraz zróżnicowanie podmiotów podlegających obowiązkowi ubezpieczenia w zależności od rodzaju ryzyka[18]. Grupy osób wymienione w art. 6 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podlegają tylko obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Ubezpieczeniu chorobowemu wymienione podmioty podlegają obowiązkowo, dobrowolnie lub są przez ustawodawcę wykluczone z ubezpieczenia chorobowego.

Składka w ubezpieczeniu społecznym to świadczenie: pieniężne, przymusowe, celowe, odpłatne i bezzwrotne. Jan Jończyk twierdzi, że składka jest ceną gwarancji ubezpieczeniowej. Ubezpieczony jest pewny, że za opłaconą składkę w razie zajścia określonego zdarzenia losowego zostanie mu wypłacone należne świadczenie.

Jednocześnie składka w ubezpieczeniu społecznym jest trwałym składnikiem płacy roboczej[19] przeznaczanym tylko i wyłącznie na ubezpieczenie. Oznacza to jednak, że składka jest elementem kosztów pracy.

Do 1 stycznia 1999 roku, czyli do czasu wejścia w życie nowej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych[20] w Polsce funkcjonował system niepodzielnej jednolitej składki. Oznacza to, że pracodawca opłacał całą składkę ze środków zakładu pracy, bez rozbijania kwoty na poszczególne składniki ryzyka. Po reformie składkę jednolitą zastąpiono 4 składkami na poszczególne rodzaje ubezpieczeń: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, tworząc jednocześnie 4 odrębne fundusze w ramach Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Dodatkowo obowiązkiem opłacenia składki obciążono i pracodawcę, i pracownika, a nie jak było wcześniej, tylko pracodawcę.

Aby można było obciążyć składką także wynagrodzenie pracownika dokonano tzw. „ubruttowienia"[21] płac.

Zgodnie z artykułem 15 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wysokość składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe wyrażona jest formie stopy procentowej, jednakowej dla wszystkich ubezpieczonych. Stopa procentowa składek na ubezpieczenie wypadkowe dla poszczególnych płatników składek jest zróżnicowana w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń.

Stopy procentowe składek dla wszystkich ubezpieczonych i wynoszą:

a) 19, 52% podstawy wymiaru - na ubezpieczenie emerytalne;

b) 13,00% podstawy wymiaru - na ubezpieczenie rentowe;

---

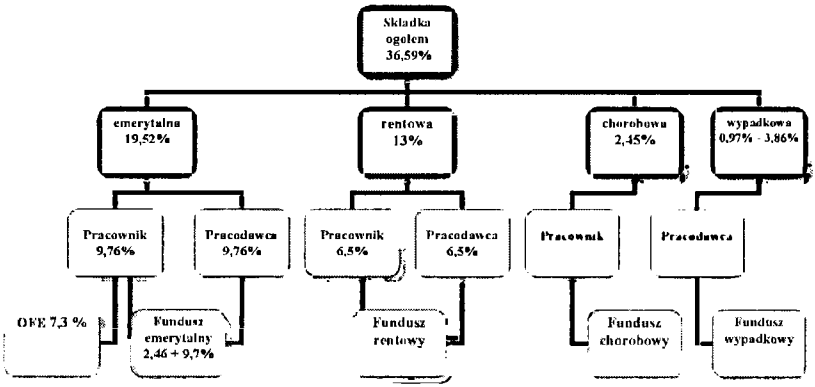
[18] Porównaj z tabelą w: I. Jędrasik-Jankowska, *op. cit.*, s. 85-86.

[19] I. Jędrasik- Jankowska, *Pojęcie...*, *op. cit.*, s. 33.

[20] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. nr 137, poz. 887, z późn. zm.

[21] Aby ubruttowić płacę, pracodawca pomnożył dotychczasowy miesięczny przychód przez wskaźnik przeliczenia przychodu wynoszący 123,0164%.

c) 2,45% podstawy wymiaru - na ubezpieczenie chorobowe;
d) 0,97%-3,86% podstawy wymiaru w roku 2005 - na ubezpieczenie wypadkowe[22].
Podział składki przedstawia rysunek 1.



Ryunek 1. Składka na ubezpieczenie społeczne
Źródło: opracowanie własne.

Zróżnicowanie poziomu wysokości składki na ubezpieczenie społeczne wynika z[23]:
- preferencji polityki finansowej, społecznej i zatrudnieniowej;
- zakresu świadczeń;
- względów technicznych;
- czynników demograficznych danej grupy ubezpieczonych.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie może stanowić[24]:
a) faktyczny przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych;
b) przychód w kwocie zadeklarowanej przez ubezpieczonego;
c) kwota minimalnego wynagrodzenia miesięcznego za pracę;
d) kwota zasiłku stałego.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników, osób wykonujących pracę nakładczą, osób w stosunku służby i osób wykonujących pracę odpłatnie w czasie odbywania kary pozbawienia wolności stanowi przychód. Roczna podstawa wymiaru składek na omawiane ubezpieczenia nie może w danym roku kalendarzowym być wyższa niż kwota odpowiadająca trzydziestokrotności prognozowanego na dany rok kalendarzowy przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej.

[22] Od 1 stycznia 2003 r. stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe (od 0,97% do 3,86%) płatnicy składek ustalają samodzielnie na podstawie ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr 199, poz. 1673 i nr 241, poz. 2074; 2003 nr 83, poz. 760, nr 223, poz. 2217; 2004 nr 121, poz. 1264, nr 187, poz. 1925, nr 210, poz. 2135) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie zróżnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (Dz.U. nr 200, poz. 1692 i nr 203, poz. 1720).

[23] I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje...*, s. 37.

[24] *Komentarz do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych*, red. W. Modzelewski, Instytut Studiów Podatkowych, Warszawa 2002, s. 116-128; *Ustawa o systemie...*, art. 18 ust. 1 i art. 20. ust. 1.

Do osiągnięcia ww. kwoty, składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oblicza się i przekazuje do ZUS-u od podstawy, od nadwyżki ponad kwotę odpowiadającą trzydziestokrotności prognozowanego na dany rok kalendarzowy przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej nie pobiera się składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

W przypadku gdy osoba objęta jest ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z kilku tytułów i przekroczy ww. kwotę, ZUS informuje niezwłocznie płatników składek i tę osobę za pośrednictwem płatników składek. W przypadku gdy do opłacania składek zobowiązany jest płatnik oraz z innego tytułu sam ubezpieczony, ubezpieczony po przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek może złożyć oświadczenie o zaprzestaniu potrącania składek, zawiadamiając o tym ZUS za pośrednictwem płatnika. Za skutki błędnego oświadczenia odpowiada ubezpieczony. ZUS dokonuje na bieżąco sprawdzenia wysokości rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jeżeli roczna podstawa wymiaru składek została przekroczona, ZUS zwraca składki obliczone i przekazane od nadwyżki ponad tę kwotę. Nie dokonuje się zwrotów składek przekazanych do otwartych funduszy emerytalnych; nienależnie opłacone składki odprowadzone do otwartego funduszu emerytalnego podlegają zaliczeniu na poczet przyszłej składki.

Podstawę wymiaru składek na pozostałe ubezpieczenia, czyli ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe bez powyższego ograniczenia. W przypadku podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe osób, które podlegają temu ubezpieczeniu, dobrowolnie przyjmuje się, że podstawa nie może przekraczać miesięcznie 250% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale[25].

1.2.1. Obowiązki pracodawcy wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Na pracodawcach zatrudniających pracowników ciąży obowiązek:
- zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i do ubezpieczenia zdrowotnego
- rozliczania i opłacania składek na ww. ubezpieczenia
- wypłaty oraz rozliczania niektórych świadczeń.

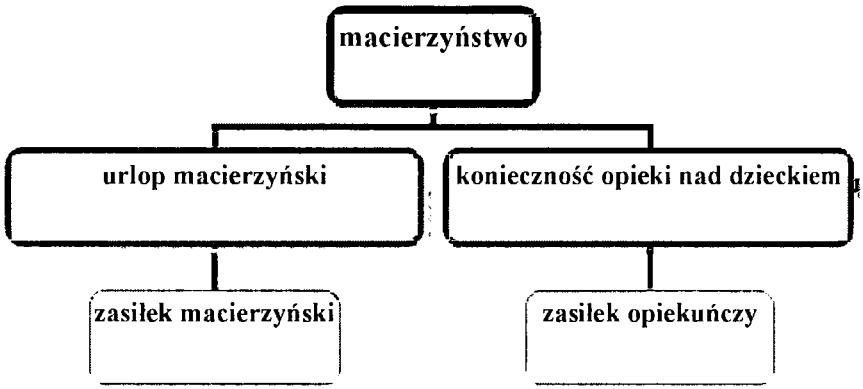
Obowiązek ubezpieczenia społecznego powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. Płatnikiem składek w stosunku do pracowników jest zawsze ich pracodawca. Zgłoszenie do ubezpieczenia powinno być dokonane w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia na druku ZUS ZUA.

1.3. Świadczenia pieniężne z tytułu macierzyństwa

W polskim systemie ubezpieczeń społecznych świadczenia pieniężne z tytułu macierzyństwa (ciąża, opieka nad dzieckiem) wypłacane są z tzw. ubezpieczenia chorobowego i obejmują zasiłek macierzyński oraz zasiłek opiekuńczy[26].

[25] Kwotę tę ustala się miesięcznie, poczynając od trzeciego miesiąca kwartału kalendarzowego na okres 3 miesięcy na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłaszanego dla celów emerytalnych

[26] Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. nr 60, poz. 636) i Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2005 r. nr 10, poz. 71).



Rysunek 2. Rodzaje ryzyk i świadczenia wypłacane z tytułu macierzyństwa
Źródło: opracowanie własne na podstawie I. Jankowska-Jędrasik, *Ubezpieczenia społeczne*, t. 3, *op. cit.*, s. 12.

Zasiłek macierzyński[27] przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego lub w okresie urlopu wychowawczego:

a) urodziła dziecko,

b) przyjęła dziecko w wieku do 1 roku na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia,

c) przyjęła dziecko w wieku do 1 roku na wychowanie w ramach rodziny zastępczej.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z naruszeniem przepisów prawa, jeżeli zostało to stwierdzone prawomocnym orzeczeniem sądu.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje także ubezpieczonemu, który przyjmuje dziecko na wychowanie bądź sprawuje nad nim opiekę w razie śmierci ubezpieczonej lub porzucenia przez nią dziecka.

Matka dziecka po co najmniej 14 tygodniach zasiłku może zrezygnować z dalszego pobierania zasiłku i wcześniej wrócić do pracy. W takim przypadku pozostałą część okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego może wykorzystać ubezpieczony ojciec dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Jeżeli ojciec dziecka nie zechce wykorzystać pozostałej części urlopu macierzyńskiego, matka dziecka nie może skrócić swojego urlopu - musi go w pełni wykorzystać.

Zasiłek macierzyński jest wypłacany przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego lub okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Okres ten od 1 stycznia 2007 r. wynosi:

a) 18 tygodni - przy pierwszym porodzie,

b) 20 tygodni - przy każdym następnym porodzie,

c) 28 tygodni - w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka,

d) 18 tygodni - w razie przyjęcia dziecka na wychowanie, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 m-cy.

[27] Rozdział 16, art. 29-31 ustawy.

Jeżeli ubezpieczona urodzi dziecko w czasie urlopu wychowawczego lub po ustaniu zatrudnienia, zasiłek macierzyński przysługuje przez okres skrócony o 2 tygodnie.

Zasiłek macierzyński wynosi 100% wynagrodzenia lub przychodu stanowiącego podstawę jego wymiaru.

Dokumenty niezbędne do wypłaty zasiłku macierzyńskiego, które musi przedstawić ubezpieczona, to zaświadczenie o przewidywanej dacie porodu (jeśli ubezpieczona korzysta z zasiłku macierzyńskiego przed porodem) oraz zaświadczenie o dacie odbytego porodu lub akt urodzenia dziecka (jeżeli o wypłatę zasiłku ubezpieczona ubiega się od dnia porodu).

Płatnik musi dodatkowo dołączyć zaświadczenie wystawione na druku ZUS Z-3a.

Jeżeli ubezpieczona zamierza zrezygnować z części zasiłku, składa pisemny wniosek w tej sprawie i dołącza zaświadczenie płatnika składek ubezpieczonego - ojca wychowującego dziecko potwierdzające termin, od którego ojciec dziecka będzie przebywał na urlopie macierzyńskim albo przerwie działalność zarobkową, aby zaopiekować się dzieckiem.

Za osoby pobierające zasiłek macierzyński obowiązki płatnika składek pełnią: pracodawca w stosunku do osób pobierających zasiłek macierzyński, jeżeli zasiłek ten jest wypłacany przez pracodawcę lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych w stosunku do osób, którym wypłaca zasiłki macierzyńskie i zasiłki w wysokości macierzyńskiego.

Zgłoszenie do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym lub pobierania zasiłku macierzyńskiego należy do obowiązków płatnika składek i dokonuje się poprzez wykazanie ubezpieczonego w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RCA, ZUS RNA lub ZUS RZA. Jeżeli osoba pobierająca zasiłek macierzyński poinformuje płatnika składek, że przed rozpoczęciem pobierania zasiłku macierzyńskiego miała i nadal ma inny tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych bądź ma ustalone prawo do emerytury lub renty oraz podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu z innego tytułu, nie powinna być zgłaszana przez płatnika do ubezpieczeń z kodem tytułu ubezpieczenia 12XXXX. Oznacza to, że osoba ta nie powinna być wykazywana w imiennych raportach miesięcznych ZUS RCA, ZUS RNA, ZUS RZA z kodem tytułu 12XXXX.

Zasiłek opiekuńczy[28] przysługuje ubezpieczonemu, który jest zwolniony od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad: zdrowym dzieckiem w wieku do lat 8, chorym dzieckiem w wieku do lat 14 lub innym chorym członkiem rodziny.

Prawo do zasiłku przysługuje na równi matce i ojcu dziecka, ale zasiłek może być wypłacony tylko jednemu z rodziców, temu, który wystąpi z wnioskiem o jego wypłatę za dany okres.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki, nie dłużej jednak niż przez 60 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dzieckiem do lat 8 i chorym dzieckiem do lat 14 albo 14 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dzieckiem w wieku ponad 14 lat lub innymi chorymi członkami rodziny.

Łączny okres wypłaty zasiłku opiekuńczego z powodu opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny z różnych przyczyn i bez względu na liczbę członków rodziny[29] wymagających opieki nie może przekroczyć 60 dni w roku kalendarzowym.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje wtedy, gdy nie ma innych członków rodziny mogących zapewnić opiekę. W przypadku sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku do lat 2

[28] Rozdział 17, art. 32-35 ustawy.

[29] Za członków rodziny, według ustawy, uważa się małżonka, rodziców, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku ponad 14 lat, jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki.

zasiłek opiekuńczy przysługuje nawet wówczas, gdy są inni członkowie rodziny mogący zapewnić opiekę.

Zasiłek przysługuje ubezpieczonym podlegającym obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje w wysokości 80% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku.

Najważniejszym dokumentem stanowiącym podstawę do wypłaty zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub chorym członkiem rodziny jest zaświadczenie lekarskie wystawione na formularzu ZUS ZLA.

Dokumentem wymaganym do wypłaty zasiłku opiekuńczego z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do lat 8 są:

a) oświadczenie ubezpieczonego - w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko;

b) decyzja właściwego inspektora sanitarnego zarządzającego izolację - w przypadku izolacji dziecka z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej;

c) zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym blankiecie - w razie porodu, choroby lub pobytu małżonka stale opiekującego się dzieckiem w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej.

Ubezpieczony występujący o wypłatę zasiłku składa również wniosek o uzyskanie tego zasiłku na druku ZUS Z-15. Jeżeli zasiłek wypłacany jest przez ZUS, do jego wypłaty niezbędne jest zaświadczenie płatnika składek wystawione na druku ZUS Z-3 w przypadku pracowników, a ZUS Z-3a w przypadku pozostałych ubezpieczonych.

1.4. Uprawnienia przyznane osobom wychowującym dzieci w zakresie regulowanym przez ustawę o świadczeniach rodzinnych

Od 1 maja 2004 roku funkcjonuje nowy system świadczeń rodzinnych. Prawo do świadczeń rodzinnych jest określone ustawą z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych[30].

Świadczeniami rodzinnymi są[31] zasiłek rodzinny oraz dodatki[32] do zasiłku rodzinnego z tytułu: urodzenia dziecka, opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania, samotnego wychowywania dziecka, kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego, rozpoczęcia roku szkolnego, podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania.

Zasiłek rodzinny przysługuje na dzieci:

a) do ukończenia przez dziecko 18 roku życia;

b) nie dłużej niż do ukończenia 21 roku życia dziecka, jeżeli uczy się w szkole;

c) do 24 roku życia, jeżeli dziecko kontynuuje naukę w szkole lub szkole wyższej i ma orzeczony umiarkowany albo znaczny stopień niepełnosprawności.

Zasiłek rodzinny przysługuje osobie pełnoletniej niepozostającej na utrzymaniu rodziców w związku z ich śmiercią lub zasądzeniem od rodziców na jej rzecz alimentów, nie tylko gdy uczy się w szkole, ale również gdy uczy się w szkole wyższej nie dłużej niż do ukończenia 24 roku życia.

[30] Dz.U. nr 228 z 2003r., poz. 2255 z późn zm.

[31] Art. 2 i art. 6.

[32] Art. 8.

Zasiłek rodzinny nie przysługuje, jeżeli dziecko:

a) przebywa w instytucji zapewniającej całodobowe utrzymanie (np. w domu pomocy społecznej, placówce opiekuńczo-wychowawczej, zakładzie poprawczym, zakładzie karnym, szkole wojskowej lub innej szkole zapewniającej nieodpłatne pełne utrzymanie),

b) przebywa w rodzinie zastępczej,

c) pozostaje w związku małżeńskim.

W okresie od 1 września 2006 r. do 31 sierpnia 2007 r. wysokość zasiłku rodzinnego zależy od wieku dziecka i wynosi miesięcznie[33]:

a) 48,00 zł na dziecko w wieku do ukończenia 5 roku życia;

b) 64,00 zł na dziecko w wieku od 5 do 18 lat;

c) 68,00 zł na dziecko w wieku od 18 do 24 lat.

Jeżeli w trakcie okresu zasiłkowego dziecko ukończy wiek powodujący przejście do następnej grupy wiekowej, zasiłek będzie wypłacany w wysokości odpowiadającej nowej grupie wiekowej dziecka, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym dziecko osiągnęło ten wiek.

