



Projekt

Rodzic - Pracownik - rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego



R A P O R T

**z badań Think-Tanku ds. Elastycznych Form Zatrudnienia
w ramach projektu
*Rodzic-Pracownik. Rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu
wychowawczego***

Zadania:

Zadanie 1/1A: Opracowanie koncepcji badań i zakresu analizy w obszarze możliwości wypracowania wdrożenia elastycznych form zatrudnienia

Zadanie 1/4: Przeprowadzenie analiz w celu wypracowania możliwości wdrożenia elastycznych form zatrudnienia OPNUW w ramach Think – Tank

Warszawa, kwiecień 2006

Spis treści:

I. Rynek pracy w Polsce, wyzwania elastyczności, łączenie pracy z funkcjami rodzinnymi i rekomendacje dla polityki zatrudnienia – dr Michał Boni.....	3
II. Zagadnienia prawne dot. urlopu wychowawczego – Aleksandra Rusielewicz.....	18
III. Wykorzystanie (niektórych) elastycznych form zatrudniania w Polsce w świetle danych statystycznych – Mateusz Walewski.....	55
IV. „POLSKIE FLEXICURITY”, czyli jak wygląda w praktyce kadrowej wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia w Polsce – Bartłomiej Piotrowski.....	60

**RYNEK PRACY W POLSCE, WYZWANIA ELASTYCZNOŚCI,
ŁĄCZENIE PRACY Z FUNKCJAMI RODZINNYMI. WARUNKI I
REKOMENDACJE DLA POLITYKI ZATRUDNIENIA**

I.

Wyzwania polskiego rynku pracy charakteryzowane są po wielokroć – w pracach analitycznych, raportach, a także opracowaniach powstających w ramach programu EQUAL, gdzie odniesienie się do podstawowych cech polskiego rynku pracy jest kluczowe dla realizacji wyznaczonych celów.

Wysokie bezrobocie (17% - 18%) oraz najniższy wśród 25 krajów UE wskaźnik zatrudnienia (ciągle, mimo ożywienia gospodarczego – ok. 52%) definiują skalę problemów. Specyficznymi cechami polskiego rynku pracy są jednak w szczególności:

- Wysoka stopa bezrobocia ludzi młodych (19 – 24 lata), na poziomie ok. 36%, co oznacza trudne warunki startu życiowego i zawodowego młodej generacji wyżu demograficznego
- Niska stopa zatrudnienia kobiet w wieku 19 – 24 lata (do 20%), i największa luka w zatrudnieniu pomiędzy mężczyznami a kobietami w grupie wiekowej 25 – 29 lat, co świadczy o trudnościach kobiet w wejściu, ale też i utrzymaniu obecności na rynku pracy
- Zjawisko (nie do końca jeszcze zdefiniowane co do objawów i przyczyn) bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego, jakie można obserwować od 2/3 lat
- Wysoki udział wśród bezrobotnych osób długotrwale bezrobotnych (ciągle ok. 50%), a także wysoka stopa bezrobocia długotrwałego – 10,5% w porównaniu z ok. 4% przeciętnie w krajach UE
- Wysoki udział w bezrobociu mieszkańców obszarów wiejskich (nie rejestruje się osób posiadających choćby 1 – 2 ha ziemi na własność), prawie 45%, co jednak nie zamyka problemu, gdyż procesy restrukturyzacyjne rolnictwa mogą pociągnąć za sobą wzrost bezrobocia o ok. 1 mln osób (dzisiaj – bezrobocie ukryte)
- Niski wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55+ (do uzyskania wieku emerytalnego), na poziomie 26% oraz najniższy w UE wskaźnik wyjścia z rynku pracy – 58 lat (tylko 17% kobiet przechodzi na emeryturę w wieku ustawowym, reszta wcześniej, a wśród mężczyzn jest to ok. 30%)
- Niski stopień udziału w aktywności zawodowej (16,5%) oraz zatrudnieniu (13%) - osób niepełnosprawnych
- Rosnący w ostatnich latach wskaźnik zatrudnionych na czas określony w populacji pracujących (z 6% w końcu lat 90. do 25% obecnie), obok Hiszpanii jeden z najwyższych w UE
- Nieduży stopień udziału wśród pracujących, osób zatrudnionych w formule part time job (ok. 10% - 12%, i to w rolnictwie, czyli bez wykorzystania tej formy zatrudnienia dla łączenia pracy zawodowej z funkcjami rodzinnymi)
- Wysoka skala zatrudnienia sezonowego, co wyraża się nie tylko wielkością zatrudnienia na czas określony, ale i rozpiętością w wielkości liczby pracujących pomiędzy kwartałami – rząd ok. 600/700 tysięcy
- Wedle różnych badań – wysoka skala zatrudnienia w szarej strefie, aż do 800tys. – 1 mln osób (z dominacją zatrudnienia krótkotrwałego)
- Rosnące zatrudnienie w formie pracy czasowej (za pośrednictwem agencji pracy czasowej) – prawdopodobnie do ok. 300 tys. osób w 2005 roku

- Rosnąca migracja czasowa do krajów europejskich, szczególnie Irlandii i Wielkiej Brytanii (w skali 250 – 300tys. osób rocznie do tych 2 krajów), w sumie ok. 800 /900 tys. rocznie.

Ten krótki przegląd specyficznych cech charakterystycznych polskiego rynku pracy pokazuje uwarunkowania dotyczące następujących, kluczowych dla tematu projektu, spraw:

Wykorzystywania w Polsce elastycznych form zatrudnienia, organizacji pracy i czasu pracy jako ważnego elementu sprzyjającego wzrostowi zatrudnienia;

oraz

Warunków dla wzrostu dzietności w młodym pokoleniu, startującym zawodowo na takim właśnie, a nie innym rynku pracy.

II.

Problematyka *elastyczności rynku pracy* jest jedną z podstawowych dla rozumienia współczesnej roli pracy i zatrudnienia w zmieniającym się świecie.

Z jednej bowiem strony elastyczność w różnych jej postaciach (dynamicznego rynku pracy, form prawnych ułatwiających zwalnianie i zatrudnianie pracowników, nowych form zatrudnienia bardziej dopasowanych do bieżących potrzeb i obciążania kosztami pracodawców, zmiennej organizacji pracy i wykorzystywania czasu pracy w sposób maksymalnie dostosowany do oczekiwań rynku i klientów) jest odpowiedzią na zmieniającą się gospodarkę i reguły nią rządzące. Toteż, jeśli w globalnej ekonomii szybkość operacji i decyzji, przetwarzanie informacji, wykorzystywanie wiedzy, umiejętne budowanie przewag w różnych dziedzinach (także kosztowej) wpływają na konkurencyjność podmiotów gospodarczych, krajowych gospodarek, czy obszarów gospodarczych (jak Unia Europejska), to oznacza to, iż istnieje *związek pomiędzy dążeniem do wzrostu konkurencyjności a wykorzystaniem elastyczności rynku pracy*. Przedsiębiorstwa, by sprostać konkurencji muszą być adaptacyjne. A *elastyczność na rynku pracy i rynku pracy sprzyja adaptacyjności*.

Z drugiej jednak strony – elastyczność rynku pracy i podporządkowanie różnych form zatrudnienia i sposobów organizacji pracy zasadzie adaptacyjności przedsiębiorstw, *wymusza adaptacyjność pracowników*. Z pewnego punktu widzenia, oczekiwana obecnie adaptacyjność pracowników oznacza zmniejszenie ich poczucia bezpieczeństwa i pewności. Jest to tym bardziej widoczne, iż wyrasta ze sprzeczności między dotychczasowym modelem i filozofią pracy – a obecnymi wymogami rynku pracy.

Wzrost gospodarczy w czasach industrialnych pozwalał na maksymalne wykorzystanie zasobów ludzkich w procesie pracy, szczególnie w okresach koniunktury. Dlatego bezrobocie było często zjawiskiem cyklicznym, powiązaniem z różnymi fazami rozwoju gospodarczego. Konsekwencją tych zjawisk była realizowana w praktyce – jako element umowy społecznej między pracą a kapitałem – zasada tzw. pełnego zatrudnienia (czyli bezrobocia na poziomie ok. 4 -5%, by spełniało ono rolę mechanizmu fluktuacji i dopasowywania podaży i popytu pracy). W ramach przyjętego dosyć powszechnie po II wojnie światowej, *klasycznego modelu welfare state* – oprócz gwarancji pracy istotne były również: stabilność zatrudnienia na etacie (od szkoły aż do emerytury), gwarancja płacy minimalnej, ale i stałego wzrostu wynagrodzenia, pewność emerytury wedle modelu zdefiniowanego świadczenia, ochrona pracy z mocy prawa krajowego oraz gwarantowanej obrony przez silne związki zawodowe jako reprezentacje większości pracowników, pewność dostępu do systemu ochrony zdrowia oraz edukacji. Nie mówiąc już o tych składnikach *modelu welfare state*, które gwarantowały zabezpieczenie socjalne poprzez różnego rodzaju świadczenia indywidualne i rodzinne na wypadek utraty lub pomniejszenia dochodów (ubytek zdrowia, okresy macierzyńskie i wychowawcze, wsparcie dla nisko zarabiających lub bez pracy – zasiłki).

Zmiana modelu gospodarki, wzrost konkurencyjności, rosnące znaczenie i skala usług (także przyrost zatrudnienia w usługach), innowacyjność, informacyjność oraz informatyzacja we

współczesnej gospodarce i społeczeństwach – przenoszą w inne miejsca kluczowe punkty ciężkości. Stabilność jest wypierana przez zmienność i dynamikę, pewność – przez niepewność, gwarancje państwa przez indywidualną odpowiedzialność. I nie jest to tylko pochodną dominacji koncepcji neoliberalnych od początku lat 80. ubiegłego wieku.

Klasyczny model welfare state wypierany jest przez *koncepcję workfare state*.

Źródłem tej koncepcji było przeświadczenie, iż państwo opiekuńcze staje się zbyt kosztowne i nadmiernie sprzyjające bierności jednych grup społecznych na koszt drugih. Stąd potrzeba wzmocnienia polityki aktywizacji i wprowadzania na rynek pracy grup o niższym potencjale „zatrudnialności” – także poprzez połączenie instrumentów polityki rynku pracy oraz polityki integracji społecznej. Zasadniczym sposobem przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu ma być praca, a dostęp do niej staje się kluczową kwestią.

Dostęp do pracy staje się jednak problemem z kilku innych jeszcze, dodatkowych powodów. Gospodarka wymaga coraz to wyższych i nowych, zmieniających się i unowocześnianych kwalifikacji. Formuła *life long working* zastępowana jest przez koncepcję *life long learning*. Planowanie kariery zawodowej, to projektowanie zmian, sposobów podejmowania nowych wyzwań i ciągłego uczenia się, a nie koncentracja na kolejnych „należących się” z mocy układu zbiorowego pracy podwyżkach i awansach. Przesunięcia z jednego miejsca pracy do drugiego, „outsourcing” funkcji przedsiębiorstw, a wraz z tym ról pracowników, odchodzenie od trwałości stosunku pracy na rzecz indywidualizacji kontraktów, nie gwarantowanych umową zbiorową (bo rola związków zawodowych radykalnie maleje) - to kolejne przejawy zmian na rynku pracy, które determinują dostęp do pracy. W efekcie powstają dualne rynki pracy.

Dualizacja rynku pracy i jego segmentacja związana z typami i poziomami wykształcenia pracowników, czy dominacją sposobów zatrudniania – staje się oczywistością. Jedni pracownicy mają zatrudnienie bardziej stabilne, inni – jako rotacyjni, nie mają dostępu do tego, co wspierałoby ich na przyszłość. Związki zawodowe już nie na poziomie przedsiębiorstw walczą o uniwersalizację warunków pracy w pewnych typach zawodów (np. warunki dla telepracowników), ale na poziomie prawa krajowego, czy jak w Europie – na poziomie dyrektyw UE.

Elastyczność rynku pracy, deregulacja prawa pracy, spory o filozofię pracy i formy ochrony pracowników, niebezpieczeństwa dominacji pracodawców nad pracownikami w stosunkach pracy – to tematy debat publicznych w ostatnich kilkunastu latach, zarówno w Europie, jak i Ameryce, czy innych krajach. Wyniki tych debat, zmiany w prawie i zwyczajach – wyraziście rzutowały na to, co działo się i dzieje na rynkach pracy oraz w politykach rynku pracy. *Elastyczność* stając się *symbolem obopólnej adaptacyjności: pracodawcy i pracownika*, ich dopasowaniem do nowych wymogów gry rynkowej, *stała się również synonimem wszelkich zmian na współczesnym rynku pracy*, synonimem modernizacji rynku pracy.

Taka dyskusja toczy się także w Polsce, ale zdominowana jest nadmiernym konserwatyzmem postawy związków zawodowych, nie akceptujących generalnie elastyczności jako szansy na pracę dla różnych kategorii pracowników w warunkach strukturalnych zmian funkcjonowania rynku pracy. Nie widać też zrozumienia dla uchwycenia sensu tych zmian w postawach artykułowanych oficjalnie przez administrację rządową. Te dwie strony dialogu społecznego (związki zawodowe i administracja rządowa) traktują rynek pracy jeszcze w kategoriach modelu industrialnego, a nie postindustrialnego. A już na pewno nie w perspektywie orientacji na globalną gospodarkę usług i informacji. Trzeci partner społecznego dyskursu – organizacje pracodawców, patrzą na zachodzące procesy przez pryzmat wąsko pojmowanych interesów własnych, czyli traktowania różnych form elastyczności jako sposobu oszczędności kosztowych, co dla pozycji przedsiębiorstw ma znaczenie, ale nie obejmuje przecież wszystkich problemów. Wydaje się zatem aż dziwne, iż w latach 2001 – 2003 udało się dokonać takich zmian w przepisach prawa pracy, że z punktu widzenia międzynarodowych porównań tzw. indeksów elastyczności – Polska nie jest już krajem „sztywności” rynku pracy, a raczej stała się krajem o

względnie wysokim poziomie elastyczności. Nie jest to jednak powiązane z powszechną świadomością i częstością stosowania elastycznych rozwiązań na rynku pracy przez mały i duży biznes.

III.

Jeśli uznać, że dotychczasowy model rynku pracy, ukształtowany w obrębie *klasycznego welfare state* – charakteryzowała stabilność (wraz z koncepcją tzw. pełnego zatrudnienia), to obecnie - problemem jest sprawność lub właśnie jej brak! Sprawność rozumiana jest w tym wypadku jako istnienie warunków dla dopasowania się zasobów pracy do zmiennych wymogów rynku pracy, ale także funkcjonowania warunków zwiększających możliwości przepływu z bierności do zatrudnienia, z bezrobocia do pracy, z nauki i edukacji do zatrudnienia po raz pierwszy oraz z jednej pracy do drugiej.

Co ta zmiana o charakterze ekonomicznym i społecznym, a może też i cywilizacyjnym - polegająca na przejściu od modelu stabilnego do modelu sprawnego rynku pracy ma oznaczać? W pierwszym modelu - polityka zorientowana była na stabilność, niskie bezrobocie, popytowe uwarunkowania równowagi na rynku pracy; w drugim zaś - polityka musi być zorientowana na wsparcie dynamiki, dopasowywania się pracowników do zmieniającej się pracy, sprzyjanie wzrostowi zatrudnienia mimo różnorodnych strukturalnych barier, większą równowagę popytowych i podażowych instrumentów balansowania rynku pracy.

Sprawność rynku pracy można postrzegać w dwóch wymiarach. Pierwszy wiąże się ze *sprawnością funkcjonowania instytucji rynku pracy* wspomagających przepływy do zatrudnienia, także osób i grup szczególnie wysokiego ryzyka (o niskim potencjale „zatrudnialności”), co stanowi ważny składnik prowadzonej przez państwo Aktywnej Polityki Rynku Pracy. Istotnym elementem uzyskiwanej sprawności w realizacji tego celu (który oczywiście prowadzi do wzrostu zatrudnienia i obniżania stopy bezrobocia) jest efektywność i jakość usług zatrudnieniowych, świadczonych i dostarczanych bezrobotnym, czy osobom poszukującym pracy. W Polsce kluczową kwestią jest w tym obszarze większa otwartość instytucji publicznych na zewnętrzne kontraktowanie usług zatrudnieniowych - na rynku wśród podmiotów komercyjnych oraz organizacji pozarządowych, mających specyficzne umiejętności w docieraniu do niektórych grup klientów.

Drugi wymiar *usprawniania rynku pracy* powiązany jest bezpośrednio nie z fazą przechodzenia od bezrobocia, ze stanu bierności, czy jednego rodzaju pracy - do pracy, czy nowego zatrudnienia, ale ze *stosowaniem takich form zatrudnienia, organizacji pracy i wykorzystywania czasu pracy, oraz sposobu i warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, które ułatwiają pracodawcy proces zatrudniania, i utrzymywania w zatrudnieniu pracowników tak, by nie kolidowało to z wymogami konkurencyjności, a sprzyjało równocześnie adaptacyjności firm.*

Są to różnorodne instrumenty prawne związane ze sposobem zatrudnienia - zatrudnienie na czas określony, a nie stały, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie czasowe, czyli poprzez agencję czasu pracy, a nie bezpośrednio u pracodawcy (klasyczny pracodawca jest tu użytkownikiem), różne formy kontraktowania pracy, w tym i wykorzystywanie samozatrudnienia, czyli umowy z pracownikami prowadzącymi własną działalność gospodarczą (kwestie charakteru umów cywilno-prawnych), czy zatrudnianie w formie umowy o dzieło, czy umowy zlecenia etc.

Jest to zróżnicowane wykorzystanie organizacji pracy – w różnych postaciach: kontraktowanej zadaniowo pracy indywidualnej, pracy zespołowej w tradycyjnym modelu taylorowskiego procesu, nowoczesnej pracy zespołowej o charakterze zadaniowym, pracy w domu, telepracy, różnych formuł pracy nakładczej itp.

Czy dodatkowo, jest to zróżnicowane wykorzystanie i rozliczanie czasu pracy - w krótszych lub dłuższych okresach. Ale także w różnych godzinach, okresach tygodnia i miesiąca, niepełnym wymiarze czasu pracy, czy formule typu job sharing.

W wielu pracach badawczych różnorodne sposoby elastycznego zatrudniania oraz organizowania pracy i stosowania czasu pracy - są dokładnie opisane. W naszych badaniach – poświęca temu uwagę i Aleksandra Rusielewicz, oraz w opisie wykorzystywania w praktycznym zarządzaniu personelem różnych form elastyczności - Bartłomiej Piotrowski.

Jedno z kluczowych dla oceny efektywności tych narzędzi, pytań - brzmi: *czy stosowanie tej różnorodności form zatrudniania i pracy, a także swoboda wypowiedzenia pracy i uproszczenie form przyjmowania do pracy - służy realnie wzrostowi zatrudnienia z jednej strony, oraz adaptacyjności, a w efekcie - konkurencyjności przedsiębiorstw z drugiej?*

Wydaje się, że jest to oczywiste.

Elastyczność rynku pracy w tym wymiarze powoduje albo wzrost liczby miejsc pracy, albo ich utrzymanie, gdyż niewątpliwie sprzyja rozwojowi przedsiębiorstw i ich konkurencyjności, na pewno wzmacniając budowanie kosztowych przewag konkurencyjnych (koszty pracy) Zjawisko to jest jeszcze bardziej istotne w krajach, gdzie koszty pracy, szczególnie pozapłacowe, i specjalnie te, które określają skalę wielkości klina podatkowego - są wysokie. Do takich krajów należy Polska. Dlatego tak ważna jest elastyczność rynku pracy, jak zresztą również dążenie do obniżania kosztów pracy. Dodatkowo jednak - elastyczność organizacyjna i w wykorzystywaniu czasu pracy - wspiera siłę dopasowywania się firm do oczekiwań klientów, buduje więc mocniejszą pozycję rynkową, czyli zwiększa trwałość produktywnych miejsc pracy.

Ale pamiętać trzeba, że w generalnym rozrachunku - pozytywne oddziaływanie wzrostu elastyczności jest tym bardziej widoczne, im bardziej powiązane jest z innymi instrumentami polityki zatrudnienia. I im mniej liczymy na wyłączenie pozytywnego oddziaływania tylko pojedynczych narzędzi. *Poprawa sytuacji na rynku pracy, jego usprawnienie następuje wówczas, gdy różne instrumenty polityki zatrudnienia i polityki rynku pracy osiągają efekt synergii.*

Jeśli o pierwszym wymiarze sprawności rynku pracy decydują rozwiązania instytucjonalne i ich model, o tyle o drugim - decydują warunki prawne (prawo pracy) oraz nawyki i wzory postępowania u pracodawców. Ale też i wzory relacji pomiędzy pracodawcami a pracownikami (dawne stosunki przemysłowe, może lepiej dziś powiedzieć - stosunki pracy). Zmiany w tych dziedzinach muszą się zatem wiązać z reformami instytucji rynku pracy oraz reformami prawa pracy i reformami stosunków pracy. Na całość tych zjawisk i procesów często w terminologii używa się określenia - reformy rynku pracy. I to jest klucz - *reformy rynku pracy jako czynnik sprzyjający sprawności rynku pracy.*

IV.

Ważnym elementem równoważenia relacji pomiędzy pracodawcami a pracownikami na współczesnym rynku pracy – jest określenie potrzeb, jakie pracownicy mogą wobec modelu pracy zgłaszać z myślą o swoich interesach. A także charakterystyka oczekiwań dotyczących zdolności adaptacyjnej modelu pracy do życiowych potrzeb człowieka. Kluczowym składnikiem jest tu oczywiście związek pomiędzy czasem życia (biegiem życia) a czasem pracy (biegiem kariery zawodowej). W tym kontekście *specjalnego znaczenia nabierają kwestie dotyczące łączenia funkcji zawodowych z funkcjami rodzinnymi w różnych fazach życia.*

Nie jest to problem nowy. Wyraźnie nabierał on znaczenia od lat 20/30. ubiegłego wieku. Wyróżnić można trzy główne obszary działań zmierzających do rozwiązania problemów godzenia przez pracowników ich zadań zawodowych z obowiązkami i planami rodzinnymi oraz życiowymi.

Pierwszy obszar, w znaczącej części mocno zdefiniowany w konwencjach MOP i międzynarodowych standardach - obejmuje problematykę wsparcia pracowników w sytuacjach przerw w zatrudnieniu, spowodowanych różnymi przyczynami:

- Utratą pracy i stanem bezrobocia

- Urodzeniem dziecka i potrzebą urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego (w jakiejś mierze lub w specjalnych sytuacjach - adopcja małych dzieci)
- Potrzebą realizacji funkcji opiekuńczych wobec dzieci (urlopy rodzicielskie lub wychowawcze realizowane obecnie w wielu krajach przez przedstawicieli obojga płci)
- Potrzebą urlopu w celu opieki nad starszymi członkami rodziny lub wynikającymi z choroby członków rodziny (w tym dzieci – urlop na okoliczność choroby dziecka wraz z wypłatą zasiłku chorobowego)
- Innymi urloпами, o jakie może wystąpić pracownik (płatnymi lub bezpłatnymi) w celu podnoszenia kwalifikacji (nauka, szkolenia) lub rozwoju zawodowego (tzw. „sabbatical”)
- Brakiem aktywności zawodowej, co powodować może radykalne obniżenie dochodów nie tylko indywidualne, ale i w danym gospodarstwie domowym, aż do granic ubóstwa, czy progu interwencji pomocy społecznej
- Utratą zdrowia uniemożliwiającą pełne wykonywanie zawodu, co prowadzi do czasowej lub stałej renty inwalidzkiej (z ograniczeniami co do równoczesnego wykonywania pracy w różnych krajach, ale i zachętami do rehabilitacji zdrowotnej i zawodowej, by wracać na rynek pracy)
- Uzyskaniem uprawnienia do wcześniejszej emerytury.

Przedstawione sytuacje obrazują okoliczności różnych doświadczeń, możliwych w okresie kariery zawodowej pracowników. Na część z nich pracownik ma wpływ - decyzje o posiadaniu dzieci, ich wychowywaniu, czy własnych potrzebach szkoleniowo-rozwojowych, lub ewentualności przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Część tych doświadczeń jednak nie zależy od woli pracowników, jest ryzykiem, które ich spotyka. I w jednym jednak, i w drugim przypadku - rozwiązania instytucjonalne i prawne dwudziestowiecznej polityki społecznej starały się odpowiadać pozytywnie. To oznaczało, iż *prawnie zdefiniowano te sytuacje oraz określono warunki pozwalające dopuszczać do korzystania czy to z uprawnienia do uzyskania statusu (bezrobocie, wczesna emerytura, renta), czy z gwarantującej powrót do pracy przerwy w jej wykonywaniu (urlop macierzyński, wychowawczy), czy ze świadczenia z nimi powiązanego.* Wystandardyzowane na poziomie międzynarodowym rozwiązania miały oczywiście swoje krajowe formy realizacji. Ale jasno zaznaczono też minima - np. czas otrzymywania określonego świadczenia, czy jego wysokość.

Głównym celem stworzenia sieci bezpieczeństwa socjalnego na wypadek niemożności pracy było z jednej strony *zapewnienie dochodów* (bo brak pracy oznaczał ich ubytek), z drugiej – *ciągłości w utrzymywaniu ubezpieczeń społecznych* (płacenie składki zdrowotnej, czy emerytalnej), z trzeciej natomiast - *stworzenie warunków poczucia bezpieczeństwa, a niekiedy i pewności co do powrotu do pracy* (np. po przerwie na urlop macierzyński, czy wychowawczy itp.).

System taki wpisywał się w model transferów socjalnych rodząc problem kosztów - wielkości i źródeł finansowania. Ale jednocześnie wywołując kwestię efektywności – czy stosowane transfery, instrumenty wspierające dochodowo sprzyjają zachęce do powrotu na rynek pracy, czy tworzą pułapkę uzależnienia od narzędzi pomocy społecznej i degradują aktywność indywidualną w procesie powrotu na rynek pracy.

Utrzymanie takich systemów wymagało rozbudowania ubezpieczeń społecznych, finansowanych ze składek w ramach modeli solidarności społecznej, często jednak nie samowystarczalnych, więc wymagających dotacji z budżetu - co osłabiało stan finansów publicznych i możliwości rozwojowe gospodarek, nie mówiąc o obciążaniu pracodawców i firm nadmiernymi kosztami pracy. W wielu krajach - systemy takie istnieją sprawnie, tylko dzięki wysokim podatkom i odpowiedniej redystrybucji poprzez działania państwa.

Z punktu widzenia pracodawców - ich podstawowe obciążenie wiąże się najczęściej z koniecznością akceptacji istniejących rozwiązań, gdyż są one prawem krajowym, nie negocjowalnym, a najczęściej wynikają ze standardów międzynarodowych, co dodatkowo

„usztynia” ich funkcjonowanie. Ponadto - bywa, iż realizacja niektórych norm i standardów odbywa się bezpośrednio na koszt pracodawcy. Ważnym elementem niektórych rozwiązań jest swoisty „przymus” dla pracodawcy, by akceptując przerwę w pracy swojego pracownika na jakiś okres - gwarantował mu prawo powrotu na to samo miejsce po zakończeniu np. urlopu wychowawczego, czy macierzyńskiego. Z punktu widzenia interesów pracodawcy, dążenia do wzrostu wydajności i konkurencyjności, jego potrzeby ciągłości wykonywanej pracy na danym stanowisku, czyli przyjęcia kogoś na zastępstwo w okresie przerwy - może to wywoływać różne reakcje i być uznawane za nieefektywne.

Niemniej jednak, wydaje się, że we wskazanych sytuacjach – **rozwiązania uniwersalne z krajowymi odmiennosciami i specyfikami, zostały generalnie przyjęte jako norma w modelu kultury pracy**. Spory mogą oczywiście dotyczyć kwestii np. długości urlopu macierzyńskiego – i są kraje, które stosują się do normy MOP (14 tygodni), a są takie, które okresy chronionej i finansowanej opieki macierzyńskiej wydłużają, jak obecnie Polska do 26 miesięcy.

Drugim obszarem, na którym realizowane są różne zadania związane z łączeniem obowiązków kariery zawodowej z planami życiowo-rodzinnymi i fazami życia, *są programy rządowe. Zależą one od wyboru priorytetów i hierarchii zadań politycznych*. Trzy problemy nasuwają się tutaj samoistnie.

Niewątpliwie we współczesnej gospodarce, bardzo często obserwuje się trudniejszą w porównaniu z innymi grupami na rynku pracy - *sytuację startu zawodowego ludzi młodych*. Bezrobocie młodych jest najczęściej dwukrotnie wyższe, niż przeciętne na danym rynku pracy. Brak praktycznego doświadczenia zawodowego powoduje, iż młodzi ludzie, nawet lepiej wykształceni, płacą albo przedłużonym startem zawodowym, albo niższymi w stosunku do ich wartości - wynagrodzeniami. To powoduje, iż w wielu krajach stosuje się specjalne programy aktywizacji młodych, wspierające ich start życiowo-zawodowy (czy wszystkich, czy w określonych grupach wykształcenia, czy na wskazanych obszarach geograficznych). Narzędziami mogą być między innymi:

- Subsydiowanie pierwszego zatrudnienia tak, by obniżyć koszty pracodawcom
- Dodatkowe wsparcie szkoleniowe, by zwiększyć praktyczne umiejętności zawodowe oraz zarządzanie własną karierą zawodową
- Stosowanie reguły niższej o ok. 10 -20% płacy minimalnej, by było to zachętą do zatrudniania młodych o niższych kwalifikacjach i niżej płatnych
- Odpowiednie wykorzystywanie elastycznych form zatrudnienia (a także organizacji pracy i czasu pracy), by dawać choćby częściową pracę młodym ludziom
- Lepszy dostęp do kredytów na podjęcie własnej działalności gospodarczej.