Zróżnicowanie wysokości zasiłku w zależności od wieku dziecka ma na celu zwiększenie pomocy rodzinie wraz z rosnącymi potrzebami coraz starszego dziecka. Zasiłek rodzinny (i wszystkie dodatki do niego) przysługuje uprawnionym osobom, jeżeli przeciętny miesięczny dochód na osobę w rodzinie albo dochód osoby uczącej się nie przekracza kwoty 504,00 zł. Jeżeli jednak członkiem rodziny jest dziecko w wieku do 25 lat legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o umiarkowanym albo o znacznym stopniu niepełnosprawności, zasiłek rodzinny przysługuje, jeżeli przeciętny miesięczny dochód na osobę w rodzinie albo dochód osoby uczącej się nie przekracza kwoty 583,00 zł.

Przy ustalaniu dochodu rodziny uwzględnia się dochody następujących członków rodziny:

a) uprawnionego (jednego z rodziców, opiekuna prawnego lub faktycznego),

b) małżonka uprawnionego,

c) pozostających na utrzymaniu dzieci w wieku do ukończenia 25 roku życia,

d) pozostających na utrzymaniu dzieci, które ukończyły 25 lat i są niepełnosprawne w stopniu znacznym, jeśli rodzinie przysługuje na te dzieci świadczenie pielęgnacyjne.

W dochodzie rodziny uwzględniane są:

- dochody podlegające opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych na zasadach ogólnych,

- dochody podlegające opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych na podstawie przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,

- dochody, które nie podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym, np. stypendia, alimenty na rzecz dzieci.

Jeśli rodzina lub osoba ucząca się utrzymuje się z gospodarstwa rolnego, przyjmuje się miesięczny dochód z 1 ha przeliczeniowego. Od 14 stycznia 2006 r., czyli od dnia wejścia w życie Ustawy o zmianie ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2005 r. 267, poz. 2260) miesięczna wartość dochodu z 1 ha przeliczeniowego została określona w wysokości 1/12 dochodu ogłaszanego corocznie w drodze obwieszczenia przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 18 Ustawy z 15 listopada 1984 r. o podatku rolnym. Zgodnie z obwieszczeniem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 28 października 2005 r.

[33] Dz.U. nr 130 z dnia 19.07.2006 r. poz. 903.

miesięczny dochód z 1 ha przeliczeniowego w 2004 r. wyniósł 135,50 zł (a nie jak dotychczas 194 zł). Zmiana ta dotyczy osób ubiegających się o świadczenia rodzinne po 14 stycznia 2006 r. Jeśli przed dniem 14 stycznia 2006 r. osoba nie ubiegała się o świadczenia rodzinne, a więc nie zostały w jej sprawie wydane żadne decyzje, świadczenia w takim przypadku powinny zostać przyznane do miesiąca złożenia wniosku.

Dodatek wychowawczy do zasiłku rodzinnego[34] przysługuje ubezpieczonemu, który przebywa na urlopie wychowawczym po zakończeniu urlopu macierzyńskiego w celu osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem.

Dodatek wychowawczy przysługuje do ukończenia urlopu wychowawczego nie dłużej niż przez okres:

a) 24 miesięcy kalendarzowych;

b) 36 miesięcy kalendarzowych, jeżeli uprawniony sprawuje osobistą opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym przy jednym porodzie lub samotnie wychowuje dziecko;

c) 72 miesięcy kalendarzowych, jeżeli osoba uprawniona do dodatku sprawuje osobistą opiekę nad dzieckiem, które z powodu stanu zdrowia, a w szczególności przewlekłej choroby, kalectwa lub opóźnienia w rozwoju umysłowym wymaga osobistej opieki.

Dodatek wychowawczy przysługuje osobie, która spełnia jednocześnie dwa warunki: 1) przebywa na urlopie wychowawczym, 2) przeciętny miesięczny dochód na osobę w rodzinie nie przekracza kwoty 548 zł.

W okresie przebywania pracownika na urlopie wychowawczym stosunek pracy zostaje zawieszony, w związku z tym pracownik podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu pod pewnymi warunkami:

- jeżeli nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty;
- jeżeli nie ma innych tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych.

Zgłoszenia tych osób do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego płatnik składek dokonuje poprzez wykazanie tych osób w imiennym raporcie miesięcznym. Osoba przebywająca na urlopie wychowawczym zobowiązana jest poinformować płatnika składek o ustaleniu prawa do emerytury lub renty albo o podleganiu ubezpieczeniom społecznym z innego tytuły niż przebywanie na urlopie.

W przypadku osób przebywających na urlopach wychowawczych składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe finansuje w całości budżet państwa za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Składki te obliczają płatnicy składek, ale opłaca je ZUS.

[34] www.zus.pl.

Rozdział II
Propozycje zmian w zakresie ubezpieczeń społecznych mających na celu poprawę sytuacji osób łączących wychowywanie dzieci z aktywnością zawodową

Prezentowane poniżej propozycje mają na celu sprowokowanie dyskusji na temat diagnozowania oraz pokonywania barier w łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego i nie stanowią gotowych do wdrożenia rozwiązań legislacyjnych. Wydaje się, iż hipoteza, jakoby rozwój rodzinny i zawodowy konkurowały ze sobą w polskich warunkach gospodarczych, staje się coraz bardziej prawdziwa i jest to zjawisko niekorzystne ze względów demograficznych. Dlatego na gruncie systemu zabezpieczenia społecznego należy również szukać rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Z oczywistych względów większość rozwiązań adresowana jest głównie do matek, choć powinny być one w miarę możliwości dostępne obojgu rodzicom. W każdym przypadku poddano analizie hipotetyczne skutki gospodarcze proponowanych rozwiązań.

W pierwszej części opracowania zaprezentowane zostały rozwiązania aktualnie obowiązujące, bez uwzględnienia starszych, nieobowiązujących już przepisów. Zanim padną konkretne propozycje, warto krótko podsumować, jakie zmiany w dziedzinie świadczeń rodzinnych nastąpiły w okresie przemian ustrojowo-gospodarczych zapoczątkowanych w 1989 r. Ze zmian tych wyłania się wyraźna tendencja, którą nazwano „niedostrzegalną prywatyzacją ubezpieczeń społecznych"[35].

Do 1992 r. zasiłek rodzinny był świadczeniem powszechnym z zaopatrzenia społecznego, o stałej wysokości, wypłacanym każdej rodzinie, w której urodziło się dziecko. Zasiłek ten przyznawał i wypłacał ZUS, ale był on refundowany z budżetu państwa w postaci dotacji celowej, podobnie jak dziś zasiłek macierzyński. Od 1992 roku jego przyznanie uzależnione już było od dochodu przypadającego na jednego członka rodziny, przez co zasiłek ten stracił atrybut powszechności. Od 2004 roku jest świadczeniem z pomocy społecznej. Jego przyznawaniem i wypłacaniem zajmują się ośrodki pomocy społecznej[36], a nie ZUS. Jest to bardzo wyraźny przykład ograniczania odpowiedzialności państwa za byt rodziny na rzecz indywidualnej przezorności.

Bardzo podobną historię miał zasiłek wychowawczy, który w 2004 roku stał się dodatkiem do zasiłku rodzinnego. Jego wypłatę przejęły od ZUS-u również ośrodki pomocy społecznej.

Zasiłek macierzyński pozostał w grupie świadczeń rodzinnych jedynym świadczeniem o charakterze ubezpieczeniowym. Technicznie rzecz ujmując, jest to świadczenie ściśle ubezpieczeniowe w tym sensie, że wypłacane jest na wypadek wystąpienia ryzyka niezdolności do pracy z powodu macierzyństwa i konieczności sprawowania osobistej opieki przez jednego z rodziców nad nowo narodzonym dzieckiem. Jeśli jednak zbadamy źródło jego finansowania, to okaże się, że świadczenie to, choć wypłacane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jest finansowane pośrednio z budżetu państwa w postaci dotacji celowej, a nie ze składek ubezpieczonych. Zmianom ulegał w zasadzie jedynie okres pobierania zasiłku macierzyńskiego.

[35] M. Benio, *Niedostrzegalna prywatyzacja ubezpieczeń społecznych*, „Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie" 2006, vol. 714.

[36] Świadczenia rodzinne realizują:1) organ właściwy; 2) samorząd województwa w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Organ właściwy realizuje zadania w zakresie świadczeń rodzinnych jako zadanie zlecone z zakresu administracji rządowej. Organem właściwym w rozumieniu ustawy o świadczeniach rodzinnych jest wójt, burmistrz lub prezydent miasta właściwego ze względu na miejsce zamieszkania osoby ubiegającej się o świadczenie rodzinne lub otrzymującej świadczenie rodzinne.

W roku 2001 na krótko wprowadzono półroczny urlop macierzyński po urodzeniu jednego dziecka. Rozwiązanie to okazało się jednak zbyt hojne jak na polskie warunki gospodarcze i po zaledwie roku wycofano się z niego. Obecne wydłużenie o 2 tygodnie wymiaru urlopu macierzyńskiego bardziej przystaje do zamożności polskiego społeczeństwa. Eksperymenty z wymiarem urlopu macierzyńskiego, a co za tym idzie z okresem wypłacania zasiłku macierzyńskiego wskazują wyraźnie, że poza pewnym minimum podyktowanym względami czysto biologicznymi, koniecznością odzyskania sił przez matkę po porodzie, długość urlopu macierzyńskiego zależy od zamożności społeczeństwa. Nikt bowiem nie zakwestionuje pozytywnego wpływu na rozwój i wychowanie dziecka jak najdłuższego kontaktu z matką (lub ojcem) choćby przez cały pierwszy rok życia.

Zasiłek porodowy do 2001 roku wypłacany był z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych każdej matce rodzącej dziecko bez względu na jej sytuację materialną. Od tamtego roku stał się świadczeniem, którego przyznanie uzależnione jest od dochodów rodziny. Podobnie jak w przypadku zasiłku rodzinnego, należało spełnić negatywne kryterium dochodowe. Jak powszechnie wiadomo, rolę zasiłku porodowego w lutym 2006 roku przejęło jednorazowe świadczenie w wysokości 1000 zł z tytułu urodzenia dziecka, które jest świadczeniem powszechnym i niezależnym od dochodów, a które przy niskich dochodach może być uzupełnione o drugi 1000 zł (tzw. becikowe i socjalne becikowe). Warto zaznaczyć, że oba świadczenia są przyznawane i wypłacane przez ośrodki pomocy społecznej. Ponadto w gestii rad gmin pozostaje możliwość przyznawania finansowanych z budżetów gmin świadczeń dodatkowych z tytułu urodzenia dziecka.

Jak wyraźnie widać, z wyjątkiem wprowadzenia „becikowego" i niedawnego wydłużenia urlopu macierzyńskiego, wszystkie pozostałe zmiany w dziedzinie świadczeń rodzinnych z zabezpieczenia społecznego wskazują na malejącą rolę państwa w zabezpieczeniu materialnego bytu rodzinie. Oczyszczanie systemu ubezpieczeń społecznych ze świadczeń nieubezpieczeniowych należy ocenić pozytywnie. Prowadzi to do większej przejrzystości systemu świadczeń, a z czasem również do większej indywidualnej przezorności ubezpieczonych. Przejawem tej rosnącej przezorności jest niestety odkładanie decyzji o macierzyństwie, a nawet zaniechanie planowania potomstwa i zakładania rodziny przez młodych ludzi.

Zdając sobie sprawę z tego, że nawet najlepsza ustawa nie przekłada się bezpośrednio i w prosty sposób na planowanie rodziny, przedstawiam kilka hipotetycznych rozwiązań ustawodawczych, które mogą ułatwić aktywizację zawodową rodziców oraz łączenie ich obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Rozwiązanie 1

Kobiety wychowujące dzieci do lat 3 podejmujące pracę po urlopie macierzyńskim mają zagwarantowane dofinansowanie składki na ubezpieczenie społeczne (to zrówna ich pozycję na rynku pracy z „atrakcyjnymi" grupami, takimi jak studenci, inwalidzi, stażyści). Jest to rozwiązanie faworyzujące matki na rynku pracy powodujące, że pracodawca będzie raczej zabiegał o powrót matki do pracy po urlopie macierzyńskim, niż szukał nowego pracownika na jej miejsce. Nie będzie zatem zachęcał do urlopu wychowawczego, który często nieuchronnie prowadzi do zerwania więzi z rynkiem pracy. Zaletą tego rozwiązania jest stosunkowa prostota i przejrzystość oraz - na tle innych rozwiązań - niskie koszty wprowadzenia. Należy to rozwiązanie postrzegać jako alternatywne wobec dalszego wydłużania wymiaru urlopu macierzyńskiego. Warto przypomnieć, że urlop macierzyński jest okresem składkowym, w którym składka finansowana jest, podobnie jak sam zasiłek macierzyński z dotacji celowej z budżetu państwa do ZUS-u. W proponowanym

rozwiązaniu składka nadal byłaby finansowana w ten sposób, ale nie byłoby już kosztów zasiłku macierzyńskiego, albowiem pracodawca ponosiłby (niższe o składkę) koszty pracy, ale otrzymywałby w zamian pracę. Koszt trzyletniej składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe jest porównywalny z kosztem 10-miesięcznego zasiłku macierzyńskiego, gdyby oczywiście chcieć go wydłużać. Rozwiązanie to można wprowadzać stopniowo, poczynając od finansowania składki z budżetu państwa przez 1 rok.

Rozwiązanie 2

Pracodawca jest zwolniony z obowiązku odprowadzenia obciążającej go składki od dochodu kobiety wracającej do pracy po urlopie macierzyńskim (np. przez rok, pod warunkiem zatrudnienia jej przez 2 lata po powrocie z urlopu macierzyńskiego). Gdyby matka straciła pracę z przyczyny leżącej po stronie pracodawcy, ten musiałby zapłacić nieodprowadzoną w 1 roku składkę.

Alternatywny zapis tego samego rozwiązania mógłby wyglądać następująco: składka na ubezpieczenie społeczne obciąża skarb państwa przez okres urlopu macierzyńskiego i przez rok po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, pod warunkiem pozostawania w zatrudnieniu w ciągu tego roku lub posiadania innego tytułu do objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym. Składka ta (w pełnej wysokości) musiałaby być finansowana z budżetu państwa. Jest to rozwiązanie, które nie wydłużając samego urlopu macierzyńskiego, a więc „zwracając" pracownicę pracodawcy, daje jej przewagę na rynku pracy w postaci zwolnienia pracodawcy z ciężaru opłacania składek.

Rozwiązanie 3

Do ukończenia przez dziecko 3 roku życia pracodawca opłaca 50% składki (swoją część), zaś część pracownicy opłaca skarb państwa. Formalnie rozwiązanie to wspiera matkę, a nie pracodawcę, ale prowadzi do obniżenia całkowitego kosztu pracy ponoszonego przez pracodawcę zatrudniającego matkę.

Rozwiązanie 4

Zrównanie szans kobiet na rynku pracy mogłoby nastąpić pośrednio przez upowszechnienie prawa do urlopu macierzyńskiego, z którego na równi z matką mógłby korzystać ojciec. To rozwiązanie jest alternatywą dla ewentualnego wydłużania okresu urlopu macierzyńskiego. W praktyce obojgu rodzicom przysługiwałyby różne kombinacje wymiaru urlopu rodzicielskiego (dotychczas macierzyńskiego).

Na przykład matka i ojciec mogą łącznie wykorzystać pełny wymiar urlopu, z czego matka musi skorzystać z pierwszych 8 tygodni. Jeśli korzystają z urlopu równolegle w tym samym czasie, wymiar urlopu wynosi tylko 12 tygodni, a jeśli na zmianę - 24. Rozwiązanie to zmniejszy dyskryminację kobiet na etapie rekrutacji do pracy, jako że mężczyzna będzie dotknięty takim samym ryzykiem przymusowej przerwy w zatrudnieniu z powodu rodzicielstwa jak kobieta (a kto wie, czy nie większym, jako że w pewnych okolicznościach ojciec może korzystać z wielu kolejnych urlopów rodzicielskich nawet bez przerw). Koszty tego rozwiązania byłyby zerowe (z wyjątkiem ewentualnego zwiększenia wymiaru łącznego urlopu macierzyńskiego), gdyby nie fakt istnienia dysproporcji w wysokości dochodów ojców i matek na korzyść tych pierwszych. Jakakolwiek forma upowszechnienia korzystania przez ojców z urlopu rodzicielskiego doprowadzi do zwiększenia wydatków na zasiłki macierzyńskie (rodzicielskie).

Rozwiązanie 5

Praca na pół etatu w wydłużonym wymiarze urlopu macierzyńskiego. Po wykorzystaniu 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie kobieta może w dwojaki sposób wykorzystać pozostały wymiar. Po pierwsze, wracając do pracy na 1/2 etatu i pobierając 1/2 zasiłku macierzyńskiego przez okres równy (rozwiązanie bezkosztowe) lub dwukrotnie dłuższy (rozwiązanie oszczędne) niż pozostała część wymiaru urlopu. Po drugie, tak jak dotychczas - wykorzystując urlop (i zasiłek) w całości. Przykład: Po 8 tygodniach od urodzenia dziecka matka wraca do pracy na pół etatu i przez 20 tygodni pobiera 1/2 zasiłku macierzyńskiego. Takie rozwiązanie przygotuje pracodawcę do kontynuacji zatrudnienia na 1/2 etatu po upływie tego okresu. Naturalnie przez cały ten okres działać musi ochrona przed zwolnieniem z pracy tak jak w czasie urlopu macierzyńskiego.

Można rozważyć również wariant progresywnego zwiększania wymiaru zatrudnienia i zmniejszania wysokości zasiłku macierzyńskiego. To rozwiązanie mogłoby być nieczytelne i zbyt skomplikowane.

Ogólnie, bez względu na wariant, rozwiązanie to nie zwiększa obciążenia FUS, nie powoduje dodatkowych kosztów dla pracodawcy, a jeżeli będzie prawem podmiotowym matki, zmusi pracodawcę do dostosowania stanowiska pracy matki do zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Pozwoli to w naturalny sposób przejść do zatrudnienia matki na część etatu po upływie (wydłużonego) urlopu macierzyńskiego. Rozwiązanie to jest bardzo atrakcyjne, bo praktycznie bezkosztowe. Jego wadą jest jednak swoiste zmuszanie pracodawcy do zatrudniania w niepełnym wymiarze godzin, co może stanowić niedogodność dla pracodawców. Z drugiej strony, przymus zatrudniania na 1/2 etatu spowodowałby upowszechnienie tej formy zatrudnienia, co byłoby z punktu widzenia aktywizacji zawodowej matek ze wszech miar pożądane.