Do realizacji takich programów w skali poszczególnych krajów, czy grup krajów (UE, czy specjalna sieć zatrudnienia młodych - Youth Employment Network, której patronuje MOP) używa się różnorodnych instrumentów. Od prawnych (specjalne ustawy i rozwiązania), poprzez programowe (pokazywanie wzorów działania i szukanie liderów działań - źródła dobrych przykładów), aż do finansowych (bodźce ekonomiczne do zatrudniania, obniżanie kosztów pracy itp.). Stopień angażowania narzędzi z różnych dziedzin - bywa zróżnicowany. Tak, jak i efekty takich programów.

Problemem równie wyraziście widocznym, szczególnie w ostatnich latach – jest *powiązana z zagrożeniami demograficznymi i starzeniem się społeczeństw, kwestia wydłużania aktywności zawodowej pracowników*. Przesuwanie wieku wyjścia z rynku pracy po to, by odpowiedzialne publicznie instytucje państwowe mogły unieść ciężar finansowy systemów emerytalnych, by poprawiała się relacja i proporcja między pracującymi a pobierającymi świadczenia, wreszcie - by stymulować wzrost wskaźników zatrudnienia (to bardzo ważne dla Polski) wiąże się między innymi z koniecznością podejmowania następujących działań :

- Ograniczanie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury

- Poprawa funkcjonowania systemu rentowego, tak by był bardziej zorientowany na rehabilitację i przywracanie do pracy
- Stopniowe podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego (w tym wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn)
- Stworzenie systemu wsparcia osób starzejących się w możliwości uzupełnienia kwalifikacji i kompetencji pozwalających im utrzymywać swoją przydatność w zatrudnieniu
- Tworzenie elastycznych warunków dla łączenia częściowej emerytury i możliwości pracy
- Wykorzystywanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, by starsi ludzie mogli łączyć funkcje zawodowe (ich niezbędność dla pracodawcy i firmy) z własnymi uwarunkowaniami życiowymi i zdrowotnymi
- Upowszechnienie w firmach i wśród pracodawców polityki zarządzania wiekiem jako instrumentu pozwalającego godzić własny interes (biznesu) z utrzymywaniem w zatrudnieniu osób starszych.

Są kraje, w których te różnorodne narzędzia w specjalnych programach rządowych odpowiednio wykorzystano uzyskując zaskakująco efektywne rezultaty. W Finlandii, gdzie na początku lat 90. wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 55 roku życia wynosił ok. 24% (dziś w Polsce - 26%), a obecnie znajduje się na poziomie ok. 50% - osiągnięto ten rezultat dzięki partnerskiemu w skali kraju programowi publicznemu, skoncentrowanemu na utrzymywaniu w zatrudnieniu osób starzejących się.

I trzecim problemem, najczęściej stanowiącym podstawę do tworzenia odpowiedniej polityki, specjalnego programu działań - są kwestie związane ze stymulacją polityki rodzinnej, wspierającej poprawę wskaźnika dzietności i budowę warunków dla przyszłej równowagi demograficznej.

Większość krajów europejskich boryka się z tym problemem i ma do pogodzenia dwie tendencje, jeśli chce budować skuteczną politykę. Pierwszą tendencją jest zmieniający się model kulturowy (także ze względów konsumpcyjnych), co powoduje przesuwanie wieku urodzin pierwszego dziecka, często ograniczenie się do jednego dziecka w rodzinie, lub brak czasu i odpowiedniego wieku na rodzenie dzieci następnych w okresie rozwijającej się kariery zawodowej kobiety. Z cywilizacyjnego punktu widzenia patrząc – zmienia się model i siła trwałości rodziny, częściej bardziej stabilny model partnerski buduje się w drugim związku, a nie pierwszym. Trzeba pamiętać, iż procesom kulturowym i cywilizacyjnym nie można się przeciwstawiać (nie przynosi to po prostu rezultatów), należy je integrować w odpowiedni sposób z programami prorodzinymi. Tylko wówczas przynosi to efekty, jak w krajach skandynawskich, czy Francji.

A tą drugą tendencją - jest potrzeba wzrostu dzietności, wynikająca z oczywistych zagrożeń demograficznych.

Jak można to osiągnąć? Przy użyciu jakich instrumentów dzieje się to w różnych krajach europejskich? Z przeglądu doświadczeń i porównań wynika, iż stosowane są między innymi:

- Wykorzystywanie elastycznych form zatrudnienia i pracy, by sprzyjać łączeniu funkcji zawodowych i rodzinnych za obopólną korzyścią pracodawców i rodzin
- Wsparcie startu zawodowego kobiet na rynku pracy, by ich pozycja i przydatność były na tyle silne, iż nie powinny zniechęcać pracodawców decyzje kobiet i rodzin dotyczące macierzyństwa
- Wsparcie procesu powrotu kobiety na rynek pracy po urodzeniu pierwszego dziecka tak, by zdobywała pełnoprawną pozycję zawodową
- Promocja partnerstwa relacji mężczyzna – kobieta, tak by oboje podejmowali współodpowiedzialność za dzieci dzieląc się w różnych okresach i momentach karier zawodowych funkcjami rodzinnymi i natężeniem w ich realizacji

- Stworzenie optymalnych warunków dla powszechnie dostępnej opieki nad dziećmi (żłobki i przedszkola – rola samorządów i pracodawców, jak we Francji), by ich stosowanie sprzyjało aktywności zawodowej rodziców
- Stymulacja podatkowa (a także inne bodźce finansowe, np. w sferze wsparcia edukacji itp.) zachęcająca do posiadania drugiego i trzeciego dziecka poprzez zwiększenie poczucia bezpieczeństwa ekonomicznego
- Dostępność urlopów macierzyńskich (ich długość – w niektórych krajach zwraca się na to szczególną uwagę) i wzmocnienie gwarancji utrzymania i stabilizowania na dłużej zatrudnienia po powrocie do pracy
- Wzrost znaczenia płatnego urlopu wychowawczego, czy rodzicielskiego (jak w Szwecji – z środków publicznych do 1,5 roku) pozwalającego na skupienie wysiłku na problemach rodzinnych, bez troski o szybki powrót do pracy ze względu na sytuację materialną
- Specjalne bonusy za urodzenie dziecka, czy to dla rodzin ubogich, czy powszechne (w Polsce znane jako „becikowe”) – Włochy stosują ten instrument od 5 lat, bez widocznych efektów dla wzrostu wskaźnika dzietności.

Jak widać - istnieje mnóstwo różnorodnych narzędzi. *Istotne natomiast jest, na które z nich dany kraj w swoich programach kładzie nacisk.* Czy na wsparcie finansowo-dochodowe, czy na wzmocnienie pewności powrotu i bycia na rynku pracy, czy w jakiejś mierze na oba te czynniki równocześnie? Niewątpliwie jednak jest to ważne pole publicznych wyborów, które winny być poprzedzone rzetelnymi debatami społecznymi, a nie ideologiczną propagandą (przykład Polski niestety świadczy o tym ostatnim zjawisku).

Jeżeli jednak - w obszarze łączenia funkcji życiowych z zawodowymi *państwo ma tyle do powiedzenia poprzez regulacje wynikające ze standardów międzynarodowych, czy realizację ważnych społecznie programów polityki społecznej w tym zakresie, to czy jest to – i ma być jedyny podmiot odpowiedzialny za efekty?* Wydaje się, że w wielu krajach coraz większą rolę do odegrania mają pracodawcy i przedsiębiorstwa.

Bowiem to ***w przedsiębiorstwie wypracować można w oparciu o istniejące ramy prawne i programowe*** (międzynarodowe oraz wynikające z krajowych programów specjalnych) - ***odpowiednie zestawy narzędzi sprzyjających łączeniu funkcji rodzinnych, życiowych z różnych faz - z zawodowymi.***

Istnieją w tym obszarze dwa sposoby postępowania.

Pierwszy wynika z tradycji i roli umów zbiorowych, zawieranych w dialogu społecznym pomiędzy pracodawcami, czy właścicielami a reprezentacjami związkowymi. W te umowy, w interesujących nas kwestiach – wpisywano niekiedy rozwiązania tworzące tradycję danej firmy. I tak, w wielu przedsiębiorstwach niemieckich, w ramach układów zbiorowych pracy realizowano ustalenia dotyczące tego, iż np. kobiety przebywające na urloпах wychowawczych powinny co najmniej jeden miesiąc w roku przepracować oraz uczestniczyć we wszystkich szkoleniach. Ich powrót do pracy nie był zatem dla nikogo „szokiem”. Pracodawca mógł oczekiwać, iż pracownica wracając – jest przystosowana do wszystkich zmian, jakie w czasie jej nieobecności mogły zajść w organizacji pracy, technologiach itp. Nie musi więc nagle ponosić dodatkowych kosztów, by ją wdrożyć do realizacji zadań wypełniając zobowiązanie prawne gwarantujące jej powrót po tym urlopie na swoje miejsce pracy.

Trzeba pamiętać, iż *istotą umów zbiorowych jest, że wpisuje się w nie to, co jest dodatkowe w stosunku do istniejącego prawa krajowego.* Jeśli więc prawo krajowe jest nadmiernie szczegółowe, a minima dla wszystkich są zagwarantowane na bardzo wysokim poziomie - to pracodawcom trudno jest wnieść coś dodatkowego do propozycji własnych umów zbiorowych.

Dlatego właśnie, sens ma dążenie do decentralizacji prawa pracy i otwarcie pól dla negocjacji pomiędzy partnerami, a nie gwarantowanie wszystkiego w ustawodawstwie krajowym (co niestety ma miejsce w Polsce). Tylko wtedy układy zbiorowe pracy mogą być *narzędziem do*

szukania specyficznych, dodatkowych rozwiązań w sferze wspomagania łączenia pracy zawodowej i aspiracji rodzinnych, życiowych.

Drugi sposób postępowania wynika z uznania wagi kapitału ludzkiego i jego rozwoju – jako czynnika istotnego dla wzrostu firmy, co pozwala traktować sprawę inwestowania w kapitał ludzki bardzo rozlegle. Jest to doświadczenie firm amerykańskich, które wypracowały **model programów równowagi: pracy i życia**, przejęty później (od końca lat 90.) i promowany oraz stosowany w Unii Europejskiej.

W tych rozwiązaniach, które nastawione są na *obopólność interesów pracownika i pracodawcy* - przedmiotem ustaleń mogą być bardzo różne rozwiązania i ich formy. Choć generalnie w większości takie, które znamy ze standardów, czy praktyki zarządzania zasobami ludzkimi. Interesem pracodawcy jest, by pracownik był maksymalnie efektywny - i jeśli trzeba mu pomóc, by odciążyć go od opieki nad starymi rodzicami lub dać mu wolne, by mógł to robić normalnie, nie opuszczając planowych godzin pracy - należy to uczynić dla realizacji własnego interesu, a nie tylko z pobudek humanistycznych. Jeśli pracownik potrzebuje urlopu rozwojowego („sabbatical”), bo czuje się „wypalony” - to należy z punktu widzenia pracodawcy ponieść dodatkowe koszty takiego rozwiązania, bo na przyszłość to się opłaca. Zwrot z takiej inwestycji nastąpi, a nawet istnieją dokładne sposoby mierzenia skali tego zwrotu - metoda ROI Jacka Philipisa (Return of Investment). Podobne rozwiązania można odnaleźć w sferze bezpośrednich funkcji rodzinnych.

Powstaje jednak pytanie. *Czy adresatem takiej polityki pracodawcy wobec pracownika jest każdy pracownik? Czy każdy ma taką samą wartość? Przecież segmentacja rynku pracy, dualizacja grup pracowniczych ze względu na kwalifikacje, ale i przydatność – powoduje, iż mamy do czynienia z pracownikami tworzącymi grupę kluczową, stabilną, ale i takimi, którzy są mniej potrzebni jako stali - mogą być rotacyjni, czyli w nich może nie warto aż tak inwestować...* To prawdziwy dylemat współczesnego rynku pracy.

Niemniej jednak, kiedy przegląda się różnorodne narzędzia wspierania łączenia funkcji zawodowych z rodzinnymi, występujące w różnych krajach, to widać jak **rośnie rola pracodawców i przedsiębiorstw wypracowujących własne rozwiązania**. A w sytuacji zmniejszającej się roli związków zawodowych – rozwiązania te zależą już nie tyle od efektu negocjacji umowy zbiorowej, ile od dobrej woli i wyobraźni zarządczej liderów firmy. Tym samym indywidualizacja takich rozwiązań, ich dopasowywanie do aktualnych potrzeb firmy, ale i grup, w które należy inwestować - *staje się przedmiotem polityki zarządzania zasobami ludzkimi w takiej samej mierze, jak stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu oraz pracy jest przedmiotem dbałości o wzrost adaptacyjności firmy* - często zresztą także ze strony osób prowadzących politykę zasobów ludzkich.

W jednym obszarze spotykają się więc kwestie: elastyczności, adaptacyjności i równowagi: pracy i życia - jako narzędzia inwestycji w kapitał ludzki, stosowane w nowoczesnych metodach zarządzania zasobami ludzkimi. We współczesnej gospodarce ten kierunek wydaje się najbardziej pożądanym i rozwojowym.

V.

Jakie są podstawowe wyzwania dla polskiej polityki rodzinnej, czyli **jak wyglądają realnie uwarunkowania sprzyjające lub ograniczające wzrost wskaźnika dzietności w Polsce?** I jak ma się to do sytuacji na polskim rynku pracy?

Kluczowym elementem jest uświadomienie sobie, co naprawdę powoduje, iż w Polsce jest tak niski wskaźnik dzietności (1,2) - przy stopie zastępowalności gwarantującej równowagę generacyjną na poziomie 2,16. W ciągu ostatnich kilkunastu lat przesunął się tylko lekko wiek

urodzin pierwszego dziecka - z poniżej 23 lat do trochę powyżej 25 lat. O wiele bardziej przesunął się wiek urodzin drugiego dziecka – z poniżej 25 lat do trochę powyżej 29 lat, chociaż nadal jest to lepiej, niż w wielu krajach Europy Zachodniej, gdzie drugie dziecko rodzi się mocno powyżej 30 roku życia. Natomiast zmieniła się w Polsce struktura urodzin dzieci, już ponad 50% rodzących się w skali roku dzieci, są to pierwsze dzieci - zmniejszył się udział urodzin drugiego i trzeciego dziecka. Taka sytuacja wymaga analiz, namysłu i propozycji rozwiązań.

Mogą one obejmować *dwie główne sfery działań - wsparcia zasiłkowo-finansowego dla rodzin i matek (formuła „becikowego”), oraz wsparcia pozycji młodych rodziców, ale jednak przede wszystkim kobiet na rynku pracy.* Druga opcja wydaje się być istotniejsza strukturalnie - choć niewątpliwie jest trudniejsza, jeśli chodzi o znalezienie rozwiązań.

Podstawą musi być analiza sytuacji kobiet na rynku pracy, którą w zarysie przedstawiam poniżej (punktem odniesienia jest sytuacja na rynku pracy w roku 2004).

Problemy:

- niski udział kobiet w rynku pracy (wskaźnik zatrudnienia w grupie 15 – 60, ok. 46%, z różnicą 11 pkt. w stosunku do mężczyzn (57%), co jest ważne i ma podłoże kulturowe: Hiszpania wchodząc do UE miała tę różnicę na poziomie ok. 25%, a Irlandia do dziś ma ją wysoką – ledwie poniżej 20%. W Polsce generalnie zaangażowanie kobiet w pracę było wysokie, ale to się bardzo zróżnicowało
- bardzo niskie zatrudnienie w wieku powyżej 55 lat – tylko 21%, ponadto: tylko 15% kobiet przechodzi na emeryturę w wieku emerytalnym, reszta wcześniej, co świadczy o wczesnej i dużej skali dezaktywizacji kobiet na rynku pracy
- niski wskaźnik zatrudnienia w wieku 19 – 24 lata (tylko 17%), ale i u mężczyzn jest tu niski wskaźnik (23%), co świadczy generalnie o trudnym starcie zawodowym młodych
- w grupach wiekowych: 25 – 44 wskaźnik zatrudnienia wynosi 65%, a dla populacji 35 – 44, wynosi aż 70% (wskaźniki średnie dla Strategii Lizbońskiej zatrudnienia kobiet w roku 2010 – na poziomie 60%), czyli szczyt aktywizacji przypada na okres 35 – 44 lat
- różnica między zatrudnieniem mężczyzn i kobiet jest największa w populacji 25 – 34 lata (aż 17 pkt. procentowych różnicy) (mężczyzn w wieku 25 – 34 lata pracuje 2mln 231 tys., a kobiet 1mln 713 tys.)
- powyższe dane oznaczają, iż kobiety mają w pewnym sensie przymusowo późniejszy pełny start zawodowy (po 30, 35 roku życia) i że wcześniej zaczynają wychodzić z rynku pracy (już powyżej 45 roku życia, a bardzo powyżej 50 (biernych zawodowo w grupie 50 – 54 lata jest dwukrotnie więcej, niż w grupie 45 – 49 lat) i 55 roku życia, co wpływa na:
 - groźbę niskich emerytur (krótszy staż, niższe dochody - niższa stopa zastąpienia)
 - długoletnią bierność zawodową (długość życia – do 78 lat przeciętnie)
 - potrzebę uzupełniania dochodów przy niskich świadczeniach rentowych i emerytalnych, co kieruje ku zatrudnieniu w „szarej strefie”
 - presję na korzystanie z rent rodzinnych po śmierci męża (a średnia wieku mężczyzn to ok. 70/71 lat, zaś kobiet 78 lat) – bo to wybór wyższego świadczenia, co podraża koszty systemu rentowego (koszt rent rodzinnych wdowich – to ok. 10 – 12 mld zł rocznie)
- późniejszy start zawodowy nie jest zarazem oznaką zjawiska przekładania się na skalę urodzin (wskaźniki dzietności w Polsce - 1,2; a w Europie 1,4, czyli bardzo niskie i groźne demograficznie), raczej świadczyć może o barierach w zatrudnianiu młodych kobiet (450 tys. bezrobotnych kobiet w wieku 25 – 34 lata, nie mówiąc już o 330 tys. w wieku 20 – 24 lata, to dane BAEL, nie rejestrowe bezrobocie), co często powoduje „ucieczkę” w nieaktywność, w bierność (w populacji kobiet 25 – 29 lat: całość 1478 tys., pracuje 871 tys. 266 tys. jest bezrobotne, 341 tys. biernych). Ta groźba „bierności” jest bardzo niebezpieczna!

- w grupie bezrobotnych kobiet przeszło 33%, to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a ok. 30% tylko z policealnym, co oznacza, iż kobiety wypadają z rynku pracy w zawodach, gdzie nie trzeba wysokich kwalifikacji, gdzie mogą być często rotowane – dla poprawy ich sytuacji potrzebne jest zainwestowanie w rozwój kompetencji i kwalifikacji
- w różnych krajach europejskich jednym ze sposobów utrzymywania kobiet w zatrudnieniu jest praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (part-time job) – Holandia ok. 25% całego zatrudnienia, w tym ok. 80% zatrudnionych to kobiety. W Polsce skala zatrudnienia typu part-time job, to ok. 11% wśród pracujących (ok. 1,5 mln osób, w tym – 910 tys. kobiet, czyli 60%), z czego przeszło 60% w rolnictwie. A zatem part-time job nie pełni tej funkcji, co w innych krajach - uzupełniająca dla dochodów gospodarstw domowych i pozwalająca na łączenie funkcji zawodowych i rodzinnych praca dla kobiet, najczęściej w sferze usług. Mamy przestarzałe wykorzystywanie tej formy zatrudnienia (tak mają wszystkie nowe kraje członkowskie w UE, czyli jest to kwestia cywilizacyjna?)
- różnice w wynagrodzeniu jeszcze 20 lat temu wynosiły ok. 27%, dzisiaj – ok. 18% (w Danii, to jest ok. 7-10%, ale w Wlk. Brytanii i Irlandii – przeszło 20%). Trend się poprawia, ale za wolno. Tym, co dziwi jest fakt, iż poziom wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (prawie zawsze z lekką przewagą wysokości wynagrodzeń mężczyzn) jest stosunkowo zbliżony w grupach zawodów (50 – 100 zł): pracownicy przy pracach prostych; rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; pracownicy biurowi (identyczne!); lekko rosną te różnice (250 350 zł) – wśród operatorów i monterów, pracowników usług osobistych i sprzedawców; jeszcze bardziej (600- 700 zł) : robotników oraz techników i innego średniego personelu, ale najbardziej są widoczne – wśród specjalistów (prawie 1000 zł różnicy) oraz wyższych urzędników i kadry kierowniczej (1500 zł)

Inne cechy charakterystyczne:

- w 1992 roku kobiet z wyższym wykształceniem było 755 tys., dzisiaj jest przeszło 1 mln 600 tys. (a mężczyźni – mniej niż 1,4 mln). Przyrost o przeszło 100%, to wielki potencjał do wykorzystania, szkoda, że nie przekłada się to akurat w tej grupie na wyrównywanie wynagrodzeń!
- w biznesie (jako pracodawcy oraz prowadzące własny biznes pracuje ok. 1mln kobiet - 35% w tej grupie zawodowej, choć na początku transformacji, w trudnym roku 1993 było to ok. 1,5 mln)
- prawie 70% osób zatrudnianych w usługach, to kobiety. Jest to więc z punktu widzenia modernizacji rynku pracy zjawisko pozytywne. Ale z drugiej strony – tu jest dużo mniej firm, większa konkurencja, większe rozproszenie zatrudnionych, czyli w efekcie - większa groźba bycia zatrudnianym na złych warunkach, aż do łamania prawa pracy włącznie (zwolnienia, złe warunki pracy – hipermarkety, niskie wynagrodzenia itp.)
- przeszło 1 mln spośród prawie 8,5 mln kobiet biernych zawodowo (w tym 4, 2 mln w wieku produkcyjnym) deklaruje, iż nie pracuje i nie może podjąć pracy ze względu na obowiązki rodzinne
- prawie 800 tys. bezrobotnych kobiet wraca do pracy po przerwie w karierze zawodowej (krótszej, dłuższej, ale jest to problem!), z czego przeszło 360 tys. chce podjąć pracę po raz pierwszy (a absolwentki, to tylko 15%) – mając słabe praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu.

Wnioski i działania:

- potrzebna jest *promocja wartości, potencjału i zaradności kobiet* – po to, by wzmacniać ich pozycję publiczną, ale i poprawiać klimat dla równego traktowania i przestrzegania istniejących już (antydiskryminacyjnych) przepisów prawnych
- tylko mocne uderzenie na alarm! i *wielka akcja publiczna mogą spowodować wyrównywanie poziomów wynagrodzeń*, szczególnie dla kobiet z wyższym

wykształceniem i lepszymi kwalifikacjami (bo to jest paradoks, że takie zjawisko nierówności w płacach w tych grupach właśnie występuje)

- *potrzebne jest ograniczenie „ucieczki” z rynku pracy kobiet starszych, co musi oznaczać:*
 - z jednej strony *rygory dotyczące rent i wcześniejszych emerytur*
 - z drugiej strony *pomoc w uzyskiwaniu dodatkowych kompetencji i kwalifikacji* (wsparcie edukacyjne dla dorosłych ze strony państwa) starszych kobiet – może też z ukierunkowaniem na pracę w innych dziedzinach: opieka nad starszymi, opieka nad dziećmi w różnych formach wsparcia przedszkolnego, prace biurowe, praca w domu – sprzątanie, ale na legalnych zasadach
 - po trzecie – *promocja wśród pracodawców takiej polityki zatrudnienia, by widzieli wartość w starszych pracownikach* (ich doświadczenie), by chcieli jeszcze inwestować w ich rozwój, wreszcie by wykorzystywali elastyczne formy zatrudnienia – bo może to będzie lepsze dochodowo dla tych kobiet, niż niska emerytura
- dla różnych grup kobiet potrzebne jest (szczególnie potencjalnie zagrożonych bezrobociem):
 - *dostęp do programów restartingu zawodowego* (aktualizacja kwalifikacji i uzyskanie wiary w siebie i swoje możliwości), mało jest takich programów oferowanych z środków Funduszu Pracy (i mała skala korzystania np. z pomocy doradców zawodowych wśród kobiet powyżej 25 roku życia)
 - *promocja umieszczania proaktywnych zapisów w układach zbiorowych pracy oraz umowach indywidualnych, iż podczas urlopu wychowawczego np. kobieta jest zobowiązana do przepracowywania 1 miesiąca w roku oraz uczestniczenia we wszystkich szkoleniach zawodowych, by nie odstawała po powrocie do pracy od innych ze swoimi umiejętnościami*
 - *promocja elastycznych form zatrudnienia* (praca sezonowa, w niedzielę, poprzez agencje pracy czasowej, part-time job, telepraca, jeśli trzeba być w domu), by zwiększać uczestnictwo w rynku pracy (choć to zależy od skali i tempa rozwoju gospodarki)
 - *promocja poprawy kwalifikacji* (dostęp do edukacji dorosłych, nie tylko dla osób bezrobotnych, ale wszystkich, którzy tego potrzebują – do dyskusji źródła i sposoby finansowania takich programów, w sporej części mogą to być środki UE)
 - *walka o klimat przestrzegania praw pracowniczych w różnych segmentach gospodarki, bo to zwiększy dochody, ale i otworzy środowiska pracownicze na stosowanie elastyczności zatrudnienia i pracy, a nie uleganie presji wymuszanej elastyczności*
- wsparcie startu zawodowego młodych kobiet, tak jak i młodych w ogóle
- *wsparcie wzrostu poczucia bezpieczeństwa i szans na rynku pracy dla młodych kobiet, żeby nie przesunął się ich start zawodowy, żeby nie uciekały w bierność, oraz żeby były bardziej gotowe na łączenie funkcji zawodowych z rodzinnymi (nie bać się posiadania dziecka ze względu na zagrożenie utratą pracy):*
 - *generalna poprawa sytuacji na rynku pracy* (bo to i praca dla mężczyzn)
 - *możliwość szybszego powrotu do pracy i utrzymywania dyspozycyjności* oczekiwanej przez pracodawcę poprzez dostęp do *taniej opieki nad małymi dziećmi* (rola samorządów finansujących żłobki i przedszkola, ew. rola zakładów pracy współfinansujących coś takiego w ramach programów równowagi: praca – życie, ew. tania oferta od osób i podmiotów prowadzących małe przedszkola – zakładane i prowadzone bez nadmiaru biurokracji i dopasowane do godzin pracy kobiet, czy rodziców, np. popołudnia i wieczory)

- *równoprawność i partnerstwo obojga rodziców*, którzy winni orientować swoje kariery zawodowe na możliwość godzenia ich z planami rodzinnymi, ale i zaangażowaniem w rodzinę obojga partnerów - męska opieka nad dziećmi, urlopy wychowawcze itp. (w tej dziedzinie możliwe jeszcze bardziej otwarte zapisy w prawie pracy)
- *lepsze wykorzystywanie elastycznej organizacji pracy* i czasu pracy (łącznie z pracą w domu)
- *przegląd systemu świadczeń rodzinnych* pod kątem ich efektywności oraz przydatności do zachęcania do pracy, a nie tylko uzależniania się od różnego rodzaju zasiłków i form wsparcia (lepiej określone środki przeznaczyć na dofinansowanie przedszkoli, niż świadczenia wspomagające opiekę nad dziećmi i pobyt w domu, a nie powrót do pracy)
- *poszukiwanie rozwiązań przyjaznych rodzinie na poziomie przedsiębiorstwa* (możliwość dni wolnych kiedy niezbędna jest opieka nad członkami rodziny – i odrabianie czasu zaległego, różne świadczenia wewnętrzne wspierające rodzinę – także dla mężczyzn) – czyli w formie zdecentralizowanej, a nie powiązanej tylko z obowiązkami państwa
- *zachęty w systemie podatkowym przy posiadaniu np. 2 i 3, i kolejnych dzieci* (kwoty wolne od podatku - zwiększane przy posiadaniu dzieci)
- *system stypendialny* wspomagający już od wczesnych lat naukę dzieci, ale też i wyrównawcza rola przedszkola (zwiększyć udział w korzystaniu) i szkoły – by rodzice podejmując decyzje o poszerzeniu rodziny, nie bali się o materialną przyszłość dziecka aż tak bardzo
- *promocja przedsiębiorczości wśród kobiet* (doradztwo, działania informacyjne, wyspecjalizowane agencje wsparcia powstawania biznesu) – tak, by zwiększała się liczba kobiet podejmujących działalność gospodarczą.

Co jest dodatkowo ważne?

Kluczowe jest postawienie celu – jakim jest wsparcie startu zawodowego i życiowego młodej rodziny, wówczas można myśleć o efekcie synergii różnych działań (np. m.in. rozwój mieszkalnictwa). To jest cel, ze względu na wyzwania demograficzne – dla Polski najważniejszy z punktu widzenia priorytetów społecznych.

VI.

Opracowanie dokładnych, i w pełni udokumentowanych rekomendacji – wymaga jeszcze wielu analiz i badań. Niemniej jednak warto wskazać w obecnej fazie prac nad projektem *generalne obszary, na których należy poszukiwać rekomendacji i propozycji rozwiązań*, by wykorzystywać efektywnie elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy oraz czasu pracy - dla lepszego łączenia funkcji zawodowych z rodzinnymi, realizowanymi w różnych fazach życia.