Rozwiązanie 7

Zatrudnienie na pełny etat, ale z możliwością wykonywania połowy pracy w domu. Za pracę wykonaną w domu pracodawca nie płaciłby składki na ub. wypadkowe, a składka na ub. emerytalne i rentowe jest w 1/2 lub w całości pokrywana przez skarb państwa. To rozwiązanie powoduje wprawdzie dodatkowe koszty po stronie skarbu państwa, ale sprzyja płynnemu łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

Rozwiązanie 8

Kolejne rozwiązanie opiera się na hipotezie, że kobiety po urlopie macierzyńskim „uciekają" na wychowawczy ze strachu przed zwolnieniem, podczas gdy wiele z nich może pozwolić sobie na faktyczny powrót do pracy bez wielkiego uszczerbku dla wychowania dziecka (np. mają babcię gotową opiekować się dzieckiem). Dyskutowane już publicznie rozwiązanie, aby uniemożliwić zwalnianie kobiet do ukończenia przez dziecko 3 roku życia jest zbyt radykalne i spowoduje efekt odwrotny od zamierzonego, tzn. potencjalni pracodawcy przestaną zatrudniać kobiety, które w innym przypadku by zatrudnili, ze strachu przed blokadą możliwości rozwiązania umowy o pracę. Paradoksalnie - uelastycznienie form zatrudnienia (ułatwienie zwalniania) może doprowadzić do zwiększenia gotowości zatrudniania kobiet. Takie rozwiązania niosą ze sobą jednak ryzyko nadużyć ze strony pracodawców i należy do nich podchodzić z wielką ostrożnością.

Żadne z proponowanych rozwiązań nie jest bezkosztowe, choć rozwiązania 6 i 7 wydają się stosunkowo najtańsze. Politykę aktywizacji zawodowej matek wymaga jednak poniesienia kosztów, ale w przekonaniu, że przyniosą one efekt w postaci redukcji ubóstwa wśród młodych

małżeństw wielodzietnych, która to grupa jest najbardziej zagrożona wykluczeniem społecznym. Generalnie należy unikać rozwiązań opartych na bezpośrednich transferach pieniężnych o charakterze socjalnym, ponieważ prowadzą one do pułapki ubóstwa i dezaktywizacji zawodowej. Wspierać nie tylko w programach politycznych, ale finansować należy te rozwiązania, które wiążą młodych rodziców (zwłaszcza matki) z rynkiem pracy. Przedstawione rozwiązania wydają się spełniać to kryterium.

Biorąc pod rozwagę możliwość, konieczność i celowość zastosowania powyższych rozwiązań, należy się zastanowić, czy rozwiązania ustawowe rzeczywiście mogą wpłynąć na aktywizację zawodową kobiet (matek) na rynku pracy. Wydaje się bowiem, że istotniejszym problemem polskiej rzeczywistości gospodarczej jest słaba egzekucja prawa, aniżeli słabe prawo. Należy pamiętać, że każda zmiana w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych jest odejściem od zasady pewności obrotu prawnego i zasady stabilnego prawa, które dla rozwoju przedsiębiorczości i kreowania nowych miejsc pracy są zasadami fundamentalnymi. Przedsiębiorca, zatrudniając pracownika, powinien mieć pewność, że w ciągu kilku najbliższych lat ustawodawca nie zmusi go do zmiany zasad zatrudnienia tego pracownika, zwłaszcza prowadzącej do zwiększenia kosztów pracy lub usztywnienia wybranej przez strony formy zatrudnienia. Prawo pracy powinno zawierać stabilny kompromis między swobodą kontraktowania a ochroną socjalną pracownika.

Grażyna Sordyl

Analiza możliwości realizacji wspierania zatrudnienia kobiet matek w systemie ubezpieczeń gospodarczych

Poniżej ukazana została specyfika ubezpieczeń gospodarczych, poprzez charakterystykę funkcji, jakie pełnią, prawnych podstaw oraz wybranych zasad określających ich funkcjonowanie w Polsce po roku 1990. W ramach opracowania uwzględnione zostały propozycje upowszechnienia bądź opracowania produktów ubezpieczeniowych i możliwości ich wykorzystania w finansowaniu ryzyka macierzyństwa.

Rozdział I
Funkcje ubezpieczeń

Znalezienie jednej definicji dla ubezpieczeń gospodarczych nastręcza pewnych trudności w związku z ich interdyscyplinarnym charakterem. Można przyjąć, że jest to metoda zarządzania ryzykiem, czy też zcentralizowany fundusz tworzony ze zdecentralizowanych składek albo też ująć ubezpieczenie jako regulator procesów gospodarki narodowej zakłócanych przez zdarzenia losowe, gdzie koszt tej regulacji rozłożony zostaje na podmioty korzystające z tegoż regulatora. Można również zdefiniować ubezpieczenie jako stosunek prawny, w którym ubezpieczyciel zobowiązany jest do zrealizowania świadczenia w zamian za składkę wnoszoną przez ubezpieczającego[1].

Na gruncie rozważań dotyczących możliwości wykorzystania ubezpieczeń gospodarczych jako instrumentu polityki państwa ukierunkowanej na stworzenie przyjaznych warunków dla rodziców wychowujących dzieci i pragnących pogodzić obowiązki rodzicielskie z pracą zawodową zagadnienia definicyjne mają skromne znaczenie, istotne jest jednak określenie funkcji ubezpieczeń i wskazanie obszarów, w których stanowią czy mogą stanowić instrument w realizowanej przez państwo polityce.

Ubezpieczenia gospodarcze są urządzeniem celowym, które w swoim przeznaczeniu i istocie ma zaspokajać określone potrzeby podmiotów gospodarczych oraz ludności. Potrzeby te należy określać zarówno z mikro- i makroekonomicznego punktu widzenia, jak też z punktu widzenia gospodarczego i społecznego. Oczywiście, te dwa podziały potrzeb nie są rozłączne, albowiem potrzeby społeczne mają niemal zawsze wymiar ogólny. Zaspokojenie określonych potrzeb to podstawowe

[1] Zob. *Ubezpieczenia. Rynek i ryzyko*, red. W. Ronka-Chmielowiec, Warszawa 2002, s. 35-36 .

zadanie ubezpieczeń gospodarczych. Z kolei realizacja tych zadań jest w mniejszym lub większym stopniu przejawem istoty ubezpieczeń. Należy więc przyjąć, że funkcje ubezpieczeń gospodarczych to formy przejawiania się ich gospodarczego i społecznego przeznaczenia, czyli realizacji nałożonych na nie zadań. Ubezpieczenia mogą równocześnie służyć osiąganiu celów i zadań cząstkowych, koniunkturalnych wynikających z okresowych potrzeb społecznych lub gospodarczych, w ten sposób stanowiąc instrument wykorzystywany w politykach cząstkowych państwa. Treści związane z tymi zadaniami, a tym bardziej same zadania, podnoszone są niekiedy do rangi funkcji społeczno-gospodarczych ubezpieczeń, w rozumieniu funkcji uzupełniających[2].

Jednym słowem, ubezpieczenia gospodarcze pełnią zarówno funkcje społeczne, jak i ekonomiczne. Te pierwsze związane są z tworzeniem bezpieczeństwa, stabilizowania warunków funkcjonowania zarówno podmiotów gospodarczych, jak i gospodarstw domowych. Funkcje ekonomiczne oznaczają zachowanie ciągłości działalności gospodarczej, zapewnienie bytu ubezpieczonym poprzez minimalizację negatywnych konsekwencji szkód losowych[3].

Spośród wymienianych licznych funkcji ubezpieczeń gospodarczych, łączonych czasem z poszczególnymi rodzajami ubezpieczeń, autorzy opracowań zwracają uwagę zawsze na te, które są ściśle powiązane z mechanizmem ochrony i redystrybucji środków, a więc funkcję ochrony ubezpieczeniowej, funkcję prewencyjną czy funkcję finansową.

Funkcja ochrony ubezpieczeniowej posiada zdecydowanie charakter nadrzędny, albowiem najpełniej wyraża istotę, jak i zasadnicze treści społeczno-ekonomiczne ubezpieczeń, natomiast funkcja druga i trzecia są niejako efektem funkcji pierwszej. Konsekwencją tego jest fakt, że te trzy funkcje ubezpieczenia spełniają zawsze swoje zadanie, niezależnie od naszej woli i warunków polityczno-ustrojowych oraz ekonomicznych, a więc w sposób obiektywny. Funkcja ochrony ubezpieczeniowej najczęściej rozumiana jest jako kompensowanie powstałych szkód, czyli wypłacenie określonej kwoty świadczenia (odszkodowania w ubezpieczeniach majątkowych czy umówionej sumy pieniężnej w ubezpieczeniach osobowych) w chwili zajścia wypadku ubezpieczeniowego. Takie ujmowanie omawianej funkcji jest daleko idącym uproszczeniem, a ochronę ubezpieczeniową należy traktować znaczne szerzej jako usługę świadczoną przez zakład ubezpieczeń na oferowanych przez niego warunkach i w zakresie prowadzonych ubezpieczeń. Funkcja ochrony ubezpieczeniowej polega zatem na utrzymaniu warunków i gotowości ubezpieczyciela do wypłaty świadczenia[4].

Przez funkcję prewencyjną należy rozumieć „wszelką działalność zmierzającą do zmniejszenia szkód losowych, zarówno przez ograniczenie ich rozmiarów, jak i zmniejszenie prawdopodobieństwa realizacji ryzyk"[5]. Prowadzenie działalności ubezpieczeniowej bez uwzględnienia funkcji prewencji byłoby niecelowe i nieopłacalne. Powinna być ona realizowana przez zakłady ubezpieczeń niejako automatycznie, bowiem wzrost liczby wypadków ubezpieczeniowych prowadziłby do zwiększenia sum wypłacanych odszkodowań, a przez to do zwiększenia wielkości pasywów zakładu ubezpieczeń. Prewencja stwarza warunki do bardziej równomiernego przebiegu szkodowości, a co za tym idzie, wpływa na jakościową poprawę ochrony ubezpieczeniowej.

Prewencja ubezpieczeniowa przynosi również korzyści ubezpieczającym, gdyż obniżenie liczby i rozmiarów szkód wpływa na obniżenie jednostkowego kosztu ubezpieczenia.

Funkcja finansowa związana jest przede wszystkim z funkcją akumulacji kapitałowej, która powinna zapewniać spełnienie formalnych i rzeczywistych wymagań związanych ze świadczeniem

[2] *Vademecum ubezpieczeń gospodarczych*, red T. Sangowski, Poznań 2000, s. 47.
[3] *Ubezpieczenia gospodarcze*, red. T. Sangowski, Warszawa 2001, s. 80.
[4] *Ibidem*, s. 86, *Podstawy ubezpieczeń*, t. 1: *Mechanizmy i funkcje*, red. J. Monkiewicz, Warszawa 2000, s. 65.
[5] *Ubezpieczenia gospodarcze*, *op. cit.*, s. 100.

realnej ochrony ubezpieczeniowej. Pokrycie ewentualnych strat finansowych, powstałych u niektórych ubezpieczonych podmiotów, a wynikających z realizacji wypadków ubezpieczeniowych wymaga zgromadzenia ogromnych środków finansowych. W działalności ubezpieczeniowej konieczne jest tworzenie rezerw techniczno-ubezpieczeniowych, w momencie sprzedaży usługi ubezpieczeniowej nie jest bowiem znany całkowity jej koszt, natomiast z góry ustalona jest jej cena. Ponadto zakład ubezpieczeń zapewnia ubezpieczającemu ochronę finansową - z reguły przez dłuższy czas, z wyjątkiem umów ubezpieczeń majątkowych (zawieranych najczęściej na okres 12 miesięcy). Składki przypisane w momencie zawierania umów ubezpieczeniowych nie mogą być więc całkowicie „zużyte" przez ubezpieczyciela przed upływem okresu ubezpieczenia, lecz powinny być wydawane na wypłatę odszkodowań i świadczeń sukcesywnie, w miarę upływu czasu. Z ekonomicznego rozumienia funkcji akumulacji wynika, że jest ona związana nie z całą składką ubezpieczeniową, ale z tą jej częścią, która jest zbędna z punktu widzenia bieżących potrzeb finansowych zakładu ubezpieczeń[6].

Funkcja akumulacji kapitałowej szczególnie eksponowana jest w ubezpieczeniach życiowych, a przeprowadzona reforma systemu emerytalnego znacznie zwiększyła jej rozmiary.

W gospodarce rynkowej pożytki płynące z funkcjonowania systemu ubezpieczeń są wielorakie i odczuwają je zarówno indywidualne podmioty, jak i całe społeczeństwo. Jedną z największych korzyści osiąganych przez społeczeństwo z usługi ubezpieczeniowej jest możliwość ustabilizowania sytuacji materialnej osoby lub osób będących członkami podstawowej komórki, jaką jest rodzina. Umowa ubezpieczenia zabezpiecza je przed finansowymi następstwami niespodziewanego uszczerbku w majątku lub jego całkowitego utracenia czy wreszcie przed utratą dochodów związanych z chorobą lub w sytuacji nagłej, przedwczesnej śmierci głównego żywiciela. Niezwykle istotna rola związana jest z zaspokojeniem potrzeb związanych z realizacją ryzyka starości.

Ubezpieczenia pełnią również istotne funkcje w gospodarce. Umożliwiają lub ułatwiają planowanie działalności gospodarczej, planujący może bowiem przyjąć, iż ewentualna szkoda losowa nie doprowadzi do jego bankructwa i nie zniweczy jego zamierzeń na przyszłość. Ubezpieczenia odgrywają bardzo ważną rolę we wszystkich operacjach kredytowych. Banki i inne instytucje finansowe często warunkują udzielenie kredytu od wcześniejszego ubezpieczenia się potencjalnego kredytobiorcy na wypadek śmierci lub trwałej niezdolności do pracy, aby w pełni uwiarygodnić zwrot zaciągniętego kredytu przez jego nabywcę. Ekonomiści przyznają ubezpieczeniom bardzo wysoką pozycję w gospodarce, upatrując w instytucjach ubezpieczeń środka przeciwdziałającego nadmiernej monopolizacji działalności gospodarczej w wielu jej gałęziach. Przedstawiciele instytucji finansowych z kolei podkreślają, że ubezpieczenia obniżają koszty pozyskiwania kapitału, ponieważ zarówno kredytodawcy, jak i inwestorzy przeznaczają na swoją działalność znacznie więcej środków, mając świadomość, że istotne ryzyka gospodarcze mogą być w znacznej mierze zniwelowane przez ubezpieczenia. To z kolei powoduje, że zwiększa się podaż kapitału oferowanego na rynku, a tym samym obniża się jego cena. Wreszcie towarzystwa ubezpieczeniowe pełnią swoistą funkcję pośrednika finansowego, stanowiąc obok banków i funduszy emerytalnych część grupy zwanej inwestorami instytucjonalnymi.

Wymienione korzyści płynące z działalności ubezpieczeniowej mogą być konfrontowane z kosztami społecznymi ubezpieczeń, za które należy uważać nie tylko całkowitą wielkość zebranych składek, z których przecież znaczna część przeznaczona jest na odszkodowania i świadczenia, ale zasoby użytkowane w systemie ubezpieczeń.

Usługa ubezpieczeniowa tworzy racjonalny system niwelowania materialnych, negatywnych skutków występowania zdarzeń losowych.

[6] *Ibidem*, s. 108.

Rozdział II
Prawne podstawy funkcjonowania ubezpieczeń gospodarczych w Polsce

System ubezpieczeń gospodarczych można zdefiniować jako całokształt zasad organizacyjnych, ogół norm i reguł porządkujących postępowanie wszystkich uczestników procesów związanych z ubezpieczeniami gospodarczymi. Z uwagi na fakt, iż fundamentalne znaczenie w procesie tworzenia i kształtowania systemu mają regulacje prawne, możemy mówić również o systemie ubezpieczeń gospodarczych w ujęciu węższym jako zespole przepisów prawnych normujących stosunki związane z istnieniem i funkcjonowaniem ubezpieczeń gospodarczych.

Prawo ubezpieczeniowe definiowane jest w nauce jako ogół norm prawnych regulujących organizację i zasady działalności zakładów ubezpieczeń oraz prawa i obowiązki stron stosunków ubezpieczeniowych w dziedzinie ubezpieczeń społecznych i gospodarczych[7]. W jego ramach dają się wyraźnie wyodrębnić dwa działy, które mimo licznych podobieństw regulowane są odrębnymi zespołami przepisów; prawo ubezpieczeń gospodarczych i prawo ubezpieczeń społecznych.

Prawo ubezpieczeń gospodarczych to całokształt norm prawnych regulujących stosunki związane z istnieniem i funkcjonowaniem ubezpieczeń gospodarczych, ich organizację, zasady podejmowania i wykonywania działalności ubezpieczeniowej oraz zasady i warunki udzielania ochrony ubezpieczeniowej[8].

Na prawo ubezpieczeń gospodarczych składają się przepisy wywodzące się z kilku podstawowych dziedzin prawa posiadające różną rangę, co decyduje o systemowym i hierarchicznym zróżnicowaniu tego działu. Znaczące miejsce zajmują uregulowania zaliczane do prawa cywilnego, a obok nich takie, które są zaliczane do prawa konstytucyjnego, administracyjnego, finansowego czy prawa karnego.

Podstawowe znaczenie w systemie prawnym ubezpieczeń gospodarczych ma siedem ustaw. Należą do nich: cztery ustawy mieszczące się w obrębie pakietu ustaw ubezpieczeniowych[9], kodeks cywilny[10], kodeks morski[11], ustawa o gwarantowanych przez skarb państwa ubezpieczeniach eksportowych[12] oraz ustawa kodeks spółek handlowych[13]. Wymienione źródła nie wyczerpują naturalnie pełnego katalogu, do którego należy włączyć ustawy okołoubezpieczeniowe, akty wykonawcze oraz konwencje i umowy międzynarodowe ratyfikowane przez Polskę.

[7] E. Kowalewski, *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Bydgoszcz-Toruń 2002, s. 19.

[8] B. Kęszycka, *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Poznań 1999, s. 15-16.

[9] Ustawa z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej, Dz.U. nr 124, poz. 1151 z późn. zm.; Ustawa z dnia 22 maja 2003 r. o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym i Polskim Biurze Ubezpieczycieli Komunikacyjnych, Dz.U. nr 124, poz. 1152 z późn. zm., Ustawa z dnia 22 maja 2003 r. o nadzorze ubezpieczeniowym i emerytalnym oraz Rzeczniku Ubezpieczonych, Dz.U. nr 124, poz. 1153, z późn. zm., Ustawa z dnia 22 maja 2003 r. o pośrednictwie ubezpieczeniowym, Dz.U. nr 124, poz. 1154, z późn. zm.

[10] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.

[11] Ustawa z dnia 18 września 2001 r. Kodeks morski, Dz.U. z 2001 r. nr 138, poz. 1545, z późn. zm.

[12] Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. o gwarantowanych przez skarb państwa ubezpieczeniach eksportowych, tekst jedn., Dz.U. z 1994 r. nr 86, paz. 398.

[13] Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, Dz.U. nr 94, poz. 1037 z późn. zm.

2.1. Pakiet ustaw ubezpieczeniowych

Pakiet ustaw ubezpieczeniowych stanowi fundamenty nowego ustawodawstwa ubezpieczeniowego. Jego uchwalenie przyniosło gruntowną i największą w historii polskiej legislacji reformę omawianej gałęzi prawa[14].

Główną rolę w pakiecie odgrywa Ustawa o działalności ubezpieczeniowej, która ma charakter kompleksowego aktu prawnego, regulującego podejmowanie i wykonywanie działalności ubezpieczeniowej, kwestie samorządu ubezpieczeniowego, zasady sprawowania nadzoru ubezpieczeniowego oraz aktuariusza ubezpieczeniowego. Ustawa porządkuje pojęcia, definicje oraz terminologię (w tym pojęcia z zakresu umowy ubezpieczenia), określa i wyjaśnia istotę działalności ubezpieczeniowej oraz wzmacnia ochronę ubezpieczonych czy uprawnionych z umowy ubezpieczenia. Katalog definiowanych pojęć jest dość obszerny, obejmuje zarówno definicje instytucji, jak i pojęć techniczno-ubezpieczeniowych[15].

Ustawa o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym i Polskim Biurze Ubezpieczycieli Komunikacyjnych określa: zasady zawierania i wykonywania umów obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej posiadaczy pojazdów mechanicznych, obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej rolników z tytułu posiadania gospodarstwa rolnego i obowiązkowego ubezpieczenia budynków wchodzących w skład gospodarstwa rolnego od ognia i innych zdarzeń losowych, sposób kontroli spełnienia obowiązku zawarcia umów ubezpieczeń wcześniej wymienionych oraz konsekwencje niespełnienia tego obowiązku, podstawowe zasady, jakim powinny odpowiadać umowy pozostałych ubezpieczeń obowiązkowych, zadania i zasady działania Ubezpieczeniowego Funduszu Gwarancyjnego i Polskiego Biura Ubezpieczycieli Komunikacyjnych. Ustawa stanowi *novum* w historii polskiego ustawodawstwa ubezpieczeniowego z uwagi na fakt, iż po raz pierwszy materia ubezpieczeń obowiązkowych stała się przedmiotem odrębnej regulacji rangi ustawowej.

Ustawa o Nadzorze ubezpieczeniowym i emerytalnym oraz Rzeczniku Ubezpieczonych określa organizację nadzoru ubezpieczeniowego i emerytalnego oraz zasady działania Rzecznika Ubezpieczonych.

Nadzorem ubezpieczeniowym i emerytalnym objęta jest działalność:

1) ubezpieczeniowa, o której mowa w przepisach o działalności ubezpieczeniowej;

2) w zakresie pośrednictwa ubezpieczeniowego, o której mowa w przepisach o pośrednictwie ubezpieczeniowym;

3) w zakresie funduszy emerytalnych, o której mowa w przepisach o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych;

4) w zakresie pracowniczych programów emerytalnych, o której mowa w przepisach o pracowniczych programach emerytalnych.

Rzecznik Ubezpieczonych reprezentuje interesy osób ubezpieczających, ubezpieczonych, uposażonych lub uprawnionych z umów ubezpieczenia, członków funduszy emerytalnych i uczestników pracowniczych programów emerytalnych.

Głównym celem ustawy jest próba kompleksowej regulacji dotyczącej nadzoru nad działalnością ubezpieczeniową i emerytalną prowadzoną przez OFE i PPE.

[14] E. Kowalewski, T. Sangowski, *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 17-18.

[15] *Ibidem*, s. 36.

Ustawa o pośrednictwie ubezpieczeniowym określa zasady wykonywania pośrednictwa ubezpieczeniowego (z wyłączeniem agenta morskiego i maklera morskiego) w zakresie ubezpieczeń osobowych i majątkowych zarówno w ujęciu podmiotowym, czyli określenia podmiotów wykonujących pośrednictwo na rynku ubezpieczeń gospodarczych (agentów ubezpieczeniowych oraz brokerów ubezpieczeniowych i reasekuracyjnych), jak również przedmiotowym, a więc określenia czynności wykonywanych przez pośrednika ubezpieczeniowego.

2.2. Kodeks cywilny

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny[16] reguluje w art. 805-834 umowę ubezpieczenia, przy czym przepisy te nie znajdują zastosowania do ubezpieczeń morskich, a także ubezpieczeń reasekuracji. W kodeksie uregulowano kwestie ogólne dotyczące umowy ubezpieczenia (art. 805-820), szczególne zagadnienia dotyczące umów ubezpieczeń majątkowych (art. 821-828) i osobowych (art. 829-834). Przepisy te mają w większości charakter bezwzględnie obowiązujący i tylko nieliczne przewidują w swej treści odstępstwa od zasad w nich zawartych.

2.3. Kodeks morski

Regulacja umowy ubezpieczenia morskiego zawarta jest w Ustawie z dnia 18 września 2001 r. Kodeks morski w art. 292-338[17]. Odrębność uregulowań problematyki ubezpieczeń morskich wiąże się z międzynarodowym charakterem żeglugi morskiej, jej silnym związkiem z ubezpieczeniami i wpływem praktyki angielskiej na kształtowanie ich zasad[18]. Przepisy kodeksu morskiego mają w większości charakter względnie obowiązujący (dyspozytywny) i zgodnie z przyjętymi standardami w tradycji żeglugi morskiej podmioty mogą określić prawo właściwe dla stosunku prawnego powstałego na mocy zawartej umowy ubezpieczenia. Regulacje zawierają wiele specyficznych rozwiązań i instytucji. Ubezpieczenia morskie są wyłącznie ubezpieczeniami majątkowymi, nie mają charakteru konsumenckiego, związane są z tzw. ryzykami dużymi, a co za tym idzie głęboką reasekuracją na rynkach międzynarodowych.

2.4. Ustawa o gwarantowanych przez Skarb Państwa ubezpieczeniach eksportowych

Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. o gwarantowanych przez Skarb Państwa ubezpieczeniach eksportowych[19] określa zasady ubezpieczeń eksportowych, w wypadku których wypłata odszkodowań jest zapewniona w drodze przekazywania zakładowi ubezpieczeń przez Skarb Państwa niezbędnych na ten cel środków. Celem ubezpieczeń eksportowych jest, w przypadku ubezpieczenia:

[16] Kodeks cywilny, *op. cit.*

[17] Kodeks morski, *op. cit.*

[18] Zob. W. Górski, *Ubezpieczenia transportowe*, Zielona Góra 1999 r., s. 189 i nast.

[19] Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. o gwarantowanych przez Skarb Państwa ubezpieczeniach eksportowych, Dz.U. nr 86 poz. 398.

1) kredytów eksportowych – ochrona jednostek finansujących na wypadek strat poniesionych w związku z finansowaniem kontraktów eksportowych;

2) kontraktów eksportowych – ochrona krajowych przedsiębiorców na wypadek strat poniesionych w związku z realizacją kontraktu eksportowego, przed wysyłką towarów bądź realizacją usług (ryzyko produkcji) oraz po wysyłce towarów bądź realizacji usług (ryzyko kredytu);

3) inwestycji bezpośrednich za granicą – ochrona krajowych przedsiębiorców na wypadek strat poniesionych w związku z realizacją inwestycji bezpośredniej za granicą;

4) kosztów poszukiwania zagranicznych rynków zbytu – ochrona krajowych przedsiębiorców na wypadek uzasadnionych kosztów i wydatków poniesionych w związku z poszukiwaniem zagranicznych rynków zbytu.

Celem gwarancji ubezpieczeniowej jest umożliwienie krajowym przedsiębiorcom zawarcia i realizacji kontraktów eksportowych.

Ustawa powierza prowadzenie działalności w zakresie ubezpieczeń eksportowych, na warunkach określonych ustawą, Korporacji Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych. Odrębność uregulowań wynika ze specyfiki i roli, jakie pełnią wspomniane ubezpieczenia i KUKE w realizacji prowadzonej przez państwo polityki proeksportowej.

2.5. Inne regulacje

Obszerny materiał normatywny dotyczący ubezpieczeń gospodarczych obejmuje również liczne akty wykonawcze, obok których istotne znaczenie mają konwencyjne źródła prawa ubezpieczeniowego. Ogromną rolę w kształtowaniu polskiego prawa ubezpieczeniowego odegrały dyrektywy unijne.

Rozdział III
Wybrane zasady funkcjonowania ubezpieczeń gospodarczych w Polsce po roku 1990

W roku 1990 nastąpił przełom w organizacji polskiego rynku ubezpieczeniowego poprzez wprowadzenie zasad stanowiących jego fundament. Wśród owych zasad istotne znaczenie z punktu widzenia opracowania ma zasada dobrowolności i umowności ubezpieczeń, w gospodarce rynkowej bowiem szczególną rolę przypisuje się autonomii woli podmiotów. Autonomia ta przejawia się w regule wolności (swobody) umów. Zasada swobody umów posiada kilka znaczeń:

a) podmioty zawierające umowę mają pełną swobodę w zakresie podjęcia decyzji o nawiązaniu między sobą stosunku prawnego, a zatem od ich woli zależy powstanie zobowiązania umownego;

b) podmioty mają pełną swobodę w wyborze kontrahenta;

c) strony, które zawiązują umowę, mogą ukształtować jej treść według własnego uznania, powołując tym samym stosunek zobowiązaniowy odpowiadający ich interesom;

d) w stosunkach umownych w przeważającej mierze prawnie skuteczne jest samo porozumienie stron, bez konieczności zachowania szczególnej formy[20].

Należy jednakże podkreślić, iż w umowach ubezpieczenia występują pewne ograniczenia *zasady swobody umów wynikające, po pierwsze, ze specyfiki umowy ubezpieczenia, po drugie z wprowadzonych ubezpieczeń obowiązkowych. Regulacje normatywne ubezpieczeń, zawarte* w art. 805-834 k.c.[21] *mają w większości charakter bezwzględnie obowiązujący, a postanowienia* umowy sprzeczne z przepisami kodeksu cywilnego są nieważne. Konsekwencją uregulowania umowy ubezpieczenia w kodeksie cywilnym *jest brak możliwości swobodnego kształtowania* treści nawiązywanego stosunku prawnego. W znacznie większym stopniu ulega naruszeniu zasada swobody umów w ubezpieczeniach obowiązkowych. W tym przypadku ograniczona zostaje wola obydwu stron w zakresie decyzji o zawarciu lub niezawarciu umowy ubezpieczenia. Nie podlega zatem dyskusji fakt, iż wprowadzenie ubezpieczeń obowiązkowych powinno być podyktowane szczególnymi względami, a więc w sytuacjach kiedy ochroną określonego dobra zainteresowane jest całe społeczeństwo. Odstępstwo od zasady dobrowolności w nawiązywaniu umownego stosunku cywilnoprawnego powinno mieć bowiem charakter nadzwyczajny.

Ubezpieczenia obowiązkowe w istotny sposób dotykają praw obywatelskich, ale stanowią również ważny instrument w realizacji ochrony interesów konsumenckich. Ich wprowadzenie związane jest nierozerwalnie z funkcjami, jakie pełnią. Wśród podstawowych należy wymienić funkcję ochrony ubezpieczeniowej w odniesieniu do osób poszkodowanych. Szczególne znaczenie mają ubezpieczenia obowiązkowe jako środek prawny w ochronie konsumentów, stąd też ich rozwój związany jest z odpowiedzialnością cywilną i realizowaniem idei ochrony poszkodowanych cudzym działaniem, a więc możliwości rzeczywistego zaspokojenia ich roszczeń. Powyższa funkcja ma znaczenie nadrzędne. Oczywiście ochroną objęty jest również majątek ubezpieczającego, a więc przyszłe należności czy zobowiązania wynikające z faktu wyrządzenia osobie trzeciej szkody i konieczności jej naprawienia. Trzecia funkcja, jaką realizują ubezpieczenia obowiązkowe, powiązana jest ściśle z państwem i systemem finansów publicznych. W tym przypadku ubezpieczenia obowiązkowe pełnią funkcję instrumentu przeniesienia ryzyka związanego ze zdarzeniami, bezpośrednio lub

[20] W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1998, s. 108-109.

[21] Kodeks cywilny, *op. cit.*

SZKOŁA WYŻSZA KRAKOWSKA BIBLIOTEKA

pośrednio obciążającymi finansowo państwo, na zakłady ubezpieczeń. Uwolnienie skarbu państwa od konieczności kompensacji powstałych szkód znajdować może swoje uzasadnienie, trzeba jednak jeszcze raz podkreślić, że działania takie stanowią ingerencję w sferę wolności obywatelskich[22]. Również w ubezpieczeniach obowiązkowych funkcjonuje zasada „kontraktowej formuły ubezpieczenia gospodarczego" oznaczająca, iż stosunek ubezpieczeniowy w systemie ubezpieczeń gospodarczych może powstać jedynie w drodze zawarcia umowy cywilnoprawnej - umowy ubezpieczenia.

W myśl art. 3 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniach obowiązkowych[23] ubezpieczeniem obowiązkowym jest ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej podmiotu lub ubezpieczenie mienia, jeżeli ustawa lub ratyfikowana przez Rzeczpospolitą Polską umowa międzynarodowa nakłada obowiązek zawarcia umowy ubezpieczenia. Ubezpieczeniami obowiązkowymi są:

1) ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej posiadaczy pojazdów mechanicznych za szkody powstałe w związku z ruchem tych pojazdów;

2) ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej rolników z tytułu posiadania gospodarstwa rolnego;

3) ubezpieczenie budynków wchodzących w skład gospodarstwa rolnego od ognia i innych zdarzeń losowych;

4) ubezpieczenia wynikające z przepisów odrębnych ustaw lub umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Rzeczpospolitą Polską, nakładających na określone podmioty obowiązek zawarcia umowy ubezpieczenia.

Wymienione ubezpieczenia w pkt 1-3 należą do ubezpieczeń obowiązkowych powszechnych. Bardzo rozbudowany katalog tworzą ubezpieczenia wynikające z umów międzynarodowych oraz ubezpieczenia OC zawodowe związane z usługami finansowymi i prawnymi, działalnością medyczną, turystyczną czy budownictwem. Należą do nich: ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej z tytułu wykonywania czynności agencyjnych, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej z tytułu wykonywania działalności brokerskiej, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej podmiotów uprawnionych do badania sprawozdań finansowych, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej podmiotów uprawnionych do wykonywania działalności usługowej w zakresie prowadzenia ksiąg rachunkowych, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej podmiotów wykonujących doradztwo podatkowe, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej komorników sądowych, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej architektów oraz inżynierów budownictwa, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej organizatorów imprez masowych, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej rzeczników patentowych, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej kwalifikowanego podmiotu świadczącego usługi certyfikacyjne, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej adwokatów, notariuszy, radców prawnych, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej pośrednika w obrocie nieruchomościami, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej zarządcy nieruchomości, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej rzeczoznawcy majątkowego, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej organizatorów turystyki i pośredników turystycznych, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej przedsiębiorcy za szkody wyrządzone podczas wykonywania czynności detektywa, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej podmiotu przyjmującego zamówienie na świadczenia zdrowotne za szkody wyrządzone przy udzielaniu tych świadczeń, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej przedsiębiorcy wykonującego działalność gospodarczą w zakresie łowiectwa.

[22] I. Kwiecień, Rola ubezpieczeń Rola ubezpieczeń obowiązkowych - kraje OECD a Polska, „Wiadomości Ubezpieczeniowe" 2000, nr 1-2, s. 45.

[23] Zob. art. 3 ust. 1 Ustawy o ubezpieczeniach obowiązkowych, *op. cit.*

Dominującej, zarówno na świecie, jak w Polsce, tendencji do realizacji dobrowolnej ochrony ubezpieczeniowej towarzyszy stały rozwój ubezpieczeń obowiązkowych związanych z odpowiedzialnością cywilną, jednakże praktyka światowa w zakresie wprowadzania ubezpieczeń obowiązkowych jest ogromnie zróżnicowana.

Rynek i działalność ubezpieczeniowa w Polsce oparte są o zasadę wolnej konkurencji i równouprawnienia podmiotów na nim funkcjonujących. Mimo demonopolizacji rynku po roku 1990 jest on nadal silnie skoncentrowany z dominującą pozycją PZU. W roku 2005 prowadziło działalność 70 zakładów ubezpieczeniowych, w tym jeden Oddział Główny. Trzy zakłady znajdowały się w likwidacji. Obok zakładów zarejestrowanych w Polsce działalność prowadzą zagraniczni ubezpieczyciele poprzez przedstawicielstwa czy też oferując ubezpieczenia transgraniczne. 290 firm ubezpieczeniowych zgłosiło gotowość do operowania na rynku polskim. Większość z tych firm zainteresowana jest działalnością w sektorze ubezpieczeń majątkowych[24].

Zasada branżowości oznacza podział na sektor ubezpieczeń życiowych i majątkowych oraz pozostałych osobowych. W obydwu segmentach rynku wyodrębniono grupy ubezpieczeń w załączniku do ustawy o działalności ubezpieczeniowej.

W Dziale I – Ubezpieczenia na życie mieszczą się:

1. Ubezpieczenia na życie.
2. Ubezpieczenia posagowe, zaopatrzenia dzieci.
3. Ubezpieczenia na życie, jeżeli są związane z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.
4. Ubezpieczenia rentowe.
5. Ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe, jeśli są uzupełnieniem ubezpieczeń wymienionych w grupach 1–4.