Wskazywane obszary to:

- *uwarunkowania budowania modelu sprawnego rynku pracy* w Polsce, zwiększającego stopień wykorzystywania elastyczności rynku pracy w celach zaspakajających obopólne potrzeby: pracodawców (kosztowe i efektywnościowe) i pracowników (łączenie pracy z wyborami stylu i modelu życia)
- *promocja stosowania elastycznych form zatrudnienia i sposobów organizacji pracy* (użyteczność dla pracodawców rozwiązań prawnych już istniejących oraz oczekiwanych oraz świadomość prawna pracowników, by nie czuli się przymuszani do „niechcianych” form)

- *ramy prawne elastyczności – krajowe ustawodawstwo a potrzeba decentralizacji prawa pracy* (wzrost znaczenia prawa układowego i przestrzeni dla negocjowania rozwiązań pomiędzy partnerami stosunków pracy – grupowymi i indywidualnymi)
- *analiza efektywności stosowanych w Polsce narzędzi polityki prorodzinnej* (w kontekście efektywności różnych, czterech podstawowych europejskich modeli socjalnych, a także skuteczności wypełniania norm i standardów MOP) – zasiłki, urlopy, prawa i świadczenia, problem gwarancji – a obciążenia państwa oraz pracodawców
- *wybór instrumentów sprzyjających łączeniu pracy z funkcjami rodzinnymi w młodym pokoleniu* (instrumenty wsparcia startu życiowego i zawodowego, poprawa sytuacji zawodowej i na rynku pracy młodych kobiet)
- *ramy wyboru polskiego modelu kompleksowej polityki prorodzinnej* (główne kierunki i nastawienie)
- *rozwój różnych form współodpowiedzialności państwa i przedsiębiorstw za rozwój programów równowagi: pracy i życia* (dobre przykłady z firm, motywacja biznesu do takich działań, pojmowanie inwestycji w kapitał ludzki).

Załącznik:

Prezentacja: RODZICE – PRACOWNIKAMI (rynek pracy, elastyczność, zatrudnienie, polityka rodzinna)

ZAGADNIENIA PRAWNE DOT. URLOPU WYCHOWAWCZEGO

1. JAKIE PRAWA MAJĄ KOBIETY W CIĄŻY I MATKI

Ochrona przed zwolnieniem z pracy

Przepisy ograniczają możliwość rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego pracownicy. Zakazują również pogarszania warunków jej pracy i obniżania pensji. Umożliwiają więc kobiecie utrzymanie miejsca pracy, przygotowanie się do porodu, a po urodzeniu dziecka sprawowanie nad nim opieki.

Zakaz wypowiedzania umów

W czasie ciąży oraz bezpośrednio po porodzie bardzo trudne lub wręcz niemożliwe byłoby znalezienie nowego zatrudnienia przez kobietę. Dlatego też przepisy zakazują pracodawcy wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego. W ten sposób nie są jednak chronione umowy o pracę zawarte na okres próbny krótszy niż 1 miesiąc.

W okresie ochronnym pracodawca nie tylko nie może wypowiedzieć umowy, ale także złożone wcześniej (gdy nie wiedział o ciąży pracownicy) wypowiedzenie może zostać uznane za bezskuteczne. Zakazane jest również rozwiązanie umowy z pracownicą, która wprawdzie w momencie złożenia wypowiedzenia nie była w ciąży (lub nie wiedziała o swoim stanie), ale zaszła w ciążę lub dowiedziała się o tym fakcie w trakcie wypowiedzenia. Stanowisko takie zajął SN w wyroku z 29 marca 2001 r. (I PKN 330/00; OSNP z 2003 r. nr 1, poz. 11) stwierdzając, że „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”.

Ponadto w wyroku z 16 grudnia 1999 r. (I PKN 468/99; Pr. Pracy z 2001 r. nr 5, poz. 31) SN zauważył, że „ochrona trwałości stosunku pracy ze względu na ciążę (art. 177 par. 1 k.p.) obejmuje także sytuację, gdy ciąża zakończyła się poronieniem przez upływem okresu wypowiedzenia. Ciężar udowodnienia ciąży spoczywa na pracownicy”.

Ochrona przysługuje więc kobiecie, jeżeli w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę była w ciąży. Nie ma natomiast znaczenia termin wykazania tej okoliczności (wyrok SN z 15 stycznia 1988 r., I PRN 74/87). Jeżeli więc pracownica ze spóźnieniem poinformowała pracodawcę o swoim stanie, nie traci uprawnień. W wyroku z 2 czerwca 1995 r. (I PRN 23/95; OSNP z 1995 r. nr 22, poz. 276) SN stwierdził, że „powiadomienie zakładu pracy o ciąży już po rozwiązaniu umowy o pracę może mieć wpływ tylko na roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, nie ma natomiast znaczenia dla oceny nieprawidłowości rozwiązania umowy o pracę”.

Wypowiedzenie zmieniające

W czasie ciąży i urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.), a więc pogorszyć warunków pracy i płacy pracownicy. Jednak taka zmiana jest możliwa ma mocy porozumienia zmieniającego.

Ponadto pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy, jeżeli dalsze zatrudnienie pracownicy na dotychczasowym stanowisku nie jest możliwe ze względu na przyczyny dokonywania zwolnień grupowych (art. 1 ust. 1 i 5 ustawy o zwolnieniach grupowych). Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje do końca okresu ochronnego dodatek wyrównawczy (art. 5 ust. 4 i 5 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Natomiast pracownica w ciąży może zostać czasowo przeniesiona do innej pracy (art. 42 par. 4 k.p.). W takim przypadku nie są bowiem wypowiedzane dotychczasowe warunki pracy i płacy. Pracodawca może jej powierzyć wykonywanie innej pracy, gdy jest to uzasadnione jego potrzebami, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada jej kwalifikacjom.

Umowy terminowe

W okresie ochronnym w szczególny sposób traktowane są umowy terminowe (na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na okres próbny przekraczający 1 miesiąc). Jeżeli taka umowa miałaby się rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Bez względu więc na ustalony początkowo przez strony termin zakończenia takiej umowy, rozwiąże się ona dopiero w dniu porodu.

W przypadku umowy na czas określony i na czas wykonania określonej pracy nie ma przy tym znaczenia, jak długo taka umowa miała trwać. Możliwa jest więc sytuacja w której umowa terminowa, którą zawarto na bardzo krótki okres, np. na dwa tygodnie czy miesiąc, przedłuży się automatycznie do dnia porodu, jeżeli termin jej rozwiązania przypadałby po upływie trzeciego miesiąca ciąży.

Długość umowy ma znaczenie jedynie w przypadku umów na okres próbny. Umowa taka przedłuży się do dnia porodu, jeżeli początkowo zawarto ją przynajmniej na jeden miesiąc. Umowy krótsze nie podlegają takiej ochronie. Ponadto do dnia porodu nie ulegają przedłużeniu umowy na zastępstwo. Cel i termin takiej umowy jest bowiem ściśle określony. Jest to zastąpienie „stałego” pracownika w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności (np. choroba, urlop macierzyński). Po powrocie zastępowanego pracownika do pracy odpada więc podstawowa przyczyna jej zawarcia.

W razie likwidacji lub upadłości

Pracodawca może rozwiązać umowę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Jest to wyjątek od zasady szczególnej ochrony stosunku pracy takich pracownic. W takim przypadku pracodawca powinien jedynie uzgodnić termin rozwiązania umowy o pracę z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową. Jeżeli więc pracownica nie należy do związku zawodowego i nie wystąpiła do organizacji związkowej o udzielenie jej ochrony, decyzję podejmuje samodzielnie pracodawca.

Do momentu rozwiązania umowy pracodawca powinien zapewnić pracownicy w ciąży inne zatrudnienie. Jeżeli nie jest to możliwe, do dnia porodu przysługuje jej zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego, a po urodzeniu dziecka nabywa prawo do zasiłku macierzyńskiego. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, np. wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego.

Ponadto możliwe jest wypowiedzenie umowy w ramach zwolnień indywidualnych dokonywanych z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych). W tym przypadku warunkiem zwolnienia w tym trybie jest niezgłoszenie sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w ciągu 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

Dyscyplinarnie

Pracodawca może w okresie ochronnym dyscyplinarnie zwolnić pracownicę, jeżeli zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy w tym trybie. Zwolnienie dyscyplinarne jest możliwe, gdy pracownica:

- dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
- popełniła w czasie trwania umowy o pracę przestępstwo, które uniemożliwia jej dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- ze swojej winy utraciła uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Jeżeli pracownica należy do związku zawodowego lub organizacja związkowa wyraziła zgodę na reprezentowanie jej interesów, pracodawca musi uzyskać zgodę związków na rozwiązanie umowy. W przypadku pozostałych pracownic pracodawca podejmuje decyzję samodzielnie.

Natomiast w okresie ciąży pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę (art. 53 k.p.), np. zwolnić pracownicę, która w czasie ciąży z powodu choroby jest nieobecna w pracy.

Gdy pracownica chce odejść

Umowę o pracę w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego można rozwiązać za porozumieniem stron. Ponadto pracownica może wypowiedzieć taką umowę.

Umowa rozwiąże się, jeżeli pracownica, składając takie oświadczenia, zdawała sobie sprawę z tego, że jest w ciąży i świadomie rezygnowała z uprawnień przysługujących z tego tytułu. Jeżeli godząc się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron lub wypowiadając ją nie wiedziała, że jest w ciąży, może uchylić się od swojego oświadczenia woli jako złożonego pod wpływem błędu. W wyroku z 11 czerwca 2003 r. (I PK 206/02; OSNP z 2004 r. nr 16, poz. 278) SN stwierdził, że „oświadczenie woli pracownicy o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy czynności prawnej odpłatnej.

Dla uchylenia się od skutków prawnych takiego oświadczenia woli, w przypadku złożenia go przez pracownicę pozostającą w błędzie co do stanu ciąży, nie jest wymagane, by błąd został wywołany przez pracodawcę, chociażby bez jego winy, albo by pracodawca wiedział o błędzie

lub z łatwością mógł go zauważyć (art. 84 par. 1 k.c. stosowany odpowiednio i zgodnie z zasadami prawa pracy – art. 300 k.p.)”.

Wygaśnięcie umowy

Umowa o pracę pracownicy ciężarnej oraz przebywającej na urlopie macierzyńskim, tak jak wszystkie umowy o pracę, wygasa w razie zaistnienia wskazanych w przepisach okoliczności.

Jest tak przede wszystkim w przypadku śmierci pracodawcy, gdy zakład pracy nie został przejęty przez nowego pracodawcę na podstawie art. 231 k.p. Jeżeli natomiast firmę po zmarłym przejął, np. jego spadkobierca, stosunek pracy trwa nadal, bowiem nowy pracodawca z mocy prawa staje się jego stroną (art. 632 k.p.).

Umowa o pracę wygasa również w razie śmierci pracownicy (art. 631 k.p.), a także po upływie 3 miesięcy nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66 k.p.) i w przypadku nieogłoszenia powrotu do pracy w ciągu 7 dni od daty rozwiązania stosunku pracy z wyboru, chyba że opóźnienie nastąpiło z przyczyn niezawinionych przez pracownicę (art. 74 k.p.).

Odwołać można

Pracownica zatrudniona na podstawie powołania może zostać w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego odwołana ze stanowiska. Jeżeli odwołanie nastąpiło w czasie ciąży, pracodawca powinien zapewnić jej inną pracę, odpowiednią ze względu na kwalifikacje zawodowe. Przysługuje jej również wynagrodzenie w wysokości wypłacanej przed odwołaniem przez okres równy okresowi wypowiedzenia. Jednak gdy pracownica nie zgodzi się na podjęcie innej pracy, stosunek pracy rozwiąże się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia liczonego od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy.

Natomiast gdy pracownicę odwołano ze stanowiska w trakcie urlopu macierzyńskiego, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się z chwilą zakończenia urlopu macierzyńskiego. Zgodnie bowiem z art. 71 par. 1 k.p., jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu.

Co zwolniona pracownica może uzyskać w sądzie

Przepisy ochronne gwarantują pracownikom będącym w ciąży oraz przebywającym na urloпах macierzyńskich utrzymanie miejsca pracy i stałego dochodu w tym okresie. Wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą podlegającą szczególnej ochronie jest sprzeczne z przepisami (z art. 177 k.p.). Jednak gdy pracodawca podejmie takie działania, np. wypowiedzie umowę, w celu wyegzekwowania swoich uprawnień pracownica musi wystąpić do sądu pracy z żądaniem uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowanie. Jeżeli nie podejmie tych działań lub wniesie pozew po terminie, umowa o pracę rozwiąże się.

W przypadku ciąży i urlopu macierzyńskiego z żądaniem przywrócenia do pracy oraz uznania wypowiedzenia za bezskuteczne mogą wystąpić nie tylko pracownice zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ale także pracownice, z którymi podpisano umowę o pracę na czas określony i na czas wykonania określonej pracy. W razie nieprawidłowego rozwiązania tych umów poza okresem ochronnym, pracownica może domagać się jedynie odszkodowania.

Natomiast w tym przypadku sąd może przywrócić ją do pracy lub uznać wypowiedzenie za bezskuteczne.

Pracownicy przywróconej do pracy przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy (pod warunkiem że podejmie pracę po przywróceniu). Natomiast z uwagi na fakt, że podstawowym celem przepisów ochronnych jest umożliwienie pracownicy utrzymania miejsca pracy, sąd może zasądzić odszkodowanie tylko w przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Jednak nie w każdym przypadku sąd uzna roszczenie pracownicy. W niektórych sytuacjach, mimo obiektywnego stanu ciąży pracownicy, uznanie jej żądania byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Jest tak przede wszystkim, gdy ona dopuściła się poważnych uchybień, np. została przyłapana na kradzieży mienia pracodawcy. Jeżeli więc postępowanie pracownicy było naganne, sąd może odmówić przywrócenia jej do pracy czy uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. W wyroku z 6 stycznia 1977 r. (I PRN 127/76; OSNC z 1977 r. nr 8, poz. 143) SN podkreślił, że „nie można oceniać ochrony, przysługującej pracownicy w okresie ciąży, w oderwaniu od wypełniania przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, między uprawnieniami i obowiązkami pracowniczymi istnieje bowiem współzależność”.

- Pozew należy wnieść w ciągu 7 dni od dnia otrzymania pisma wypowiadającego umowę o pracę, jeżeli pracownica odwołuje się od wypowiedzenia umowy o pracę lub w ciągu 14 dni, gdy wnosi o przywrócenie do pracy lub o zasądzenie odszkodowania w razie sprzecznego z prawem zwolnienia dyscyplinarnego lub wygaśnięcia umowy.
- W razie wniesienia pozwu po terminie, sąd może termin przywrócić na wniosek pracownicy i rozpoznać sprawę.
- Termin upływu trzeciego miesiąca ciąży (art. 177 par. 3 k.p.) oblicza się w równej miary miesiącach księżycowych – 28 dni (wyrok SN z 5 grudnia 2002 r., I PK 33/02; OSNP z 2004 r. nr 12, poz. 204).
- Pamiętaj, że przestrzeganie zakazu pracy w porze nocnej, zmiana rozkładu czasu pracy, przeniesienie do innej pracy lub zwolnienie z pracy na czas niezbędny jest obowiązkiem pracodawcy. W razie naruszenia tego zakazu może zostać ukarany grzywną do 5 tys. złotych.

Osoby wykonujące pracę nakładczą

Pracownikom świadczącym pracę nakładczą przysługuje urlop macierzyński. Niedopuszczalne jest wypowiedzenie i rozwiązanie umowy z kobietą wykonującą pracę nakładczą w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Jednak nakładca może rozwiązać umowę:

- bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez chałupniczkę, m.in. w razie ciężkiego naruszenia obowiązków wynikających z umowy,
- za wypowiedzeniem w razie ogłoszenia likwidacji lub upadłości nakładcy,
- za wypowiedzeniem z powodu zaniechania systemu pracy nakładczej.