W Dziale II – Pozostałe ubezpieczenia osobowe oraz ubezpieczenia majątkowe ujęte zostały:

1. Ubezpieczenia wypadku, w tym wypadku przy pracy i choroby zawodowej:
a) świadczenia jednorazowe,
b) świadczenia powtarzające się,
c) połączone świadczenia, o których mowa w pkt 1 i 2,
d) przewóz osób.
2. Ubezpieczenia choroby:
a) świadczenia jednorazowe,
b) świadczenia powtarzające się,
c) świadczenia kombinowane.
3. Ubezpieczenia *casco* pojazdów lądowych, z wyjątkiem pojazdów szynowych, obejmujące szkody w:
a) pojazdach samochodowych,
b) pojazdach lądowych bez własnego napędu.
4. Ubezpieczenia *casco* pojazdów szynowych, obejmujące szkody w pojazdach szynowych.
5. Ubezpieczenia *casco* statków powietrznych, obejmujące szkody w statkach powietrznych.
6. Ubezpieczenia żeglugi morskiej i śródlądowej casco statków żeglugi morskiej i statków żeglugi śródlądowej, obejmujące szkody w:
a) statkach żeglugi morskiej,
b) statkach żeglugi śródlądowej.
7. Ubezpieczenia przedmiotów w transporcie obejmujące szkody na transportowanych przedmiotach, niezależnie od każdorazowo stosowanych środków transportu.

[24] Raport roczny 2005, www.knf.pl.

8. Ubezpieczenia szkód spowodowanych żywiołami, obejmujące szkody rzeczowe nieujęte w grupach 3-7, spowodowane przez:
a) ogień,
b) eksplozję,
c) burzę,
d) inne żywioły,
e) energię jądrową,
f) obsunięcia ziemi lub tąpnięcia.
9. Ubezpieczenia pozostałych szkód rzeczowych (jeżeli nie zostały ujęte w grupie 3, 4, 5, 6 lub 7), wywołanych przez grad lub mróz oraz inne przyczyny (jak np. kradzież), jeżeli przyczyny te nie są ujęte w grupie 8.
10. Ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej wszelkiego rodzaju, wynikającej z posiadania i użytkowania pojazdów lądowych z napędem własnym, łącznie z ubezpieczeniem odpowiedzialności przewoźnika.
11. Ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej wszelkiego rodzaju, wynikającej z posiadania i użytkowania statków powietrznych, łącznie z ubezpieczeniem odpowiedzialności przewoźnika.
12. Ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej za żeglugę morską i śródlądową, wynikającej z posiadania i użytkowania statków żeglugi śródlądowej i statków morskich, łącznie z ubezpieczeniem odpowiedzialności przewoźnika.
13. Ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej (ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej ogólnej) nieujętej w grupach 10-12.
14. Ubezpieczenia kredytu, w tym:
a) ogólnej niewypłacalności,
b) kredytu eksportowego, spłaty rat, kredytu hipotecznego, kredytu rolniczego.
15. Gwarancja ubezpieczeniowa:
a) bezpośrednia,
b) pośrednia.
16. Ubezpieczenia różnych ryzyk finansowych, w tym:
a) ryzyka utraty zatrudnienia,
b) niewystarczającego dochodu,
c) złych warunków atmosferycznych,
d) utraty zysków,
e) stałych wydatków ogólnych,
f) nieprzewidzianych wydatków handlowych,
g) utraty wartości rynkowej,
h) utraty stałego źródła dochodu,
i) pośrednich strat handlowych poza wyżej wymienionymi,
j) innych strat finansowych.
17. Ubezpieczenia ochrony prawnej.
18. Ubezpieczenia świadczenia pomocy na korzyść osób, które popadły w trudności w czasie podróży lub podczas nieobecności w miejscu zamieszkania[25].

Mimo intensywnego rozwoju ubezpieczeń życiowych na rynku nadal dominują ubezpieczenia majątkowe. Szybkie tempo rozwoju ubezpieczeń działu I powoduje, że ta relacja się zmienia,

[25] Załącznik do Ustawy o działalności ubezpieczeniowej, *op. cit.*

a tendencja ta jest zbieżna z sytuacją występującą w większości lepiej rozwiniętych państw świata. W ich przypadku ubezpieczenia na życie generują wyższe składki niż polisy majątkowe.

W 2005 r. przypis składek w dziale I zwiększył się w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego o 2,6 mld zł. Tempo wzrostu składek było wysokie i wyniosło ponad 20%.

Szybkie tempo wzrostu najczęściej wiąże się z wykorzystaniem bankowych kanałów dystrybucji. Popularność zdobyły szczególnie produkty pozwalające uniknąć płacenia podatku od zysków kapitałowych. Są nimi krótkoterminowe polisy na życie i na dożycie, ubezpieczenia połączone z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym (gdzie część ochronna ma niewielki udział w polisie) oraz produkty ubezpieczeniowe związane z usługami bankowymi. Do tej ostatniej kategorii zaliczamy m.in. ubezpieczanie kredytobiorców oraz kart płatniczych i kredytowych.

W 2005 r. struktura składek działu I nie uległa istotnym zmianom. Podobnie jak w poprzednich latach najwięcej składek zebrano z tytułu ubezpieczeń grupy 1. Udział tego typu ubezpieczeń nieznacznie spadł (o niecałe 3 pkt proc.). W grupie tej mieszczą się zarówno polisy na życie, jak i na dożycie oraz kombinacje tych produktów. Jako jedyna swój udział w rynku – kosztem pozostałych grup – powiększyła grupa 3. Są to polisy związane z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Popularność tej grupy wynika z faktu, że jest ona pod względem podatkowym atrakcyjniejsza niż zwykłe uczestnictwo w funduszach inwestycyjnych. W ciągu roku udział grupy 3 wzrósł o prawie 5,5 pkt procentowego. Kolejnymi pod względem znaczenia są składki zbierane z tytułu ubezpieczeń wypadkowych i chorobowych. Trafia do nich co szósta złotówka wydawana przez Polaków na polisy działu I. Należy pamiętać, że ubezpieczenia te nie są w Polsce sprzedawane samodzielnie, a stanowią tylko opcje dokupowane do innych polis. Ubezpieczenia dwóch pozostałych grup, czyli polisy posagowe oraz rentowe stanowią margines polskiego rynku ubezpieczeń na życie. W roku 2005 ich udział w rynku zmalał pomimo wzrostu zbieranych składek.

W 2005 r. przypis składek w dziale II zwiększył się o 755 mln zł. Tempo wzrostu składek wyniosło 5%. Była to wartość o wiele niższa niż rok wcześniej (w 2004 r. było to prawie 10%), jednak wyższa od inflacji i tempa wzrostu PKB. Wzrost składek był w największym stopniu zasługą firm średnich i małych.

W 2005 r. w ubezpieczeniach działu II przeważały polisy komunikacyjne. Udział tego typu ubezpieczeń nieznacznie wzrósł w okresie ostatnich 12 miesięcy. Wzrost ten można wiązać z nabywaniem ubezpieczeń OC dla samochodów sprowadzonych po wstąpieniu Polski do UE. Auta tego typu nie zostały objęte ochroną autocasco. Świadczy o tym zachowanie się składek AC. Drugim pod względem znaczenia segmentem działu II są w Polsce polisy chroniące majątek zarówno osób fizycznych, jak i podmiotów gospodarczych przed skutkami żywiołów, kradzieży itp. Ich udział w rynku obniżył się w ciągu roku o ok. 0,7 pkt. procentowego. Można to częściowo wiązać z obecnością Polski w UE. Przedsiębiorstwa wchodzące w skład ponadnarodowych koncernów zaczęły bezpośrednio korzystać z programów ubezpieczeniowych swoich firm-matek. Systematycznie rośnie znaczenie ubezpieczeń OC (innych niż komunikacyjne). Ich udział w rynku zwiększył się o ok. 0,4 pkt. procentowego. Jest to m.in. efekt ustawowego uregulowania wielu obowiązkowych ubezpieczeń OC. Ubezpieczenia finansowe oraz „pozostałe" (łącznie z reasekuracją) nie zmieniły swojego znaczenia i nadal stanowią 8,7% rynku[26].

Analizując polski rynek ubezpieczeniowy, należy wyraźnie stwierdzić, że brak w ofercie zakładów ubezpieczeń produktów kierowanych do kobiet i uwzględniających specyficzne potrzeby tej grupy, jak również produktu obejmującego ochroną ryzyko macierzyństwa.

[26] *Rynek Ubezpieczeń 2005*, www.knf.pl.

Rozdział IV
Ryzyko macierzyństwa a produkt ubezpieczeniowy

Nie podejmując kwestii definiowania ryzyka ubezpieczeniowego z uwagi na ramy opracowania, należy przyjąć, że ryzyko macierzyństwa wiąże się z dwoma sytuacjami. Pierwsza dotyczy zwiększonych potrzeb finansowych związanych z urodzeniem dziecka, druga zaś związana jest z zwiększonymi kosztami pracodawcy wynikającymi z zatrudnienia kobiet, które w okresie pracy zawodowej z uwagi na macierzyństwo podlegają szczególnej ochronie prawnej. Oferta rynkowa w zakresie ubezpieczenia macierzyństwa pozwoliłaby uniknąć trudnych życiowo sytuacji w skali jednostki, jak i w skali społecznej. Niewątpliwie pozwoliłaby wyrównać szanse zawodowe kobiet matek oraz mogłaby wpłynąć na zmniejszenie tendencji spadku urodzin i niekorzystnych zmian demograficznych.

Brak oferty na polskim rynku ubezpieczeniowym związany jest zarówno z poziomem jego rozwoju, jak i świadomością ubezpieczeniową. Niemałe znaczenie mają również bariery ekonomiczne. Trzeba jednak wyraźnie podkreślić, że kształtowanie produktu ukierunkowanego na potrzeby kobiet nastręcza pewnych trudności związanych z racjonalnością decyzji podejmowanych przez ubezpieczyciela. Specyficzne potrzeby kobiet mogą prowadzić do specjalizacji oferty ubezpieczeniowej. Jednakże w praktyce tak się nie dzieje z uwagi na dywersyfikację działalności ubezpieczeniowej w kierunku potrzeb wielu różnych grup klientów umożliwiającą wyrównanie strat wynikających ze spadku popytu w jednych grupach przez zyski będące wynikiem wzrostu popytu w innych grupach klienteli[27].

Analizując możliwości tworzenia produktu ubezpieczeniowego, należy uwzględnić aspekt ubezpieczalności ryzyk. Stąd też przyjęto, iż w odniesieniu do konieczności zabezpieczenia zwiększonych kosztów związanych z urodzeniem dziecka można by zaoferować ubezpieczenie pokrywające te koszty, a funkcjonujące jako opcja ubezpieczenia na życie. Z uwagi na fakt, iż zakup produktów ubezpieczeniowych dla pokrycia ryzyka gospodarstwa domowego i jego członków jest traktowany jako wydatek konsumpcyjny, a często dochody gospodarstw domowych nie pozwalają na uwzględnienie tego typu wydatków lub nie są uwzględniane z uwagi na niską świadomość ubezpieczeniową, można zaproponować taką opcje w ramach grupowych ubezpieczeniach na życie.

Ubezpieczenia chorobowe funkcjonujące w obrębie ubezpieczeń majątkowych i życiowych (jako opcja) pokrywają ryzyko utraty zarobków wynikających z niezdolności do pracy oraz ryzyka konieczności poniesienia niespodziewanych wydatków związanych z zaspokojeniem potrzeb zdrowotnych. W obrębie tych ubezpieczeń włączone jest ryzyko leczenia w okresie ciąży czy porodu. Prywatne ubezpieczenia zdrowotne, oferowane przez zakłady ubezpieczeń w Polsce, funkcjonują w ramach:

a) ubezpieczeń na życie, które posiadają opcje ochrony zdrowia jako rozszerzenie zakresu ochrony umów głównych. Dobrowolne opcje medyczne mogące obejmować: świadczenie na wypadek zdiagnozowania u ubezpieczonego poważnego zachorowania, świadczenie związane z pobytem w szpitalu, świadczenie z tytułu rekonwalescencji czy świadczenie z tytułu pobytu w sanatorium,

[27] I. Jędrzejczyk, *Kobiety jako podmiot rynku ubezpieczeń*, [w:] *Status kobiet w ubezpieczeniach. Zagrożenia, przeciwdziałanie i ochrona ubezpieczeniowo*, red. I. Jędrzejczyk, Katowice 2004, s. 255.

b) ubezpieczeń osobowych, które dotyczą sytuacji choroby (np. ubezpieczenie dziennego świadczenia szpitalnego, ubezpieczenie na wypadek poważnego zachorowania czy ubezpieczenie kosztów leczenia zapewniające korzystanie z usług medycznych w prywatnych placówkach) lub zawierają opcję takiej ochrony w ramach ubezpieczenia następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW).

Ubezpieczenia zdrowotne mają marginalny udział w rynku ubezpieczeniowym (uwzględniając ubezpieczenia zdrowotne funkcjonujące w dziale I i II niepełne 2% rynku), a nie ma sprzyjających warunków, do których można zaliczyć: brak prawnie określonego gwarantowanego zakresu świadczeń medycznych, brak dostatecznej liczby placówek medycznych działających na zasadach rynkowych, zapewniających odpowiedni standard usług, brak standardów usług medycznych, słabe przygotowanie publicznych operatorów medycznych do świadczenia usług, które wymagają wysokiej jakości i standardu obsługi, terminowości i jasno określonych cen świadczeń, brak danych statystycznych pozwalających ubezpieczycielom na dokładne określenie ryzyka i precyzyjną kalkulację składki, niskie dochody gospodarstw domowych, przyzwyczajenie pacjentów do dostępności bezpłatnej służby zdrowia, opłaty nieformalne stanowią istotną barierę ich rozwoju.

Obydwa proponowane produkty obciążają jednakże składką ubezpieczającego, a sam produkt pozwala jedynie w części pokryć zwiększone koszty związane z macierzyństwem, nie wpływając w istotny sposób na zrównanie szans kobiet na rynku pracy.

Można podjąć działania na rzecz tworzenia produktu, który pozwalałby na finansowanie kosztów związanych z realizacją ryzyka macierzyństwa ponoszonych przez pracodawcę. Po przeprowadzonej analizie możliwości ubezpieczenia tego typu ryzyka został wyodrębniony obszar, w którym istnieje potencjalna możliwość ubezpieczenia. Otóż zdaniem autorki można stworzyć produkt kierowany do pracodawcy pokrywający koszty czasowego zatrudnienia czy przekwalifikowania pracownika „na zastępstwo" w związku z urlopem macierzyńskim, z którego korzysta pracownica. W ramach tego ubezpieczenia pracodawca musiałby spełnić określone warunki przy przystąpieniu do ubezpieczenia pozwalające na eliminowanie hazardu moralnego, czyli działań związanych z wyłudzeniami. Takie ubezpieczenie mogłoby być oferowane w ramach pakietu ubezpieczeniowego dla przedsiębiorcy, czyli ubezpieczenia różnych ryzyk w ramach jednej umowy ubezpieczenia. Brak możliwości tworzenia produktów pokrywających koszty pracodawcy związane z macierzyństwem w szerszym zakresie wynika zarówno z wysokiego ryzyka, trudności w jego szacowaniu oraz kalkulacji składki, jak i możliwości licznych nadużyć ze strony ubezpieczonego.

Powyższe rozwiązania dla ich powodzenia wiązać się muszą z określonymi działaniami państwa, jego polityką stymulującą rozwój wspomnianych ubezpieczeń. Działania te powinny polegać na stosowaniu ulg finansowych związanych z zakupem ubezpieczenia czy to dla osób fizycznych - kobiet, czy to dla pracodawcy lub stosowaniem dopłat do składki z budżetu państwa. Wspomniane metody wpływają na zwiększenie popytu na produkty ubezpieczeniowe, ale jednocześnie powodują wzrost kosztów w skali makroekonomicznej. Wzrostu takiego nie generują ubezpieczenia obowiązkowe, przy czym wyraźnie trzeba podkreślić, że wspomnianych produktów z racji specyfiki ubezpieczeń obowiązkowych nie można wiązać z obowiązkiem ubezpieczenia.

Rozdział V
Ubezpieczenia w polityce państwa

Ubezpieczenia mogą być wykorzystywane w strategii gospodarczej jako instrument w kształtowaniu pożądanej rzeczywistości w sferze ekonomicznej, społecznej, socjalnej, a nawet polityczno-ustrojowej[28]. Działania państwa w sferze ubezpieczeń można określać jako politykę ubezpieczeniową i stanowi ona integralną część polityki finansowej państwa[29]. Bolesław Winiarski definiuje politykę ubezpieczeniową w aspekcie przedmiotowym jako regulowanie przez państwo problemów „asekuracji jednostek gospodarczych i osób fizycznych przed wszelkiego rodzaju zagrożeniami i ryzykiem - w tym też związanym z prowadzeniem działalności gospodarczej"[30]. Przyjęte przez autora kryterium instrumentacji w wyodrębnieniu polityki ubezpieczeniowej odnosi się do sposobów, mechanizmów i czynników, które używane są w oddziaływaniu na gospodarkę. Sformułowana przez Jerzego Handschke definicja ujmuje politykę ubezpieczeniową „jako całokształt teoretycznej i praktycznej działalności ludzi skierowanej na budzenie, kształtowanie, przekształcanie i zaspokajanie potrzeb ubezpieczeniowych wszelkiego rodzaju podmiotów gospodarczych"[31]. Przyjętą w definicji podstawę stanowi określenie celu polityki ubezpieczeniowej ukierunkowanego na zaspokajanie potrzeb ubezpieczeniowych. Jednakże, jak podkreśla autor, cel ten nie jest ostateczny i wynika z istoty działalności ubezpieczeniowej. Można również przyjąć, iż polityka ubezpieczeniowa to oddziaływanie państwa na procesy zachodzące w sferze ubezpieczeń gospodarczych, polegające na zdefiniowaniu istotnych z punktu widzenia gospodarczego celów związanych z rozwojem gospodarczym i zabezpieczeniem potrzeb ubezpieczeniowych oraz metod ich realizacji. W tej sferze mieszczą się zarówno instytucje rynku ubezpieczeniowego, jak również podmioty korzystające z ochrony ubezpieczeniowej. W tym zakresie polityka ubezpieczeniowa wiązać się będzie przede wszystkim z udzielaniem ochrony ubezpieczeniowej, a więc z systemem regulacji umowy ubezpieczenia i funkcjonowania zakładów ubezpieczeń, szczególnie w aspekcie ich wypłacalności.

Z jednej więc strony ubezpieczenia stanowią przedmiot polityki państwa, z drugiej zaś instrument wykorzystywany w innych politykach społeczno-gospodarczych.

Przykładem wykorzystania ubezpieczeń jako instrumentu w politykach cząstkowych mogą być ubezpieczenia eksportowe gwarantowane przez skarb państwa wspierające rozwój polskiego eksportu. W obszarze polityki społecznej istotną funkcję pełnią ubezpieczenia na życie w ramach Pracowniczych Programów Emerytalnych czy ubezpieczenia z funduszem inwestycyjnym w ramach Indywidualnych Kont Emerytalnych. W krajach Unii Europejskiej prywatne ubezpieczenia zdrowotne stanowią ważny instrument w realizowaniu polityki zdrowotnej i dofinansowaniu ochrony zdrowia.

---

[28] J. Handshke, *Pojęcie, treść i zasady polityki ubezpieczeniowej - rozważania nie tylko metodologiczne*, „Studia Ubezpieczeniowe" 1998, red T. Sangowski, s. 58.

[29] J. Łazowski, *Wstęp do nauki o ubezpieczeniach*, adaptacja i red. nauk. W.W. Mogilski, Sopot b.d.w., s. 200 i nast.

[30] *Polityka gospodarcza*, red. B. Winiarski, *op. cit.*, s. 77.

[31] J. Handschke, *Pojecie, treść i zasady polityki ubezpieczeniowej - rozważania nie tylko metodologiczne*, „Studia Ubezpieczeniowe" 1998, s. 63.

Podsumowanie

Przedstawiona analiza pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

1) Funkcje ubezpieczeń gospodarczych ściśle powiązane są z ochroną ubezpieczeniową.

2) Prawo ubezpieczeń gospodarczych stanowi odrębną dziedzinę prawa, która nie reguluje kwestii związanych z ryzykiem macierzyństwa.

3) Rynek ubezpieczeń gospodarczych ściśle powiązany jest z zasadą dobrowolności umów i równouprawnienia podmiotów na nim funkcjonujących oraz zasadą wolnej konkurencji. Znaczące w strukturze rynku są ubezpieczenia majątkowe, w obrębie których dominują ubezpieczenia komunikacyjne. Widoczny jest mały popyt na produkty specjalistyczne, w tym ubezpieczenia finansowe czy zdrowotne. Sektor ubezpieczeń życiowych rozwija się dynamicznie, dominują jednakże tradycyjne ubezpieczenia na życie. Wzrost zainteresowania produktami ubezpieczeniowymi z funduszem inwestycyjnym jest efektem pobudzenia rynku przez zastosowanie ulgi podatkowej w ramach IKE. Zarówno w obrębie I działu, jak i II działu nie można znaleźć produktów obejmujących ochroną ryzyko macierzyństwa

4) Istnieje potencjalna możliwość tworzenia produktów ubezpieczeniowych związanych z ryzykiem macierzyństwa, niemniej jednak występujące bariery wynikające z poziomu rozwoju rynku ubezpieczeniowego, możliwości finansowania zakupu ubezpieczenia czy w końcu zainteresowaniem firm ubezpieczeniowych w zakresie wprowadzania nowatorskich rozwiązań. Wprowadzenie, czy też rozpowszechnienie wspomnianych produktów ściśle powiązane jest z polityką państwa i stosowaniem ubezpieczeń jako instrumentu polityk cząstkowych. W celu pobudzenia popytu na produkty ubezpieczeniowe konieczne jest zastosowanie ulg podatkowych czy dopłat do składki. Rozwiązania te powodują jednakże wzrost kosztów w skali makroekonomicznej.

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty, wydaje się, że w obecnym stanie rozwoju ubezpieczeń rozwiązań, które mają pogodzić życie zawodowe z wychowaniem dzieci, należy szukać w obszarze prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, bowiem system ubezpieczeń gospodarczych stwarza w tym zakresie niewielkie możliwości.

Andrzej Buczek

Zagadnienia prawnofinansowe dotyczące zatrudnienia osób wychowujących dzieci

Przedmiotem tej części opracowania jest analiza prawnofinansowych rozwiązań dotyczących kosztów pracy osób wychowujących dzieci. Istota problemu skupia się wokół świadczeń ze strony państwa na rzecz pracowników wychowujących dzieci. Świadczenia te pochodzą bądź to bezpośrednio z budżetu, bądź z funduszu celowego, jakim jest Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Przedstawiona analiza wskazuje na dużą łatwość przerzucania przez państwo skutków finansowych przywilejów pracowniczych na pracodawców. Sytuacja ta w konsekwencji osłabia pozycję osób wychowujących dzieci na rynku pracy.

Próbą polepszenia sytuacji materialnej osób wychowujących dzieci jest wprowadzenie ulgi w podatku dochodowym. Próba ta jest zbyt nieśmiała i z punktu widzenia osób objętych tą ulgą, ekonomicznie znikomo odczuwalną. Opracowanie zamykają propozycje zmian, które w przeważającej mierze nie rodzą dodatkowych obciążeń budżetu państwa.

I. Stworzenie faktycznych warunków do realizacji zasady niedyskryminacji pracowników ze względu na fakt wychowywania przez nich dzieci rodzi potrzebę stworzenia takich regulacji prawnych, które wyeliminują różnice w kosztach zatrudnienia. Regulacje te winny znaleźć wyraz w rozwiązaniach prawnofinansowych. Rozwiązania te muszą w konsekwencji doprowadzić do przekształcenia tej kategorii kosztów z prywatnoprawnych na publicznoprawne.

Końcowym efektem zmiany charakteru dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem osób wychowujących dzieci jest sfinansowanie tych kosztów przez Państwo.

Realizacja tego celu polityki społecznej Państwa może być dokonywana poprzez zastosowanie odpowiednich instrumentów prawnofinansowych. Instrumenty te mogą funkcjonować w formach odpowiednich instytucji systemu finansowego. Pole możliwości funkcjonowania odpowiednich instrumentów prawnofinansowych obejmuje płaszczyzny systemu pieniężno-kredytowego, systemu budżetowego oraz systemu ubezpieczeniowego. W ramach systemu ubezpieczeniowego płaszczyznę wyznaczają zarówno instytucje ubezpieczeń społecznych, jak i ubezpieczeń gospodarczych.

Narzędziem realizacji założonych celów mogą być instytucje bezpośrednio nakierowane na realizację określonego celu, np. dotacje celowe, bądź mogą to być instytucje spełniające inne funkcje z wkomponowanymi określonymi funkcjami ubocznymi, np. podatki - ulgi podatkowe, zwolnienia itp.

Przyjmując, że prawo jest narzędziem realizacji określonej polityki Państwa i że polityka ta jest w pierwszej kolejności konkretyzowana na płaszczyźnie prawa pracy, zakres rozwiązań prawnofinansowych traktować należy jako zakres środków do realizacji celów skonkretyzowanych w prawie pracy. Założenie to prowadzi do wyznaczenia płaszczyzny programu badawczego.

II. Jak wspomniano we wstępie dotyczącym prawa pracy: „Prawo pracy dąży do osiągnięcia pewnego kompromisu: z jednej strony chodzi o ochronę słusznych praw pracowniczych, a z drugiej o to, aby nie narażać pracodawców, na których spoczywa całe ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej, na przesadne koszty prowadzenia tej działalności, w tym koszty przywilejów pracowniczych". Realizacja tego kompromisu jest bardzo trudna. Prawo pracy, dążąc do ochrony pracownika jako ekonomicznie słabszej strony stosunku pracy, wkracza w sferę finansów prywatnych pracodawcy. Dochodzi więc do ingerencji rozwiązań publicznoprawnych w sferę, w której nie następuje zmiana typu własności. Jest to ingerencja, której celem nie jest przejęcie części prywatnych zasobów finansowych dla realizacji publicznej działalności finansowej, ale celem jest ustalenie zasad podziału prywatnych zasobów pracodawcy. Stąd też dążenie do ochrony ekonomicznie słabszego podmiotu prowadzi w konsekwencji do osłabienia pozycji prawnej pracodawcy w zakresie dysponowania jego prywatnymi zasobami finansowymi. Dążenie do osłabienia asymetrii ekonomicznej stron stosunku pracy rodzi w konsekwencji odwrotną asymetrię prawną stron tego samego stosunku prawnego.

Prawo pracy, stwarzając odpowiednie gwarancje prawne dla pracowników, realizuje w tym zakresie zasady interesu publicznego, współczesnego państwa prawa. Zasady te są zgodne z indywidualnym interesem pracowników. Jeśli przez interes indywidualny rozumieć można relację pomiędzy jakimś stanem obiektywnym a oceną tego stanu z punktu widzenia korzyści, jaką on przynosi lub może przynieść jednostce[1], to z tego punktu widzenia interes publiczny jest zgodny z interesem indywidualnym pracowników. Świadomość tej zgodności nie prowadzi jednakże do poprawy samopoczucia pracodawców. Jest bowiem oczywiste, że przerzucenie przez państwo finansowych skutków zbyt daleko idących przywilejów pracowniczych na pracodawców godzi w interes indywidualny tych ostatnich.

Ustawodawca świadom efektów tworzonej przez siebie asymetrii prawnej stron stosunku pracy stara się ograniczyć zakres swej ingerencji. Wyrazem tego dążenia jest art. 18 § 1 i 2 k.p., zgodnie z którym: „Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy". Można więc stwierdzić, że stworzona zasada korzyści pracownika jest równocześnie maksymalną granicą ingerencji państwa w sferę stosunków pracowniczych. Powyżej tej granicy następuje powrót do zasady swobody umów i równości stron stosunku pracy.

III. Konieczność szukania kompromisowych i zarazem optymalnych rozwiązań jest szczególnie istotna w odniesieniu do osób wychowujących dzieci. Osoby te chcą, a najczęściej muszą pracować i równocześnie chcą maksymalnie dużo czasu poświęcić wychowaniu swych dzieci. Sytuacja taka nie zawsze zgodna jest z oczekiwaniami pracodawców dotyczącymi dyspozycyjności pracowników. Proponowane rozwiązania, w części związanej z prawem pracy, idąc w kierunku kompromisu, zawierają pewne korzyści zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców,

[1] Por. W. Jakimowicz, *Publiczne prawa podmiotowe*, Kraków 2000, s. 126.

a przede wszystkim zwiększają możliwości opieki nad dzieckiem w stosunku do zatrudnienia na pełnym etacie. Rozwiązania te dotyczą tzw. nietypowych form zatrudnienia.

W ramach tych form zatrudnienia występują takie, które są uregulowane w polskim prawodawstwie i stosowane są od dawna, oraz formy nowe, które zaczynają być stosowane i nie są przez prawo zakazane, ale nie są też prawnie uregulowane. Formy te można je podzielić na formy zatrudnienia umożliwiające kontakt z dzieckiem w trakcie wykonywania obowiązków oraz formy umożliwiające zwiększenie tego kontaktu. Cenną cechą nietypowych form zatrudnienia jest to, że nie rodzą one ujemnych konsekwencji finansowych dla pracodawców. Można mieć jedynie obawy, że ingerencja ustawodawcy w tym zakresie może te formy w sposób zamierzony lub niezamierzony ograniczyć lub nawet wyeliminować.

IV. Barierą ekonomiczną zatrudniania osób bezpośrednio wychowujących małe dzieci jest różnica w kosztach świadczenia pracy tych osób, w stosunku do kosztów świadczenia pracy przez osoby wolne od obowiązków związanych z wychowaniem małych dzieci. Wielkość tej różnicy nie jest znana. W związku z tym można się nawet zastanawiać, czy ekonomiczna wielkość tej różnicy nie jest powiększana przez negatywne odczucia z tą różnicą związane.

U podstaw motywacji ekonomicznej doszukać się można społecznie akceptowanej zasady - za taką samą pracę taka sama płaca. Z punktu widzenia pracownika nieprzestrzeganie tej zasady rodzi poczucie dyskryminacji. Zjawiskom tego typu przeciwdziała rozbudowany system ochrony prawnej pracownika. Powstaje jednakże problem: czy jest prawnie chroniony pracodawca w zakresie tej samej zasady, ale odwróconej podmiotowo. Co gwarantuje pracodawcy możliwość uzyskania takiej samej pracy za taką samą płacę? Nie tylko, że takich gwarancji brak, to jeszcze na domiar złego państwo poprzez rozwiązania prawne częstokroć zmusza pracodawcę do płacenia za pracę nieuzyskaną. Fakty takie są w dużej mierze efektem przyjętych rozwiązań na gruncie przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych.

V. Przeprowadzona w Polsce reforma systemu ubezpieczeń społecznych uwikłana została w szeroką akcję propagandową. Kampania propagandowa została podbudowana selektywnie dobranymi „elementami naukowymi". Zauważyć jednakże należy, iż w tym *szumie propagandowym* sprytnie pomijano fakt ponad 100% wzrostu obciążeń związanych z nowym kształtem ubezpieczeń społecznych. Poprzez jednorazowy zabieg ubruttowienia płac zakamuflowano fakt przerzucenia części obciążeń na pracowników. Wprowadzenie czterech składek w miejsce jednej i równoczesne rozbudowanie rozwiązań prawnych uczyniło nowy system ubezpieczeń mało przejrzystym, ale za to bardziej kosztownym i bardziej uciążliwym dla pracodawców. Dostrzegalnym efektem tych zmian jest dla pracodawców znaczny wzrost kosztów pracy ograniczający możliwości wzrostu płac dla pracowników. Suma tych faktów doprowadziła do utożsamienia obciążeń związanych z ubezpieczeniami społecznymi z obciążeniami fiskalnymi. Składki na ubezpieczenia społeczne potocznie zostały nazwane podatkiem na ZUS. Podbudowę psychologiczną do posługiwania się w odniesieniu do składek ubezpieczeniowych pojęciem podatku stanowi absolutna niedostrzegalność wzrostu ekwiwalentności świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W świetle przedstawionych uwag warto również zauważyć, że obciążenia z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne stanowią łącznie 36,59% wynagrodzeń brutto. W obciążeniach tych 18,71% to obciążenie pracownika. Biorąc pod uwagę fakt, że podstawa naliczania podatku dochodowego jest pomniejszana o składki ZUS płacone przez pracownika, łatwo dostrzec, iż jest to obciążenie wyższe niż z tytułu podatku. Łączne obciążenie pracownika z tytułu składek ubezpieczeniowych i podatku dochodowego zbliża się do 40% jego wynagrodzenia. Dodać należy,

że dla pracodawcy koszt pracy ulega powiększeniu jeszcze o 17,88% z tytułu płaconych przez niego składek ubezpieczeniowych. Relacje te wyglądają jeszcze gorzej, jeśli spojrzymy na udział otrzymywanej przez pracownika płacy w ponoszonych przez pracodawcę kosztach pracy. W nieznacznym uproszczeniu można powiedzieć, że ze 100 zł kosztów pracy pracownik (przy średniej płacy) nie otrzymuje więcej niż 45 zł.

VI. Przedstawione w sposób szkicowy ustalenia wskazują, iż suma wpływów z tytułu składek ubezpieczeniowych jest wyższa od wpływów z podatku dochodowego od osób fizycznych. Istotną sprawą jest jednakże to, że podatek dochodowy jest dochodem budżetu państwa, co rodzi określone konsekwencje z punktu widzenia kontroli parlamentarnej. Inaczej natomiast kwestia ta wygląda w odniesieniu do składek ubezpieczeniowych, które stanowią dochód Funduszu Ubezpieczeń Społecznych[2]. Fundusz Ubezpieczeń Społecznych jest funduszem celowym w rozumieniu ustawy z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych[3]. Określenie celu wyodrębnienia tego funduszu nastąpiło w art. 51. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym Fundusz Ubezpieczeń Społecznych jest państwowym funduszem celowym, powołanym w celu realizacji zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych. Dysponentem FUS jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Z przytoczonych przepisów wynika, że środki finansowe FUS pozostają poza sferą funkcjonowania rządu. Stąd też uważa się, że przyczyny tworzenia funduszy celowych mają zwykle charakter polityczny, rzadziej natomiast związane są z racjonalnością publicznej gospodarki finansowej[4]. W odniesieniu do FUS wykładnikiem „racjonalności publicznej gospodarki finansowej" jest fakt, iż wynagrodzenie prezesa ZUS jest znacznie wyższe niż premiera RP.

Warto również zwrócić uwagę na to, iż zakres parlamentarnej kontroli ZUS jest znacznie mniejszy niż rządu RP. Fakt ten jest szczególnie dostrzegalny w sferze procesu budżetowego. Rada Ministrów przedkłada Sejmowi uchwalony przez siebie projekt budżetu państwa. Zgodnie z art. 124 ustawy o finansach publicznych, do projektu ustawy budżetowej dołącza się uzasadnienie zawierające omówienie projektowanych przychodów i wydatków państwowych funduszy celowych. Tak więc wielkość projektowanych, nie przez rząd, ale przez ZUS przychodów i wydatków posiada jedynie charakter informacji zawartej w uzasadnieniu opracowanego przez rząd projektu budżetu państwa. Zakres kontroli wykonania zadań, do których powołany został FUS, sprowadza się jedynie do zbiorczego przedstawienia w sprawozdaniu z wykonania ustawy budżetowej przychodów i wydatków państwowych zakładów budżetowych i gospodarstw pomocniczych państwowych jednostek budżetowych oraz państwowych funduszy celowych. W tym zbiorczym zestawieniu łącznie ujęte są wielkości, które pozostawały w zakresie działań rządu, jak i poza zakresem tych działań. Poza zakresem działań rządu znajduje się właśnie FUS o wielkości przekraczającej 110 mld. zł. Wielkość ta ginie zupełnie z pola widzenia parlamentarzystów, podobnie zresztą jak ewentualna odpowiedzialność Prezesa ZUS, który jest organem pozakonstytucyjnym. Jak kosztowne jest funkcjonowanie ZUS, można dostrzec w przedstawionej poniżej tabeli.

[2] Art. 52., Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 r. (Dz.U. z 1998 r. nr 137, poz. 887).

[3] Art. 29. 1. Funduszem celowym jest fundusz powołany ustawowo, którego przychody pochodzą ze środków publicznych, a wydatki są przeznaczone na realizację wyodrębnionych zadań (Dz.U. nr 249, poz. 2104).

[4] Por. C. Kosikowski, *Finanse publiczne w świetle Konstytucji RP oraz orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, Warszawa 2004, s. 94.

Tabela 1. Koszty Zakładu Ubezpieczeń Społecznych poniesione w latach 2004–2005 r. (w tys. zł)

Wyszczególnienie	2005 r.		2004 r.
	Wykonanie	Struktura	Wykonanie
Koszty	4 064 387	100,00 %	3 993 459
Koszty zasadniczej działalności operacyjnej	3 520 099	86,61 %	3 480 898
Koszty finansowe	492 519	12,12%	466 629
Pozostałe koszty operacyjne	51 731	1,27%	45 916
Straty nadzwyczajne	38	0,00%	16

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sprawozdanie z działalności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2006, s. 34.