Ochrona zdrowia

Pracownik w ciąży oraz karmiących dziecko piersią nie można zatrudniać przy pracach szkodliwych, a także w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Zakazy te są bezwzględne i za ich naruszenie pracodawca może zostać ukarany grzywną.

Prace wzbronione kobietom

Pracodawca nie może zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia nawet za ich zgodą (art. 176 k.p.). Wykaz takich prac zawiera rozporządzenie Rady Ministrów (patrz podstawa prawna) oraz przepisy branżowe. W poszczególnych firmach regulacje te doprecyzowują regulaminy pracy i układy zbiorowe. Wskazują one stanowiska, na jakich w danym zakładzie pracy nie wolno zatrudniać kobiet.

W szczególny sposób traktowane są pracownice ciężarne oraz karmiące dziecko piersią. W tych okresach rozszerzony jest katalog prac, których nie mogą wykonywać.

Pracodawca zatrudniający kobietę w ciąży lub karmiącą dziecko zobowiązany jest przenieść ją do innej pracy, gdy dotychczas wykonywała pracę dozwoloną dla kobiet, ale zabronioną kobietom w ciąży i karmiącym dziecko, bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne. Jeżeli jest to niemożliwe, powinien zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Natomiast w przypadku zatrudniania przy innych pracach niewskazanych ze względu na stan ciąży lub karmienie dziecka piersią (ze względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe), pracodawca w celu wyeliminowania zagrożeń dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy, powinien dokonać odpowiednich zmian na dotychczasowym stanowisku pracy (np. zmniejszyć narażenie na hałas czy promieniowanie) lub skrócić jej czas pracy. Jeżeli podjęcie takich działań jest niemożliwe lub niecelowe, zobowiązany jest przenieść pracownice do innej pracy.

W razie braku takiej możliwości powinien zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Pracodawca powinien podjąć identyczne działania, również gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy wynikają z orzeczenia lekarskiego.

Jeżeli zmiana warunków pracy na dotychczasowym stanowisku, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Natomiast gdy ze względu na stan ciąży została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, ma prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Godziny pracy

Pracownica w ciąży nie może pracować dłużej niż 8 godzin dziennie. Ponadto w przypadku kobiet w ciąży oraz karmiących dziecko piersią prace w pozycji stojącej nie mogą łącznie przekraczać 3 godzin w czasie zmiany roboczej. Kobieta w ciąży nie może również dłużej niż 4 godziny na dobę wykonywać prac przy obsłudze monitorów ekranowych.

Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych. Jest to zakaz bezwzględny, którego nie znosi nawet zgoda kobiety na wykonywanie pracy w nadgodzinach.

Natomiast bez zgody pracownicy w ciąży nie można jej delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy. W literaturze prawa pracy nie ma jednolitego

stanowiska, jak należy rozumieć pojęcie „stałe miejsce pracy”. Część autorów uważa, że zgoda pracownicy jest potrzebna tylko w razie delegowania jej do innej miejscowości. Natomiast inni wskazują, że pracodawca powinien uzyskać taką zgodę w każdym przypadku zmiany stałego miejsca pracy, również w obrębie tej samej miejscowości (szczególnie dużej aglomeracji miejskiej).

Praca w nocy

Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w porze nocnej. Pora nocna obejmuje 8 godzin między 21.00 a 7.00. Porę nocną w poszczególnych zakładach określają akty wewnętrzzakładowe, np. regulamin pracy.

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres ciąży:

- zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną,
- przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej – jeżeli zmiana rozkładu czasu pracy jest niecelowa lub niemożliwa,
- zwolnić pracownicę na czas niezbędny ze świadczenia pracy – w razie braku możliwości zmiany rozkładu czasu pracy i przeniesienia do innej pracy.

Jeżeli zmiana rozkładu czasu pracy lub przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Natomiast gdy ze względu na stan ciąży nastąpiło zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracownica zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenia jej czasu pracy lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca obowiązany jest zatrudnić ją przy innej pracy i w wymiarze czasu pracy określonym w umowie o pracę.

Urlopy i przerwy w pracy

Aby pogodzić sprawowanie opieki nad dzieckiem z wykonywaniem działalności zarobkowej, ustawodawca przyznał pracującym rodzicom lub opiekunom wiele uprawnień. Mogą oni korzystać z urlopu macierzyńskiego, a po jego zakończeniu z wychowawczego. Każdy pracownik wychowujący dziecko w wieku do 14 lat ma też prawo do 2 dni na tzw. opiekę. W razie choroby dziecka pracownik może je pielęgnować i za okres opieki przysługuje mu zasiłek opiekuńczy. Karmiącej piersią matce przysługują płatne przerwy.

Komu przysługuje urlop macierzyński

Urlop macierzyński udzielany jest na wniosek pracownikom na czas porodu, na regenerację sił po odbytych porodzie oraz w celu umożliwienia sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w pierwszych miesiącach jego życia. W pewnych sytuacjach prawo do niego przysługuje również ojcu dziecka.

Długość urlopu macierzyńskiego zależy od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie oraz liczby porodów. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 16 tygodni – przy pierwszym porodzie,
- 18 tygodni:

- przy każdym następnym porodzie,
- przy pierwszym porodzie, jeżeli wychowuje dziecko przysposobione lub przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego),
- 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Urlop macierzyński ze względu na jego funkcje powinien być wykorzystany w naturze w sposób nieprzerwany. Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego można wykorzystać przed przewidywaną datą porodu. Jeżeli pracownica skorzystała z tej możliwości, po porodzie przysługuje jej urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem.

KRÓTSZY URLOP. W pewnych sytuacjach pracownikom przysługuje krótszy urlop macierzyński. Jest tak w przypadku zgonu dziecka oraz rezygnacji przez matkę ze sprawowania nad nim opieki. W tych sytuacjach jedynym celem urlopu jest regeneracja zdrowia kobiety.

W razie urodzenia martwego dziecka lub jego zgonu przed upływem 8 tygodni życia, matce przysługuje urlop w wymiarze 8 tygodni po porodzie. Jednak urlop nie może zakończyć się wcześniej niż 7 dni od dnia śmierci dziecka. Jeżeli dziecko umrze po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez 7 dni od dnia zgonu. Natomiast gdy przy jednym porodzie przyszło na świat więcej niż jedno dziecko, urlop macierzyński przysługuje w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

Jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego po dniu oddania dziecka. Jednak po porodzie urlop może być krótszy niż 8 tygodni.

Przesunięcie terminu urlopu. Urlopu macierzyńskiego nie dzieli się na części. Jedynie w razie pobytu dziecka w szpitalu pracownica może wnioskować o udzielenie części urlopu macierzyńskiego w późniejszym terminie. Fakt hospitalizacji dziecka należy potwierdzić zaświadczeniem lekarskim. Jednak również w tym przypadku urlop macierzyński po porodzie nie może być krótszy niż 8 tygodni.

Po wyjściu dziecka ze szpitala pracownica wykorzystuje pozostałą część urlopu. Pracodawca udziela go w terminie wskazanym przez nią we wniosku.

SKRÓCENIE URLOPU. Pracownica może zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego, jeżeli po porodzie wykorzysta co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego. W takim przypadku niewykorzystanej części urlopu udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

Pracownica, która zamierza skrócić urlop macierzyński, musi wystąpić do pracodawcy z pisemnym wnioskiem. Deklaruje w nim chęć i termin wcześniejszego powrotu do pracy. Wniosek należy złożyć najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca musi bowiem mieć czas na przygotowanie dla niej stanowiska pracy.

Do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia przez niego urlopu macierzyńskiego. W celu uzyskania urlopu ojciec musi wystąpić ze stosownym wnioskiem do swojego pracodawcy. Wskazany przez niego we wniosku termin urlopu powinien przypadać bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez matkę dziecka.

Ponadto prawo do niewykorzystanej przez pracownicę części urlopu przysługuje pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w razie jej zgonu w czasie urlopu macierzyńskiego.

Przerwanie urlopu

Urlop macierzyński powinien zostać wykorzystany w sposób nieprzerwany bezpośrednio po urodzeniu dziecka. Jest więc on w zasadzie niepodzielny, tzn. pracownica nie może wykorzystywać go w częściach, nawet gdy w tym czasie może zapewnić dziecku opiekę innych osób.

Przepisy kodeksu pracy umożliwiają przerwanie urlopu macierzyńskiego i wykorzystanie go w późniejszym terminie tylko w jednym przypadku. Pracownica ma do tego prawo w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej. Muszą więc być spełnione łącznie dwa warunki:

- stan zdrowia dziecka wymaga jego hospitalizacji,
- po porodzie pracownica wykorzystała 8 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Pozostałą część urlopu macierzyńskiego pracownica może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala. Pracownica, która zdecyduje się na przerwanie urlopu macierzyńskiego, powinna złożyć stosowny wniosek do pracodawcy. Należy dołączyć do niego zaświadczenie lekarskie potwierdzające fakt przebywania dziecka w szpitalu. Pracodawca nie może odmówić zgody na przerwanie urlopu.

Ojciec na urlopie rodzicielskim

Jeżeli pracownica po porodzie wykorzystała co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu. W takim przypadku pozostałą część urlopu udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku należy dołączyć zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu.

Termin rozpoczęcia urlopu przez ojca powinien przypadać bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez matkę dziecka. Jeżeli zostaną spełnione te warunki, pracodawca musi uwzględnić wniosek pracownicy i dopuścić ją do pracy. Natomiast pracownica nie może zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego, gdy nie jest możliwe skorzystanie z tego urlopu przez ojca dziecka, np. jest osobą bezrobotną.

W przypadku skrócenia przez matkę urlopu macierzyńskiego, maksymalna długość urlopu pracownika-ojca wychowującego dziecko stanowi różnicę między wymiarem urlopu macierzyńskiego przysługującego w danym przypadku pracownicy a 14-tygodniowym obowiązkowym urlopem po porodzie, który musi wykorzystać pracownica i urlopem wykorzystanym przed porodem. Pracownik może więc maksymalnie przebywać na urlopie:

- 2 tygodnie – w przypadku pierwszego dziecka,
- 4 tygodnie – w przypadku narodzin kolejnego dziecka,
- 12 tygodni – jeżeli więcej niż jedno dziecko urodziło się przy jednym porodzie.

Ponadto pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma również prawo do urlopu macierzyńskiego w przypadku zgonu matki dziecka (pracownicy). Wydaje się, że w takiej sytuacji prawo do pozostałej części urlopu uzyska również ojciec, który podjął opiekę nad dzieckiem dopiero po śmierci matki. Po śmierci matki dziecka ojciec ma prawo do części urlopu niewykorzystanej przez nią. Długość jego urlopu zależy więc od tego, czy matka dziecka korzystała z urlopu przed porodem oraz w jakim terminie od porodu nastąpił jej zgon.

Z urlopu macierzyńskiego może skorzystać ojciec wychowujący dziecko będący pracownikiem. Przepisy nie wymagają natomiast, aby rodzice dziecka pozostawali w związku małżeńskim.

PRZYSPOSOBIENIE DZIECKA. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego, ma prawo do 16 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia. Jeżeli pracownik przyjął dziecko w wieku do 1 roku, ma prawo do 8 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek macierzyński jest świadczeniem ubezpieczeniowym. Krąg osób uprawnionych do zasiłku jest znacznie szerszy niż uprawnionych do urlopu macierzyńskiego. Świadczenie to przysługuje bowiem osobom, które obowiązkowo lub dobrowolnie z jakiegoś tytułu podlegają ubezpieczeniu chorobowemu (np. pracownicy, osoby prowadzące działalność gospodarczą, zleceniobiorcy) i opłacają składki na te ubezpieczenie. W pewnych przypadkach zasiłek przysługuje również po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, np. pracownicy zwolnionej z pracy z powodu ogłoszenia likwidacji lub upadłości pracodawcy.

PRAWO DO ZASIŁKU. Zasiłek macierzyński może uzyskać ubezpieczona, która w okresie ubezpieczenia chorobowego lub urlopu wychowawczego:

- urodziła dziecko,
- przyjęła dziecko w wieku do 1 roku na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia,
- przyjęła dziecko w wieku do 1 roku na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego.

W pewnych sytuacjach zasiłek może pobierać ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny (śmierć ubezpieczonej, porzucenie przez nią dziecka, skrócenie przez matkę okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego). Podstawowym warunkiem uzyskania przez te osoby zasiłku jest podleganie ubezpieczeniu chorobowemu w okresie, w którym powstała konieczność podjęcia przez nich osobistej opieki nad dzieckiem.

Kolejnym warunkiem jest przerwanie zatrudnienia lub innej działalności zarobkowej w celu zajęcia się dzieckiem. Ponadto ubezpieczonemu świadczenie to przysługuje również w razie

przyjęcia dziecka w wieku do 1 roku na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia lub w ramach rodziny zastępczej.

OKRES ZASIŁKOWY. Zasiłek macierzyński można pobierać przez okres ustalony w kodeksie pracy jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 180-183 k.p.). Minimalny okres pobierania zasiłku macierzyńskiego to 8 tygodni, a maksymalnie świadczenie to jest wypłacane przez 26 tygodni. Jeżeli zasiłek jest wypłacany ojcu lub innej osobie z najbliższej rodziny sprawującej osobistą opiekę nad dzieckiem, okres jego wypłaty tym osobom zmniejsza się o czas pobierania tego świadczenia przez matkę dziecka.

Miesięczny zasiłek macierzyński wynosi 100 proc. podstawy jego wymiaru. Zasiłek przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych.

TYLKO DLA PRACOWNIC. Osoba niepodlegająca ubezpieczeniu chorobowemu może uzyskać zasiłek macierzyński w wyjątkowych sytuacjach. Prawo do tego świadczenia przyznano pracownikom przebywającym na urlopie wychowawczym, a także kobietom, z którymi w okresie ciąży rozwiązano z umową o pracę z naruszeniem przepisów. Warunkiem wypłaty zasiłku jest przedłożenie prawomocnego wyroku sądu potwierdzającego nieprawidłowości przy rozwiązywaniu stosunku pracy. Zasiłek przysługuje przez okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego, która przypada po porodzie.

W szczególny sposób jest również traktowana pracownica, z którą w czasie ciąży rozwiązano umowę o pracę z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Jeżeli nie zapewniono jej innego zatrudnienia, do dnia porodu jest jej wypłacany zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego, a po urodzeniu dziecka zasiłek macierzyński.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia przyznano również pracownicy, która była zatrudniona na podstawie umowy terminowej (umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy) i z którą umowę o pracę z powodu ciąży przedłużono do dnia porodu.

KIEDY BEZ ZASIŁKU. Zasiłek macierzyński nie przysługuje za okres, w którym mimo sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Okresy te wlicza się do okresu zasiłkowego.

Ponadto zasiłku macierzyńskiego nie uzyska osoba przebywająca na urlopie bezpłatnym oraz tymczasowo aresztowana, a także odbywająca karę pozbawienia wolności, z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania.

- Wniosek o urlop wychowawczy trzeba złożyć na co najmniej 2 tygodnie przed terminem określonym we wniosku.
- Aby wycofać wniosek o urlop wychowawczy, należy złożyć pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie, nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu.
- Osobom wychowującym dziecko, które nie ukończyło 14 lat, przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie (płatne) od pracy na 2 dni.

2. KOMU PRZYSŁUGUJE URLOP WYCHOWAWCZY

Celem urlopu wychowawczego jest stworzenie warunków umożliwiających rodzicom lub opiekunom sprawowanie osobistej opieki nad małym dzieckiem. Prawo do korzystania z tego urlopu przysługuje tylko pracownikom.

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia (art. 186 par. 1 kodeksu pracy). Nie ma przy tym znaczenia:

- długość przerw między okresami zatrudnienia,
- wymiar czasu pracy (nie przelicza się połowy etatu na cały etat),
- tryb rozwiązania stosunku pracy (wlicza się okres wypowiedzenia oraz okres pracy zakończony np. natychmiastowym rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika).

Do okresu zatrudnienia wliczeniu podlegają także okresy urlopu macierzyńskiego, nieświadczenia pracy z powodu choroby, a także okresy zaliczane do stażu pracy na podstawie przepisów szczególnych, np. okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, udokumentowane okresy zatrudnienia za granicą. Nie wlicza się natomiast urlopu bezpłatnego, z wyjątkiem urlopu udzielonego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy (art. 174¹ par. 2 kodeksu pracy).

Warto zaznaczyć, że sześciomiesięczny okres zatrudnienia nie musi przypadać przed urodzeniem dziecka.

Prawo do urlopu przysługuje pracownikowi, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, rodzaj umowy o pracę i rodzaj pracodawcy, wymiar czasu pracy.

Prawa do urlopu wychowawczego nie mają natomiast osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, np. zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej oraz tzw. samozatrudnieni (czyli osoby prowadzące własną działalność gospodarczą).

Urlop wychowawczy przysługuje rodzicom oraz opiekunom dziecka. Opiekunem dziecka, który ma prawo do urlopu wychowawczego, jest zarówno osoba, której sąd opiekuńczy powierzył pieczę nad dzieckiem, jak i osoba sprawująca faktycznie opiekę nad dzieckiem, która nie jest opiekunem ustanowionym przez sąd.

Prawo do urlopu wychowawczego przysługuje na równych prawach kobiecie i mężczyźnie, pod warunkiem że są oni pracownikami.

Zasadniczo tylko jeden rodzic lub opiekun może korzystać z urlopu wychowawczego. Wyjątkowo z urlopu mogą korzystać jednocześnie oboje rodzice lub opiekunowie dziecka, przez okres nieprzekraczający trzech miesięcy (art. 186 par. 3 kodeksu pracy).

Wymiar urlopu

Urlop wychowawczy przysługuje w wymiarze do 3 lat (może być wykorzystany w 4 częściach), jednak nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 4 lat. Oznacza to, że pracownik może korzystać z urlopu wychowawczego:

- bezpośrednio po urlopie macierzyńskim,
- bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i urlopie wypoczynkowym,
- jakiś czas po urlopie macierzyńskim.

Inaczej niż w przypadku urlopu macierzyńskiego, urlop wychowawczy przysługuje w takim samym wymiarze zarówno dla pracownicy, która urodziła lub przyjęła na wychowanie 1 dziecko, jak i dla pracownicy, która urodziła lub przyjęła na wychowanie więcej dzieci. Natomiast w razie urodzenia lub przyjęcia na wychowanie kolejnego dziecka, pracownica ma prawo do kolejnego, „nowego” urlopu wychowawczego.

Jeżeli pracownica przebywająca na urlopie wychowawczym urodzi kolejne dziecko, wówczas urlop wychowawczy trwa nadal. Nie zostaje przerwany ani zawieszony. Pracownica nadal korzysta z urlopu wychowawczego, nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego, ale przysługuje jej zasiłek macierzyński za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego, która przypada po porodzie, czyli krótsza o 2 tygodnie (art. 29 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

Wyjątek od zasady, że urlop wychowawczy przysługuje w wymiarze 3 lat, dotyczy pracowników:

- zatrudnionych na podstawie umów terminowych (na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na okres próbny),
- znajdujących się w okresie wypowiedzenia.

W pierwszym przypadku pracownica ma prawo do urlopu wychowawczego na okres nie dłuższy niż do końca czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę. Natomiast, jeżeli pracodawca udzieli urlopu na okres dłuższy niż czas trwania stosunku pracy, uważa się, że strony zawarły nową umowę o pracę, jeżeli istnieją podstawy do wniosku, że taki był zgodny zamiar pracodawcy i pracownika (por. wyrok SN z 21 listopada 1978 r., sygn. akt I PZP 28/78, OSNZ z 1979 r. nr 5, poz. 92).

W drugiej sytuacji pracownica ma prawo do urlopu do końca zatrudnienia. Zgodnie bowiem z art. 1861 par. 2 kodeksu pracy, w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności. Oznacza to, że wniosek o urlop wychowawczy złożony w okresie wypowiedzenia (zarówno wówczas, gdy umowę wypowiedzi pracodawca, jak i pracownik) rodzi po stronie pracodawcy obowiązek udzielenia urlopu na okres nie dłuższy niż do dnia rozwiązania umowy o pracę. Taka sama zasada obowiązuje, gdy strony zawrą porozumienie o rozwiązaniu umowy i określą termin jej rozwiązania za kilka miesięcy lub tygodni.

W szczególnej sytuacji jest pracownik, który ma chore dziecko (posiadające orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności), wymagające jego osobistej opieki. Jeśli ma on sześciomiesięczny okres zatrudnienia, bez względu na to, czy korzystał z urlopu wychowawczego czy też nie, może skorzystać z tego urlopu w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia (art. 186 par. 2 kodeksu pracy). Zatem w

przypadku dziecka niepełnosprawnego, pracownik ma prawo maksymalnie do 6 lat urlopu wychowawczego.

Podstawą uzyskania ww. urlopu nie jest zwykle zaświadczenie lekarskie o stanie zdrowia dziecka, ale orzeczenie o niepełnosprawności (dotyczy dziecka do ukończenia przez nie 16 roku życia) lub stopniu niepełnosprawności (dotyczy dziecka w wieku 16-18 lat).

Urlop może być dzielony

Urlop wychowawczy przysługuje w wymiarze 3 lat i może być dzielony, ale najwyżej na 4 części (art. 186 par. 4 kodeksu pracy). Bardzo istotne jest, że to pracownik, a nie pracodawca decyduje o tym, ile wykorzysta urlopu, na ile części go podzieli i jak długo będzie trwać każda z części urlopu.

Pracownik nie ma obowiązku powiadomienia pracodawcy, jak rozłoży wykorzystanie urlopu wychowawczego – występuje z wnioskiem o udzielenie urlopu oddzielnie na każdą jego część. Jeżeli pracownik wykorzystał urlop w niższym wymiarze niż przysługujący, może wystąpić o udzielenie mu dalszej części urlopu, aż do ukończenia przez dziecko czwartego roku życia.

Może mieć miejsce sytuacja, że pracownik wykorzysta cztery części urlopu, ale nie wykorzysta 3-letniego wymiaru urlopu. W takiej sytuacji nie będzie mógł skorzystać z reszty urlopu wychowawczego, gdyż oznaczałoby to podział urlopu na więcej niż 4 części.

Wyjątek od zasady, że urlop wychowawczy przysługuje w wymiarze 3 lat, dotyczy pracowników:

- zatrudnionych na podstawie umów terminowych (na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na okres próbny),
- znajdujących się w okresie wypowiedzenia.

W pierwszym przypadku pracownica ma prawo do urlopu wychowawczego na okres nie dłuższy niż do końca czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę. Natomiast, jeżeli pracodawca udzieli urlopu na okres dłuższy niż czas trwania stosunku pracy, uważa się, że strony zawarły nową umowę o pracę, jeżeli istnieją podstawy do wniosku, że taki był zgodny zamiar pracodawcy i pracownika (por. wyrok SN z 21 listopada 1978 r., sygn. akt I PZP 28/78, OSNZ z 1979 r. nr 5, poz. 92).

W drugiej sytuacji pracownica ma prawo do urlopu do końca zatrudnienia. Zgodnie bowiem z art. 186 par. 2 kodeksu pracy, w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności. Oznacza to, że wniosek o urlop wychowawczy złożony w okresie wypowiedzenia (zarówno wówczas, gdy umowę wypowiedzi pracodawca, jak i pracownik) rodzi po stronie pracodawcy obowiązek udzielenia urlopu na okres nie dłuższy niż do dnia rozwiązania umowy o pracę. Taka sama zasada obowiązuje, gdy strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy i określą termin jej rozwiązania za kilka miesięcy lub tygodni.

W szczególnej sytuacji jest pracownik, który ma chore dziecko (posiadające orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności), wymagające jego osobistej opieki. Jeśli ma on sześciomiesięczny okres zatrudnienia, bez względu na to, czy korzystał z urlopu

wychowawczego czy też nie, może skorzystać z tego urlopu w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia (art. 186 par. 2 kodeksu pracy). Zatem w przypadku dziecka niepełnosprawnego, pracownik ma prawo maksymalnie do 6 lat urlopu wychowawczego.

Podstawą uzyskania ww. urlopu nie jest zwykle zaświadczenie lekarskie o stanie zdrowia dziecka, ale orzeczenie o niepełnosprawności (dotyczy dziecka do ukończenia przez nie 16 roku życia) lub stopniu niepełnosprawności (dotyczy dziecka w wieku 16-18 lat).

Urlop może być dzielony

Urlop wychowawczy przysługuje w wymiarze 3 lat i może być dzielony, ale najwyżej na 4 części (art. 186 par. 4 kodeksu pracy). Bardzo istotne jest, że to pracownik, a nie pracodawca decyduje o tym, ile wykorzysta urlopu, na ile części go podzieli i jak długo będzie trwać każda z części urlopu.

Pracownik nie ma obowiązku powiadomienia pracodawcy, jak rozłoży wykorzystanie urlopu wychowawczego – występuje z wnioskiem o udzielenie urlopu oddzielnie na każdą jego część. Jeżeli pracownik wykorzystał urlop w niższym wymiarze niż przysługujący, może wystąpić o udzielenie mu dalszej części urlopu, aż do ukończenia przez dziecko czwartego roku życia. Może mieć miejsce sytuacja, że pracownik wykorzysta cztery części urlopu, ale nie wykorzysta 3-letniego wymiaru urlopu. W takiej sytuacji nie będzie mógł skorzystać z reszty urlopu wychowawczego, gdyż oznaczałoby to podział urlopu na więcej niż 4 części.

Wniosek o urlop i załączniki

Pracodawca udziela urlopu wychowawczego na pisemny wniosek pracownika (art. 186 par. 4 kodeksu pracy). Zatem niezbędne do skorzystania z urlopu jest złożenie pisemnego wniosku oraz wskazanie w nim terminu rozpoczęcia urlopu. Pracodawca bez wniosku pracownika nie może wysłać go na urlop. Z drugiej strony należy pamiętać, że jeżeli pracownik złoży wniosek o urlop wychowawczy, pracodawca ma obowiązek tego urlopu udzielić.

Do wniosku dołącza się pisemne oświadczenie drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku. Oświadczenia takiego nie składa się w razie:

- ograniczenia lub pozbawienia drugiego z rodziców władzy rodzicielskiej,
- ograniczenia lub zwolnienia z opieki drugiego z opiekunów dziecka,
- gdy zachodzą niedające się usunąć przeszkody do uzyskania takiego oświadczenia (np. jedno z rodziców przebywa za granicą, w szpitalu lub kontakt z nim jest bardzo utrudniony – w takich sytuacjach pracownik dołącza do wniosku dokumenty potwierdzające wymienione okoliczności, a jeśli ich dołączenie nie jest możliwe, konieczne jest złożenie pisemnego oświadczenia w tej sprawie).
- gdy dziecko ma tylko jednego rodzica albo opiekuna.

Do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego pracownik powinien także dołączyć oświadczenie o tym, że nie posiada innych tytułów do ubezpieczeń w tym okresie oraz że nie posiada ustalonego prawa do emerytury lub renty. Oświadczenie to jest ważne, gdyż wskazuje,

czy pracodawca ma obowiązek naliczania składek na ubezpieczenia z tytułu przebywania pracownika na urlopie wychowawczym.

Jak wyżej zaznaczono, zasadą jest, że z urlopu wychowawczego może korzystać jeden z rodziców albo opiekunów dziecka. Wyjątkowo rodzice lub opiekunowie dziecka, jeżeli spełniają warunki do korzystania z urlopu wychowawczego, mogą jednocześnie z niego skorzystać przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy (art. 186 par. 3 kodeksu pracy). W takim przypadku do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego dołącza się pisemne oświadczenie drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o okresie, w którym zamierza on korzystać z takiego urlopu.

Pracownica może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później jednak niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu. Wycofanie wniosku z zachowaniem terminu 7 dni nie wymaga zgody pracodawcy. Natomiast od swobodnego uznania pracodawcy zależy uwzględnienie prośby pracownika o wycofanie wniosku na krócej niż 7 dni przed rozpoczęciem urlopu. Wycofanie wniosku powinno mieć formę pisemną. Po rozpoczęciu korzystania z urlopu pracownik nie może wycofać wniosku, ma natomiast prawo zrezygnowania z urlopu.

UBEZPIECZENIE PRACOWNIKA NA URLOPIE WYCHOWAWCZYM. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym podlegają z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeżeli spełniają dwa warunki: nie mają ustalonego prawa do emerytury lub renty oraz nie mają innych tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych (np. nie są zatrudnione na podstawie umowy o pracę, zlecenia, nie prowadzą pozarolniczej działalności). Korzystanie z urlopu wychowawczego nie jest natomiast tytułem do ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Ubezpieczenie zdrowotne jest obowiązkowe, gdy przebywający na urlopie nie podlega temu ubezpieczeniu z innego tytułu.

Składki na ubezpieczenia osób przebywających na urlopiach wychowawczych są w całości finansowane przez budżet państwa.

Szczególna ochrona podczas urlopu

Pracownik korzystający z urlopu wychowawczego podlega tzw. szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Polega ona na tym, że pracodawca nie może 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 w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 1861 par. 1 kodeksu pracy).

Natomiast nie jest jednoznacznie postanowione, czy można wypowiedzieć umowę pracownikowi przebywającemu na urlopie wychowawczym, na podstawie tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych – ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z przeważającą opinią:

- podczas zwolnień indywidualnych (np. likwidacja stanowiska pracy) na podstawie ww. ustawy pracownikowi korzystającemu z urlopu wychowawczego (co najmniej 3 miesięcy) można wypowiedzieć umowę o pracę, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową (międzyzakładową) organizację związkową (wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest możliwe niezależnie od czasu trwania urlopu),
- podczas zwolnień grupowych na podstawie ww. ustawy pracownikowi korzystającemu z urlopu

wychowawczego (co najmniej 3 miesięcy) można wypowiedzieć umowę o pracę (wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest możliwe niezależnie od czasu trwania urlopu).