VII. Przedstawione powyżej krytyczne uwagi dotyczące zreformowanego systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce pozwalają spostrzec, jaką w tym zakresie rolę odgrywa ZUS. Można się nawet zastanawiać, czy reforma systemu nie była w znacznej mierze nakierowana na wzmocnienie roli tej instytucji w życiu publicznym. Instytucja ta rozwinęła się ilościowo, uzasadniając to wzrostem zadań. Uzasadnienie to spowodowało poważne nakłady zarówno osobowe, jak i rzeczowe. Efektem tych działań jest zbiurokratyzowany system funkcjonowania tej instytucji oparty na kosztownym i mało funkcjonalnym systemie informatycznym. Poza tym znaczna część kosztów ubocznych funkcjonowania systemu przerzucona została na pracodawców. Koszty te związane są m.in. z wprowadzeniem obowiązku wypełniania przez pracodawców szerokiej gamy różnych formularzy zawierających powtarzające się dane identyfikacyjne i w sposób zupełnie nieuzasadniony zaśmiecające system informatyczny.

O prymitywizmie tego systemu najlepiej świadczy fakt, że zapowiadane przez ministra finansów zmniejszenie składek ubezpieczeniowych zostało storpedowane przez ZUS stwierdzeniem, iż na wykonanie takiej operacji ZUS potrzebuje 6 miesięcy. Ponieważ zmniejszenie składek nie było konsultowane z organami ZUS, to ZUS zmiany od 1 stycznia 2007 r. wprowadzić nie może. Zmiany oczywiście nie zostały wprowadzone.

VIII. Pomimo zdecydowanego wzrostu kosztów funkcjonowania nowego systemu ubezpieczeniowego oraz wzrostu obciążeń pracodawców i pracowników nie nastąpił w żadnym zakresie wzrost ekwiwalentności tych obciążeń ze strony ZUS. Można nawet dostrzec, że w pewnym zakresie funkcjonuje nawet pozór ubezpieczeń. Określenie takie odnieść należy przede wszystkim do wyodrębnionego ubezpieczenia chorobowego. Warto zauważyć, że składkę na to ubezpieczenie w wysokości 2,45% wynagrodzenia brutto w całości opłaca pracownik. Z istoty tego ubezpieczenia należałoby sądzić, że w zamian za płacenie składki pracownikowi w przypadku choroby przysługuje odpowiednie świadczenie ze strony ZUS. Faktem jest jednak, że w przypadku choroby

nieprzekraczającej 33 dni w ciągu roku pracownikowi przysługuje wynagrodzenie od pracodawcy. Jest to właśnie przykład wypłacania przez pracodawcę wynagrodzenia za nieświadczoną ze strony pracownika pracę.

ZUS wypłaca zasiłek chorobowy dopiero, poczynając od 34 dnia. W niżej przedstawionych zestawieniach za lata 2004 i 2005 zauważamy, że ZUS z tytułu ubezpieczeń chorobowych osiąga rocznie nadwyżkę w wysokości przeszło 1 mld. zł. Kwota ta odpowiada 1/4 kosztów funkcjonowania ZUS.

Tabela 2. Rachunki zmian stanu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych za lata kończące się dnia 31 grudnia 2004 roku oraz 31 grudnia 2005 roku (w tys. zł)

Wyszczególnienie	Rok kończący się 31 grudnia 2004	Rok kończący się 31 grudnia 2005
(kol. 1)	(kol. 2)	(kol. 3)
A. Przychody ze składek, pochodne od składek oraz dotacje		
I. Przychody ze składek		
1. Składki na fundusz emerytalny	33 914 671	36 232 079
2. Składki na fundusz rentowy	30 068 484	32 001 711
3. Składki na fundusz chorobowy	**5 764 504**	**6 147 212**
4. Składki na fundusz wypadkowy	4 033 146	4 307 578
Razem przychody ze składek	73 780 805	78 688 580
II. Pochodne od składek	646 280	757 378
III. Dotacje z budżetu państwa		
1. Dotacja celowa	3 511 325	3 612 402
2. Dotacja uzupełniająca	19 447 898	16 499 705
Razem dotacje z budżetu państwa	22 959 223	20 112 107
IV. Zmniejszenie stanu rezerw z tytułu nierozpatrzonych spraw	38 316	15 874
V. Zmniejszenie stanu rezerw na sprawy sądowe	-	285 950
Razem przychody z działalności podstawowej	97 424 624	99 859 889
B. Koszty działalności podstawowej		
I. Koszty świadczeń		
1. Świadczenia z funduszu emerytalnego	58 002 403	61 015 501
2. Świadczenia z funduszu rentowego	37 408 016	37 263 820
3. Świadczenia z funduszu chorobowego	**4 747 795**	**4 948 964**
4. Świadczenia z funduszu wypadkowego	4 206 983	4 165 198
Razem koszty świadczeń	104 365 197	107 393 483

(kol. 1)	(kol. 2)	(kol. 3)
II. Zwiększenie stanu rezerw	4 206 983	4 165 198
na świadczenia	104 365 197	107 393 483
III. Odsetki od nieterminowego	21 223	99 598
wypłaconych świadczeń	15 766	4 116
IV. Odpis na Zakład		
Ubezpieczeń Społecznych	2 843 897	3 326 000
V. Prewencja rentowa	80 151	78 368
VI. Pozostałe	26 208	28 750
Razem koszty działalności	107 352 442	110 930 31
podstawowej	(9 927 818)	(11 070 426)
C. Różnica przychodów i kosztów		
z działalności podstawowej (A-B)		
D. Pozostałe przychody operacyjne	11 334 849	12 794 782
I. Refundacja ubytku składek	10 612 950	12 575 416
przekazanych do OFE		
II. Pozostałe	721 899	219 366
(kol. 1)	**(kol. 2)**	**(kol. 3)**
E. Pozostałe koszty operacyjne	1 069 715	62 490
F. Różnica przychodów i kosztów	337 316	1 661 866
z działalności operacyjnej (C+D-E)		
G. Przychody finansowe	14 684	5 693
I. Odsetki od lokat i środków	14 684	5 693
pieniężnych		
II. Pozostałe	-	-
H. Koszty finansowe	236 444	244 811
I. Odsetki	236 444	244 811
II. Pozostałe	-	-
I. Zmiana stanu Funduszu	115 556	1 422 748
przed zdarzeniami		
nadzwyczajnymi (F+G-H)		
J. Wynik zdarzeń nadzwyczajnych	-	-
K. Zmiana stanu Funduszu	115 556	1 422 748

Źródło: www.zus.pl.

Przedstawione dane jednoznacznie świadczą o tym, że brak jest ekonomicznie uzasadnionych przesłanek wypłacania przez pracodawców wynagrodzenia za tak długi okres nieświadczenia pracy przez pracowników z powodu choroby. Problem ten nie byłby poruszany, gdyby nie pozostawał w bezpośrednim związku z problemem matek wychowujących dzieci. Łatwo dostrzec, że wstępem do okresu wychowywania dzieci jest okres ciąży. W okresie ciąży organizm kobiety jest szczególnie narażony na utratę lub ograniczenie możliwości świadczenia pracy. Stąd też częstotliwość korzystania ze zwolnień lekarskich w tym czasie jest szczególnie duża. Prostą konsekwencją

tego stanu rzeczy jest ewidentny wzrost kosztów pracy kobiet w ciąży. Ochrona zatrudnienia kobiet w ciąży jest w pełni społecznie uzasadniona. Jest jednakże społecznie wątpliwe, czy koszty tej ochrony winni ponosić pracodawcy. Sytuacja ta w świetle aktualnych rozwiązań normatywnych rodzi płaszczyznę dyskryminacji młodych kobiet, w tym również wychowujących dzieci. Brutalne reguły rachunku ekonomicznego powodują społecznie nieuzasadnione trudności w powrocie do pracy tej kategorii osób.

IX. Obok przedstawionych świadczeń związanych z funkcjonującym system ubezpieczeń społecznych, finansowanych z FUS lub ze środków pracodawcy, funkcjonuje w Polsce, podobnie jak w innych krajach europejskich, system świadczeń socjalnych na rzecz osób wychowujących dzieci. Świadczenia te finansowane są bezpośrednio z budżetu państwa. Aktualnie kwestie te reguluje m.in. ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych[5]. Uprzednio w tym zakresie regulacje prawne zawierała Ustawa z dnia 1 grudnia 1994 r. o zasiłkach rodzinnych, pielęgnacyjnych i wychowawczych[6].

Poprzednio obowiązująca ustawa powołana została m.in. z tego powodu, iż można uznać, że aktualne rozwiązania stanowią pewien regres w stosunku do uprzednio obowiązujących. Wyrazem wspomnianego regresu jest dostrzegalne ograniczenie kręgu osób, którym świadczenia rodzinne przysługują.

Zgodnie z art. 2 ustawy z 1994 r. zasiłek rodzinny przysługiwał, jeżeli przeciętny miesięczny dochód na osobę w rodzinie uprawnionego, uzyskany w roku kalendarzowym poprzedzającym okres zasiłkowy, nie przekraczał kwoty odpowiadającej 50% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego dla celów emerytalnych za ten sam rok kalendarzowy.

Natomiast według aktualnie obowiązującej ustawy z 2003 r. zasiłek rodzinny przysługuje osobom, jeżeli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie przekracza kwoty 504,00 zł. W przypadku gdy członkiem rodziny jest dziecko legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o umiarkowanym albo o znacznym stopniu niepełnosprawności, zasiłek rodzinny przysługuje, jeżeli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie przekracza kwoty 583,00 zł.

Łatwo dostrzec, że gdyby została zachowana zasada wynikająca z ustawy z 1994 r., to krąg osób uprawnionych do tego typu pomocy społecznej byłby znacznie szerszy. Inaczej mówiąc, zmiana kryterium dochodowości, wprowadzona przez ustawę z 2003 r. doprowadziła nie tylko do ograniczenia zakresu tej pomocy, ale równocześnie pozbawiła jej osoby, którym uprzednio ta pomoc przysługiwała. Uzasadnianie tej zmiany dokonanej w okresie rządów SLD tym, że państwa nie stać na tak szeroką pomoc społeczną, traktować należy jako mało poważne.

Należy również zauważyć, że wysokość zasiłków rodzinnych w Polsce na tle innych krajów europejskich ma charakter symboliczny. W Polsce zasiłek rodzinny wynosi 12,2 euro, w Irlandii 141,6 euro, w Niemczech 154 euro, w Austrii 112,7 euro, w Czechach 67 euro. Jedynie w Grecji na pierwsze dziecko zasiłek jest niższy niż w Polsce i wynosi 8,2 euro, ale już na drugie dziecko wynosi 24,7 euro[7]. Warto przypomnieć, że w żadnym z przytoczonych państw produkt krajowy brutto na mieszkańca nie stanowi wielokrotności produktu krajowego brutto na mieszkańca Polski w takiej relacji, jaka wynikałaby z relacji wysokości zasiłków rodzinnych.

[5] Dz.U. z 2006 r. nr 139, poz. 992, tekst jednolity.
[6] Dz.U. z 1995 r. nr 4, poz. 17; Dz.U. z 1998 r. nr 102, poz. 651, tekst jednolity.
[7] Źródło: Tablice MISSOC.

W miejsce funkcjonujących na gruncie ustawy z 1994 r. kilku samodzielnych rodzajów pomocy społecznej, w ustawie z 2003 r. wprowadzone zostały dodatki do zasiłku rodzinnego. Tym samym dodatki te przysługują jedynie osobom pobierającym zasiłek rodzinny, a więc spełniającym kryteria dochodowe uzyskania tego zasiłku.

Zgodnie z art. 8 ustawy do zasiłku rodzinnego przysługują dodatki z tytułu:

a) urodzenia dziecka;
b) opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego;
c) samotnego wychowywania dziecka;
d) wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej;
e) kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego;
f) rozpoczęcia roku szkolnego;
g) podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania.

Przyjęte w aktualnie obowiązującej ustawie rozwiązanie rodzi określone konsekwencje ekonomiczne. Sens tych konsekwencji sprowadza się do tego, że nieznaczne przekroczenie progu dochodowego (nawet o 1 zł) pozbawia prawa do zasiłku rodzinnego i związanych z nim dodatków. Efektem tych konsekwencji jest fakt, że osoba nieprzekraczająca progu kryterium dochodowego, uzyskując zasiłek rodzinny, będzie miała lepszą sytuację ekonomiczną od osoby nieznacznie przekraczającej próg. Negatywny efekt ekonomiczny zostanie pogłębiony w przypadku uzyskania dodatków do zasiłku rodzinnego. Rozwiązanie takie nie tylko kłóci się z poczuciem sprawiedliwości społecznej, ale jest wyrazem skrajnego prymitywizmu przyjętej techniki obliczeniowej. Negatywne efekty ekonomiczne są szczególnie dostrzegalne w odniesieniu do określonego w art. 9 ustawy dodatku z tytułu urodzenia dziecka, który przysługuje matce lub ojcu albo opiekunowi prawnemu dziecka. Dodatek przysługuje jednorazowo, w wysokości 1000,00 zł. Obok tego dodatku, realizując hasła z kampanii wyborczej, wprowadzono z dniem 1 stycznia 2006 r. tzw. „becikowe" jako jednorazową zapomogę w wysokości 1000 zł na jedno dziecko. Zapomoga ta przysługuje ojcu lub matce albo opiekunowi prawnemu niezależnie od ich dochodów. Rozwiązanie to poszło w społecznie aprobowanym kierunku, aczkolwiek w zestawieniu z innymi rozwiązaniami ustawy o racjonalizmie ekonomicznym raczej trudno tu mówić. Szkoda tylko, że tak poważne kwestie społeczne stają się przedmiotem doraźnej gry politycznej, a nie są wyrazem realizacji określonej polityki społecznej.

X. Obok przedstawionych form bezpośredniej pomocy społecznej zwykle funkcjonują również określone formy pomocy pośredniej. Sens pomocy pośredniej sprowadza się do rezygnacji państwa z części lub całości należnych mu świadczeń. Płaszczyzną, na której najczęściej ten typ pomocy występuje, są rozwiązania z zakresu prawa podatkowego. W grę wchodzą ulgi oraz zwolnienia podatkowe. Stosowanie ulg oraz zwolnień podatkowych budzi szereg kontrowersji, w szczególności z punktu widzenia zasad równości i sprawiedliwości[8]. Sens tych zasad sprowadza się częstokroć do ich wewnętrznej sprzeczności. Trudno bowiem rozstrzygnąć, czy równo znaczy zawsze sprawiedliwie. Materia ta jest na tyle poważna, że znalazła swój wyraz w Konstytucji RP[9]. Ustrojodawca wzorem konstytucji innych państw stwierdził, że materia ta może być normowana jedynie w drodze ustawy. Normatywne rozumienie ulg podatkowych sprowadza się do przewidzianych w przepisach prawa podatkowego:

a) zwolnień;
b) zmniejszeń podstawy opodatkowania;

[8] O zasadach tych mówi się w każdym podręczniku prawa podatkowego.
[9] Art. 217. (Dz.U. z 1997, nr 78, poz. 483).

c) zmniejszeń stawek podatkowych;

d) zmniejszeń kwoty podatku[10].

Pole badawcze od strony formalnej wyznaczają dwie ustawy: Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 r.[11] oraz Ustawa o podatku dochodowym od osób prawnych z dnia 15 lutego1992 r.[12]

Druga z wymienionych ustaw dotyczy tylko pracodawców i nie zawiera, podobnie jak pierwsza, w zakresie dotyczącym pracodawców żadnych ulg związanych z zatrudnianiem osób wychowujących dzieci. Analiza przepisów podatkowych w zakresie ulg związanych z zatrudnieniem, w tym również z zatrudnieniem osób wychowujących dzieci, wykazuje, że kwestie te są zupełnie poza zakresem zainteresowania ustawodawcy. Wyrażane natomiast okolicznościowe postulaty polityków wskazują na powierzchowne i propagandowe podejście do tej kwestii. W postulatach tych najczęściej mylone są obciążenia podatkowe z obciążeniami ubezpieczeniowymi, o czym wspomniano we wcześniejszych rozważaniach.

Pierwsza z wymienionych ustaw do początku bieżącego roku też w zasadzie nie przewidywała ulg dla pracowników związanych z wychowywaniem dzieci. Pośrednio jedynie z tematem rozważań powiązany był i jest sposób ulgowego opodatkowania osób samotnie wychowujących dzieci.

Zgodnie z art. 6 ust. 4 Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych od osób samotnie wychowujących w roku podatkowym:

a) dzieci małoletnie;

b) dzieci bez względu na ich wiek, które zgodnie z odrębnymi przepisami otrzymywały zasiłek pielęgnacyjny;

c) dzieci do ukończenia 25 lat uczące się w szkołach, o których mowa w przepisach o systemie oświaty lub w przepisach Prawo o szkolnictwie wyższym, jeżeli w roku podatkowym dzieci te nie uzyskały dochodów, z wyjątkiem dochodów wolnych od podatku dochodowego, renty rodzinnej oraz dochodów w wysokości niepowodującej obowiązku zapłaty podatku

- podatek może być określony na wniosek wyrażony w rocznym zeznaniu podatkowym, w podwójnej wysokości podatku obliczonego od połowy dochodów osoby samotnie wychowującej dzieci, z tym że do sumy tych dochodów nie wlicza się dochodów (przychodów) opodatkowanych w sposób zryczałtowany na zasadach określonych w ustawie.

Za osobę samotnie wychowującą dzieci uważa się jednego z rodziców albo opiekuna prawnego, jeżeli osoba ta jest panną, kawalerem, wdową, wdowcem, rozwódką, rozwodnikiem albo osobą, w stosunku do której orzeczono separację w rozumieniu odrębnych przepisów. Za osobę samotnie wychowującą dzieci uważa się również osobę pozostającą w związku małżeńskim, jeżeli jej małżonek został pozbawiony praw rodzicielskich lub odbywa karę pozbawienia wolności.

Sens tej ulgi sprowadza się do obniżenia wpływu progresji na wysokość podatku. Jak wcześniej wspomniano, ulga ta pozostaje w pośrednim związku z tematem rozwiązań, ponieważ zawiera preferencyjne opodatkowanie związane bezpośrednio z faktem wychowywania dziecka przez osobę samotną, a pośrednio z faktem, iż jest to zazwyczaj osoba pracująca.

W związku z nieuwzględnianiem w polskim systemie podatkowym żadnych ulg związanych z wychowywaniem dzieci i głoszonymi hasłami polityki prorodzinnej wprowadzono w podatku

[10] W podręcznikach prawa podatkowego techniczna strona stosowania ulg podatkowych bywa różnie określana, ale sens stosowanych podziałów jest w zasadzie taki sam. Por. m.in. A. Gomułowicz, J. Małecki, *Podatki i prawo podatkowe*, Warszawa 2004, s. 137-138.

[11] Dz.U. z 1991 r. nr 80, poz. 350; Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176 z późn. zm., tekst jednolity z dnia 31 stycznia 2000 r.

[12] Dz.U. z 1992 r. nr 21, poz. 86; Dz.U. z 2000 nr 54, poz. 654 z późn. zm., tekst jednolity.

ulgę dotyczącą osób wychowujących dzieci. Na marginesie należy zaznaczyć, że Polska i Czechy to jedyne państwa Wspólnot Europejskich, których systemy podatkowe takich ulg nie zawierały.

Zgodnie z obowiązującym od 1 stycznia 2007 r. art. 27 f. od podatku dochodowego podatnik ma prawo odliczyć rocznie kwotę stanowiącą iloczyn liczby wychowywanych dzieci i kwoty 120 zł, jeżeli w roku podatkowym wychowywał własne lub przysposobione dzieci. Odliczenie kwoty, o której mowa, dotyczy łącznie obojga rodziców. Kwotę tę odlicza się od podatku jednego z rodziców lub od podatku obojga. W przypadku rodziców, w stosunku do których orzeczone zostały rozwód albo separacja, odliczenie przysługuje jednemu z nich, u którego dzieci faktycznie zamieszkują.

Jeżeli przez część roku podatkowego dzieci faktycznie zamieszkują u każdego z rodziców, odliczenie przysługuje każdemu z nich; w tym przypadku kwota odliczenia stanowi iloczyn liczby miesięcy pobytu dzieci u rodzica i 1/12 kwoty podlegającej odliczeniu.

Przedstawione rozwiązanie uznać należy za zmierzające we właściwym kierunku, aczkolwiek wysokość przyznanej ulgi ma charakter symboliczny. Kwota odliczenia od podatku odpowiada bowiem kwocie miesięcznego zwolnienia od podatku około 50 zł dochodu.

Propozycja zmian

1) Jest w pełni zasadne i społecznie akceptowane 100% świadczenie chorobowe w odniesieniu do kobiet w ciąży. Jest natomiast zupełnie nieuzasadnione przerzucenie ciężaru tego świadczenia na pracodawcę. Jest to tym bardziej nieuzasadnione, że ZUS osiąga przekraczającą mld zł nadwyżkę składek na ubezpieczenie chorobowe nad wypłatą świadczeń chorobowych. Stąd też propozycja wypłaty przez ZUS zasiłku chorobowego w odniesieniu do kobiet w ciąży niezależnie od liczby dni choroby jest ekonomicznie uzasadniona. Równocześnie rozwiązanie takie zlikwidowałoby istniejące aktualnie ekonomiczne bariery zatrudnienia młodych kobiet oraz kobiet w ciąży.

2) Wysokość zasiłków rodzinnych należałoby urealnić w odniesieniu do średniej płacy. Wielkość środków budżetowych przeznaczanych na tego typu świadczenia należałoby odnieść do relacji nawiązującej do produktu krajowego brutto na mieszkańca i w tym zakresie nawiązać do relacji średnioeuropejskiej.

3) W miejsce sztywnych wysokości zasiłków rodzinnych należałoby wprowadzić kwoty zmniejszające się przy wzroście dochodu przypadającego na członka rodziny. Rozwiązanie takie można uzyskać poprzez określenie górnej granicy dochodu, do której pomoc społeczna przysługuje, oraz określenie górnej granicy wielkości świadczonej pomocy. Kwota należnego zasiłku stanowiłaby różnicę pomiędzy górną granicą wielkości pomocy społecznej a osiąganym dochodem na osobę ubiegającą się o tę pomoc. Proponowane rozwiązanie nie spowoduje wzrostu wydatków budżetowych, a równocześnie wyeliminuje nieuzasadnione efekty obecnego rozwiązania.

4) Wprowadzenie z dniem 1 stycznia 2007 r. ulgi podatkowej związanej z wychowywaniem dzieci uznać należy za bardzo nieśmiały krok w kierunku realizacji polityki prorodzinnej. Postulować należałoby, podobnie jak przy zasiłkach rodzinnych, powiązanie wysokości ulg do relacji nawiązującej do produktu krajowego brutto na mieszkańca. Również w tym zakresie ulgi nie powinny mieć charakteru symbolicznego, ale winny nawiązać do relacji średnioeuropejskiej.

5) W systemie podatkowym należałoby rozważyć możliwość wkomponowania ulg dla pracodawców zatrudniających osoby wychowujące dzieci. Chodzi o to, aby ulgi te rekompensowały dodatkowe koszty ponoszone przez pracodawców związane z ograniczeniem dyspozycyjności osób wychowujących dzieci, co stanowi dostrzegalną barierę w zatrudnianiu tych osób.

6) Przedstawione propozycje w zasadzie nie rodzą dodatkowych wydatków państwa, a jedynie prowadzą do zastąpienia lub wyeliminowania dostrzegalnych patologii w zakresie funkcjonowania systemu finansów publicznych.

Zakończenie

Niniejszy raport badawczy opisuje sytuację prawną osób wychowujących dzieci. Na bazie przedstawienia stanu prawnego dyskutowane są rozwiązania mające na celu ułatwienie godzenia obowiązków rodzicielskich z aktywnością zawodową.

Pierwsza część raportu koncentruje się wokół zagadnień regulowanych przez prawo pracy. Wskazuje się tu między innymi na potrzebę uregulowania elastycznych form zatrudnienia, takich jak telepraca czy *job-sharing*. Podkreśla się, że zgodnie z Europejską Strategią Zatrudnienia konieczne jest wprowadzanie instytucji zwiększających elastyczność stosunku pracy, ale także zapewniających równolegle jego trwałość.

W kolejnej części opracowania przedstawiono analizę istniejących rozwiązań prawnych z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych umożliwiających pogodzenie pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci oraz zaprezentowano postulaty nowych rozwiązań w tym zakresie. Postulaty te w większości wiążą się z dążeniem do zmniejszenia kosztów pracy (głównie składek na ubezpieczenie społeczne) kobiet wychowujących dzieci. Koszty te zostałyby przerzucone z pracodawcy na państwo.

Autorka trzeciej części raportu, na bazie przedstawienia systemu ubezpieczeń gospodarczych, wskazuje, że zakłady ubezpieczeń w zasadzie nie oferują objęcia ochroną ubezpieczeniową ryzyka macierzyństwa. Prowadzone rozważania wskazują na możliwość wypracowania nowatorskich rozwiązań w tym zakresie, które na przykład pozwoliłyby ubezpieczonemu pracodawcy pokryć koszty zatrudnienia (w ramach umowy na zastępstwo) pracownika zastępującego osobę korzystającą z urlopu macierzyńskiego. Analiza ta prowadzi jednak do wniosku, że bariery wynikające między innymi z poziomu rozwoju rynku ubezpieczeniowego czy z nikłych możliwości finansowania zakupu ubezpieczenia nie pozwalają na rozwój tego rodzaju ubezpieczeń. Sytuację taką mogłaby ewentualnie zmienić ingerencja państwa w formie dopłat do składki czy odpowiednich ulg podatkowych.

Kolejna część raportu dotyczy analizy rozwiązań prawnofinansowych jako narzędzi realizacji polityki prorodzinnej przez państwo. Realizacja tej polityki powoduje konieczność zmiany prywatnoprawnego charakteru dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem kobiet wychowujących dzieci na koszty o charakterze publicznoprawnym. Fakt ten w konsekwencji powoduje sfinansowanie tych kosztów przez państwo.

Analiza aktualnych rozwiązań prawnych służących realizacji celów polityki społecznej państwa wykazuje bardzo ograniczone stosowanie odpowiednich instrumentów prawnofinansowych w tym zakresie. Instrumenty te mogą funkcjonować w formach odpowiednich instytucji systemu finansowego. Pole możliwości funkcjonowania odpowiednich instrumentów prawnofinansowych obejmuje zarówno instytucje bezpośrednio nakierowane na realizację określonego celu (np. dotacje celowe), jak i instytucje spełniające inne funkcje z wkomponowanymi określonymi funkcjami ubocznymi (np. podatki - ulgi podatkowe, zwolnienia itp.).

Przedstawione propozycje zmian rozwiązań prawnofinansowych w zasadzie nie rodzą dodatkowych wydatków państwa, a jedynie prowadzą do zastąpienia lub wyeliminowania dostrzegalnych patologii w zakresie funkcjonowania systemu finansów publicznych. Wielkość środków budżetowych przeznaczanych na tego typu świadczenia należałoby odnieść do relacji nawiązującej do produktu krajowego brutto na mieszkańca i w tym zakresie nawiązać do relacji średnioeuropejskiej. Propozycja ta w dużej mierze zdezaktualizowałaby argument braku możliwości finansowych państwa na realizację odpowiedniej polityki społecznej w tym zakresie.

Istnieje potrzeba ciągłego dostosowywania systemu prawnego do zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej. W następstwie powyższego konieczne jest prowadzenie pogłębionych studiów również na temat szukania możliwości godzenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym.

Andrzej Buczek

STRESZCZENIA

Marek Balicki

Analiza istniejących rozwiązań prawnych z zakresu prawa pracy, umożliwiających pogodzenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym

W rozdziale pierwszym pokazane są możliwości, jakie ma pracodawca, jeżeli chce u siebie w zakładzie wprowadzić przepisy prawa pracy korzystniejsze od przepisów powszechnie obowiązujących (np. dodatkowy urlop wypoczynkowy przysługujący kobietom powracającym po urlopie macierzyńskim, czy też zmniejszenie wymiaru czasu pracy dla rodziców wychowujących małe dzieci), i jakie ograniczenia musi zachować oraz w jakich sytuacjach takie działania pracodawcy nie będą stanowić naruszenia zasady równego traktowania pracowników. Przepisy takie najlepiej umiejscowić w regulaminie pracy, który obok swej funkcji informacyjnej oraz wprowadzania dodatkowych uprawnień pracowniczych daje pracodawcy podstawę do egzekwowania określonych w nim obowiązków pracowników.

W rozdziale drugim zawarte są informacje objaśniające pojęcia z zakresu czasu pracy, jak rozkład czy system czasu pracy, harmonogram, a także omówione zostały systemy czasu pracy pod kątem rozwiązań, które mogą być zastosowane, aby ułatwić pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym. Niektóre z systemów czasu pracy określane jako „przyjazne" w większym stopniu dają pracownikom możliwość godzenia życia rodzinnego z zawodowym poprzez np. przesunięcie na pracownika możliwości określania godzin wykonywania pracy (zadaniowy system czasu pracy) lub zyskanie przez pracownika większej liczby dni wolnych kosztem dłuższych dni, w których praca jest wykonywana (równoważny, skrócony czy też weekendowy system czasu pracy) albo też dostosowanie tygodnia, dnia roboczego pracownika do jego indywidualnych potrzeb życiowych (indywidualny, ruchomy czy też przerywany system czasu pracy).

Rozdział trzeci przedstawia „elastyczne formy zatrudnienia", czyli zatrudnianie w taki sposób, aby ułatwić godzenie sfery zawodowej z życiem rodzinnym. Omówione zostało zatrudnianie na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz praca nakładcza, jak również jeszcze nieuregulowane w polskim prawie pracy, ale dopuszczalne: telepraca i dzielenie stanowiska pracy przez dwie osoby oraz samozatrudnienie, które wprawdzie ze stosunkiem pracy nie ma nic wspólnego, ale jest zbyt powszechną formą współpracy jednoosobowych podmiotów z większymi, aby o nim nie wspomnieć. Przedstawione zostały zarówno regulacje dotyczące wymienionych form, jak i zestawienie ich wad i zalet.

W rozdziale czwartym omówiono uprawnienia przysługujące kobiecie w okresie ciąży i macierzyństwa, np. szczególna ochrona pracownic w ciąży przed zwolnieniem, zakres i okres trwania tej ochrony oraz następujące z mocy prawa przedłużenia terminowej umowy o pracę do dnia porodu. Wskazane są także uprawnienia przysługujące drugiemu z rodziców w okresie wychowywania dziecka. Ukazane zostało bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego z omawianego zakresu, a w szczególności dotyczące konsekwencji naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących ochrony kobiet w ciąży oraz w czasie urlopu macierzyńskiego. W ramach omawiania problematyki urlopu macierzyńskiego (okresy urlopowe, kiedy może skorzystać ojciec dziecka), wyjaśniono wątpliwości związane z dopuszczalnością podjęcia pracy przez kobietę w tym okresie. Zajęto się też sytuacją zaliczenia urlopu wychowawczego do stażu pracy osoby korzystającej z tego uprawnienia.

Rozdział piąty porusza zagadnienia ochrony pracy kobiet w ciąży oraz opiekę nad dziećmi, które są uregulowane w prawie Unii Europejskiej, konkretnie w Dyrektywach, co jest celem tych rozwiązań i jakie Dyrektywy proponują środki. Wskazane zostało także orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z tego zakresu.

W rozdziale szóstym omówiono przykłady nowych uregulowań polegających zarówno na zwiększeniu elastyczności organizacji pracy, ale także zwiększających trwałość zatrudnienia. Wskazane są powody, dla których ewolucja prawa pracy powinna iść w tym właśnie kierunku. Omówione są regulacje kodeksu pracy, które wymagają ingerencji ustawodawcy, gdyż w obecnym stanie prawnym mogą być „omijane" w sposób niekorzystny dla pracowników. Wskazano, dlaczego projektowane zmiany nie mogą zwiększać obciążeń pracodawcy z tytułu stosunku pracy oraz zasygnalizowano korzyści, jakie osiągnie Państwo w związku z wprowadzeniem zmian idących w postulowanym kierunku.

Edyta Czerwiec

Analiza istniejących rozwiązań prawnych z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych umożliwiających pogodzenie pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci oraz postulaty nowych rozwiązań

W pierwszej części opracowania nacisk położono na teoretyczną stronę zabezpieczenia społecznego. Podano definicje oraz omówiono szczegółowo techniki zabezpieczenia społecznego, takie jak ubezpieczenie społeczne, zaopatrzenie społeczne oraz pomoc socjalna. Analizie poddane zostały podstawowe akty prawne regulujące system zabezpieczenia społecznego w Polsce, w szczególności dotyczące osób wychowujących dzieci. Omówiono obowiązujące przepisy prawne, rozpatrując je pod kątem praw i obowiązków osób posiadających i wychowujących dzieci. Analizie poddano Ustawę o systemie ubezpieczeń społecznych, Ustawę o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz Ustawę o świadczeniach rodzinnych.

W części drugiej przedstawione zostały propozycje zmian w zakresie ubezpieczeń społecznych mających na celu poprawę sytuacji osób łączących wychowywanie dzieci z aktywnością zawodową.

Grażyna Sordyl

Analiza możliwości realizacji wspierania zatrudnienia kobiet matek w systemie ubezpieczeń gospodarczych

Podejmując problematykę ubezpieczenia ryzyka macierzyństwa w obrębie systemu ubezpieczeń gospodarczych, ukazano zagadnienie wieloaspektowo, zarówno przez analizę roli ubezpieczeń w gospodarce, przyjętych rozwiązań prawnych, jak i sytuacji na rynku ubezpieczeniowym.

W opracowaniu przedstawiono specyfikę ubezpieczeń gospodarczych poprzez charakterystykę funkcji, jakie pełnią, wskazując jednocześnie na ścisłe powiązanie funkcji ubezpieczeń z ochroną ubezpieczeniową.

W opracowaniu dokonano charakterystyki systemu prawnego, którą objęto podstawowy materiał normatywny w obszarze ubezpieczeń. Przeprowadzona analiza potwierdziła tezę, iż prawo ubezpieczeń gospodarczych stanowi odrębną dziedzinę prawa, która nie reguluje kwestii związanych z ryzykiem macierzyństwa.

W przeprowadzonej analizie dotyczącej funkcjonowania rynku ubezpieczeń w Polsce ukazano fundamentalne zasady odnoszące się do organizacji tego rynku oraz kierunki jego rozwoju.

W ramach opracowania uwzględnione zostały propozycje upowszechnienia bądź opracowania produktów ubezpieczeniowych i możliwości ich wykorzystania w finansowaniu ryzyka macierzyństwa. Stwierdzono, iż istnieje potencjalna możliwość tworzenia produktów ubezpieczeniowych związanych z ryzykiem macierzyństwa, niemniej jednak występują bariery wynikające z poziomu rozwoju rynku ubezpieczeniowego, możliwości finansowania zakupu ubezpieczenia czy w końcu zainteresowania firm ubezpieczeniowych w zakresie wprowadzania nowatorskich rozwiązań.

Andrzej Buczek

Zagadnienia prawnofinansowe dotyczące zatrudnienia osób wychowujących dzieci

Opracowanie poświęcone zostało analizie prawnofinansowych rozwiązań dotyczących sytuacji materialnej osób wychowujących dzieci. Podstawowy problem dotyczy świadczeń na rzecz pracowników wychowujących dzieci ze strony państwa. Przedstawiona analiza polskich rozwiązań wskazuje na przerzucanie przez państwo skutków finansowych przywilejów pracowniczych na pracodawców. Konsekwencją takiego podejścia jest osłabienie pozycji osób wychowujących dzieci na rynku pracy. Polskie ustawodawstwo wskazuje na dalece ograniczony wpływ rozwiązań europejskich na rozwiązania prawnofinansowe. Wyrazem tego ograniczonego wpływu jest wprowadzona ulga w podatku dochodowym dla osób wychowujących dzieci. Jest to rozwiązanie dalece odstające od rozwiązań stosowanych w innych krajach. Powszechnie stosowane w Europie jest bowiem opodatkowanie dochodu przypadającego na członka rodziny, a nie jak w Polsce: dochodu przypadającego na osobę osiągającą ten dochód.

Opracowanie zamykają propozycje zmian aktualnych rozwiązań, które w przeważającej mierze nie rodzą dodatkowych obciążeń budżetu państwa, a mogą prowadzić do poprawy warunków materialnych osób wychowujących dzieci.

KRAKOWSKA SZKOŁA WYŻSZA
BIBLIOTEKA
im. A. Frycza Modrzewskiego

Biblioteka Krakowskiej Akademii
im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego
Czytelnia
KA 331
Inw. 69958

OFICYNA WYDAWNICZA AFM

ISBN 978-83-89823-74-8

Lider Projektu: Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU

Partnerzy:

Partnerzy wspierający: MAŁOPOLSKI

Patronat medialny:

Patronat artystyczny