Inni specjaliści, powołując się na art. 1861 par. 1 kodeksu pracy, twierdzą, że ani w ramach zwolnień indywidualnych, ani w ramach zwolnień grupowych nie można wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi korzystającemu z urlopu wychowawczego. Przeważająca jest pierwsza opinia. Jednak w tej sprawie nie wypowiedział się jeszcze Sąd Najwyższy. Z tego względu, pracodawca, który na podstawie tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych (zarówno przy zwolnieniu indywidualnym, jak i zbiorowym) wypowie umowę pracownikowi korzystającemu z urlopu wychowawczego, powinien liczyć się z możliwością przegrania sprawy w sądzie.

Należy podkreślić, że nie ma wątpliwości, że wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest możliwe, niezależnie od czasu trwania urlopu, zarówno przy zwolnieniach grupowych, jak i indywidualnych (art. 5 ust. 4 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Ponadto podczas urlopu wychowawczego umowa o pracę może rozwiązać się:

- jeżeli zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli wskazane w art. 52 par. 1 kodeksu pracy, tj. w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- gdy pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem i nie stawiał się do pracy na wezwanie pracodawcy,
- na mocy porozumienia stron,
- na mocy przepisów szczególnych (por. np. art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, t.j. Dz.U z 2001 r. nr 86, poz. 953 z późn. zm.; art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, t.j. Dz.U. z 2001 r. nr 141, poz. 1593 z późn. zm.).

Sytuacja pracownika podczas urlopu

Podczas korzystania z urlopu wychowawczego następuje zawieszenie stosunku pracy. Pracownik nie ma obowiązku świadczenia pracy, a pracodawca – obowiązku powierzania mu pracy za wynagrodzeniem. Jednakże okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, czyli np. długość okresu wypowiedzenia, wymiar urlopu, prawo do dodatku za staż pracy, nagrody jubileuszowej (art. 1865 kodeksu pracy). Urlop wychowawczy wlicza się zarówno do zakładowego, jak i łącznego stażu pracy. Przy nabyciu prawa do emerytury, okres urlopu wychowawczego uwzględnia się jako okres nieskładkowy. Jeżeli jednak pracownica otrzymywała podczas urlopu zasiłek macierzyński, wówczas okres otrzymywania tego zasiłku jest okresem składkowym. Jeżeli w trakcie korzystania z urlopu wychowawczego upłynął okres pracy uprawniający do nagrody jubileuszowej, to pracownica nabywa do niej prawo w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody (uchwała SN z 19 sierpnia 1992 r., sygn. akt I PZP 49/92, OSNCP z 1993 r., nr 3, poz. 34). Pracodawca powinien wypłacić nagrodę z dniem zakończenia urlopu.

W czasie urlopu przysługuje:

- świadczenie z tytułu opieki nad dzieckiem, którego wypłata i wysokość są uzależnione od dochodu na jedną osobę w rodzinie uprawnionego i uregulowane przez ustawę o świadczeniach rodzinnych (o prawie do zasiłku rodzinnego i dodatku do niego napiszemy dalej),
- prawo do świadczeń zdrowotnych dla pracownika korzystającego z urlopu i członków jego rodziny,
- prawo do korzystania z lokalu mieszkalnego lub innego pomieszczenia mieszkalnego będącego w dyspozycji pracodawcy, a zajmowanego przed urlopem wychowawczym.

Praca w czasie urlopu

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, pod warunkiem że nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186² par. 1 kodeksu pracy). Pracownik może zatem podjąć pracę u dotychczasowego lub innego pracodawcy. Może to być zatrudnienie na podstawie stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia, o dzieło). Istnieje także możliwość prowadzenia własnej działalności gospodarczej albo innej działalności, np. wolontariat, praca społeczna.

Pracownik nie ma obowiązku występować do pracodawcy o zgodę na podjęcie pracy, działalności lub nauki, a pracodawca nie może mu tego zabronić. Jedynym warunkiem łączenia faktu przebywania na urlopie wychowawczym z podjęciem pracy, działalności albo nauki jest to, by pracownik miał nadal możliwość sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Nie ma przy tym znaczenia, w jakim miejscu będzie on sprawował osobistą opiekę nad dzieckiem – nie musi to być miejsce zamieszkania pracownika.

Jeżeli pracodawca ustali, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, ma prawo odwołać pracownika z urlopu i wezwać go 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 (art. 186² par. 2 kodeksu pracy). Takie same uprawnienia ma pracodawca, jeżeli stwierdzi, że z urlopu wychowawczego korzystają w tym samym czasie oboje rodzice lub opiekunowie dziecka przez okres przekraczający 3 miesiące.

Z urlopu można zrezygnować

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- w każdym czasie – za zgodą pracodawcy,
- po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy (art. 186³ kodeksu pracy).

Pracownik ma prawo zrezygnować z całego udzielonego urlopu albo z jego części. Pracodawca musi przyjąć pracownika z powrotem do pracy, jeżeli zawiadomi go on o zamiarze podjęcia pracy najpóźniej na 30 dni przed terminem podjęcia pracy. Oświadczenie pracownika o rezygnacji z urlopu może mieć formę ustną albo pisemną. Forma pisemna jest wskazana ze względów dowodowych. Pracownik nie ma obowiązku uzasadniania rezygnacji z urlopu. Nie jest też wymagany ani minimalny okres wykorzystania przez niego urlopu, ani wykorzystanie pozostałej części urlopu przez drugiego z rodziców lub opiekunów.

Należy odróżnić rezygnację z urlopu od wycofania wniosku o udzielenie urlopu. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu. Wymagana jest forma pisemna wycofania wniosku, ale nie ma obowiązku podawania przyczyny.

Zamiast urlopu krótszy czas pracy

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika (art. 186⁷ kodeksu pracy).

Z powyższego wynika, że pracownik może wystąpić o obniżenie wymiaru czasu pracy nie niższego jednak niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, może więc na przykład wnioskować o 3/4 etatu.

W przepisach nie określono:

- w jakim terminie przed zmianą wymiaru czasu pracy pracownik powinien zawiadomić pracodawcę,
- ile razy może występować z wnioskiem o zmniejszenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu,
- zasad rezygnacji z obniżonego wymiaru urlopu,
- formy wniosku o zmniejszenie wymiaru czasu pracy i wniosków o rezygnację ze zmniejszenia,
- zasad szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy osób korzystających ze zmniejszonego wymiaru czasu pracy.

Ze względów dowodowych wnioski należy składać na piśmie. Pracodawca ma obowiązek wyrazić każdorazowo zgodę na kolejny wniosek. Pracownik powinien jednak uwzględnić potrzeby pracodawcy związane z organizacją pracy. Jeżeli pracownik zamierza zrezygnować z obniżenia wymiaru czasu pracy, wydaje się, że pracodawca powinien uwzględnić jego wniosek w terminie możliwym ze względu na konieczne zmiany organizacyjno-personalne. Natomiast w razie, gdy pracownik zamierza zrezygnować z obniżonego wymiaru etatu i skorzystać z urlopu wychowawczego, powinien złożyć stosowny wniosek na omówionych zasadach.

Przyjmuje się, że pracownik korzystający ze zmniejszonego wymiaru czasu pracy nie podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy.

Jeżeli jeden z rodziców lub opiekunów korzysta ze zmniejszonego wymiaru czasu pracy, wówczas drugi może jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego lub ze zmniejszenia wymiaru czasu pracy jedynie przez 3 miesiące. Zatem do wniosku o zmniejszenie wymiaru czasu należy – tak jak w przypadku wniosku o urlop – dołączyć pisemne oświadczenie drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku.

Co po zakończeniu urlopu

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego (także w razie rezygnacji) do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku

odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem (art. 186⁴ kodeksu pracy).

Pracownik niezdolny do pracy w dniu zakończenia urlopu wychowawczego powinien powiadomić o tym pracodawcę. Powiadomienie to jest równoznaczne ze zgłoszeniem gotowości do pracy i wywiera skutki, jakie przepisy wiążą z podjęciem pracy. Jeżeli zatem pracownik nie może podjąć pracy, np. z powodu choroby, od dnia zawiadomienia pracodawcy o tym nabywa prawo do wynagrodzenia za czas choroby, a następnie do zasiłku chorobowego.

Powierzenie równorzędnego lub innego stanowiska odpowiedniego ze względu na posiadane przez pracownika kwalifikacje nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, jeżeli pracownik nie będzie otrzymywał niższego wynagrodzenia (por. wyrok SN z 1 października 1984 r., I PRN 129/84, OSNCP z 1985 r. nr 7, poz. 93).

Przez kwalifikacje zawodowe należy rozumieć kwalifikacje posiadane przez pracownika zarówno przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego, jak i te, które uzyskał w następstwie przyuczenia do pracy zaproponowanego przez pracodawcę (por. uzasadnienie uchwały SN z 10 grudnia 1979 r., sygn. akt I PZP 40/79, OSNCP z 1980 r. nr 6, poz. 111).

Jeżeli w czasie, w którym pracownik przebywał na urlopie wychowawczym, pracodawca przeprowadził regulacje płac, powinien je uwzględnić w wysokości wynagrodzenia zaproponowanego pracownikowi po powrocie z urlopu wychowawczego. Niezgodne z przepisami jest zatrudnienie pracownika po urlopie wychowawczym na stanowisku, dla którego górna granica wynagrodzenia jest niższa niż dla stanowiska poprzednio przez niego zajmowanego (por. uchwałę SN z 27 września 1979 r., sygn. akt I PZP 37/79, OSNCP z 1980 r. nr 2, poz. 22).

Z powyższego wynika, że pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika do pracy po urlopie wychowawczym. Często jednak okazuje się, że poprzednie stanowisko pracownika zostało zlikwidowane, a pracodawca nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na stanowisku równorzędnym. W takiej sytuacji pracodawca w zasadzie powinien zatrudnić pracownika na stanowisku, które nie będzie ani równorzędne ani odpowiadające kwalifikacjom pracownika.

Jednakże Sąd Najwyższy stwierdził, że brak możliwości zatrudnienia pracownicy po urlopie wychowawczym na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez nią przed urlopem lub zgodnym z jej kwalifikacjami uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok z 3 listopada 1994 r., sygn. akt I PRN 77/94, OSNAPiUS z 1995 r. nr 2, poz. 24). Przyczyna wypowiedzenia będzie wówczas „niedotycząca pracownika”, a zatem, jeżeli pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników, będzie miał obowiązek zastosowania tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych i wypłacenia odprawy.

Należy zauważyć, że pracownik ma prawo odwołać się do sądu pracy zarówno od wypowiedzenia umowy o pracę, jak i od wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. W konkretnej sytuacji sąd pracy oceni, czy pracodawca celowo, aby „zablokować” powrót pracownika z urlopu wychowawczego, zatrudnił na jego stanowisku pracy nowego pracownika na podstawie umowy na czas nieokreślony.

2 dni na opiekę nad dzieckiem

Pracownikowi (obojga płci) wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wprowadzenie takiego zwolnienia od pracy ma ułatwić załatwienie spraw związanych ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem. Dwudniowe zwolnienie przysługuje w każdym roku kalendarzowym, w razie faktycznego wychowywania dziecka (może to być dziecko własne, przysposobione a także przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej). Wymiar tego zwolnienia jest stały i nie zależy od liczby wychowywanych dzieci.

Z uprawnienia do zwolnienia od pracy może skorzystać nie tylko pracownica, ale także pracownik. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z prawa do zwolnienia od pracy może skorzystać jedno z nich. Z uwagi na brak w przepisach ograniczeń wydaje się, że pracownik może skorzystać z dni wolnych od pracy także wówczas, gdy drugi rodzic albo opiekun nie pracuje i może sprawować opiekę nad dzieckiem.

Aby skorzystać z wolnych dni, nie ma konieczności dokumentowania, w jakim celu to zwolnienie będzie wykorzystane. Warto też wiedzieć, że prawo do omawianych dni wolnych nie jest uzależnione od stażu pracy i że niewykorzystane w roku kalendarzowym dni nie przechodzą na rok następny.

Przerwy na karmienie

Aby pracownica, która po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego wraca do pracy, mogła karmić dziecko piersią, wprowadzono przerwy na karmienie. Ich długość zależy od wymiaru czasu pracy i liczby dzieci karmionych piersią. Przerwy na karmienie nie przysługują pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie, czyli w niższym niż pół etatu wymiarze czasu pracy.

Przerwy w pracy na karmienie wliczane są do czasu pracy i przysługuje za nie wynagrodzenie obliczane jak wynagrodzenie za urlop. Są one udzielane przez cały okres karmienia piersią.

Pracodawca udziela pracownicy przerw na karmienie na jej wniosek. We wniosku musi ona złożyć oświadczenie, że karmi dziecko piersią. Pracodawca może zażądać, aby pracownica potwierdziła ten fakt zaświadczeniem lekarskim. Pracodawca wyznacza konkretny czas przerw. Powinien w tym względzie uwzględnić wniosek pracownicy, ale musi też wziąć pod uwagę funkcjonowanie zakładu pracy. Na wniosek pracownicy przerwy na karmienie mogą być udzielane łącznie. Często kumulowane są dwie przerwy i udzielane przed pracą albo po pracy.

Pracodawca ma obowiązek udzielić przerw na karmienie. Jeśli pozbawi pracownicy tego prawa, narazi się na odpowiedzialność wykroczeniową.

Albo matka, albo ojciec

Jeżeli oboje rodzice albo opiekunowie dziecka są pracownikami, to z określonych uprawnień (wymienionych w tabeli na str. 8) może korzystać tylko jedno z nich. Zatem niektóre prawa, co trzeba wyraźnie podkreślić, związane z opieką i wychowaniem dziecka mogą przysługiwać nie matce, opiekunce dziecka ale jego ojcu, opiekunowi.

Kiedy przysługuje zasiłek opiekuńczy

Zasiłek opiekuńczy przysługuje wyłącznie: pracownikom, członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych oraz osobom odbywającym służbę zastępczą. Można go otrzymać zarówno za opiekę nad zdrowym, jak i chorym dzieckiem własnym, małżonka, przysposobionym albo obcym przyjętym na wychowanie i utrzymanie.

Liczba i długość przerw na karmienie dziecka	
Czas pracy pracownicy	Wymiar zwolnienia od pracy
Krótszy niż 4 godzin dziennie	Przerwy nie przysługują
Nie przekracza 6 godzin dziennie	Jedna przerwa półgodzinna, a w przypadku pracownicy karmiącej więcej niż jedno dziecko 45-minutowa.
Powyżej 6 godzin dziennie	Dwie przerwy 30-minutowe, a w przypadku pracownicy karmiącej więcej niż jedno dziecko dwie przerwy 45-minutowe.

Za opiekę nad zdrowym dzieckiem zasiłek przysługuje do ukończenia przez dziecko 8 lat i tylko wtedy gdy zaistnieje jedna z poniższych sytuacji:

- nieprzewidziane zamknięcie żłobka, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza (uważa się, że zamknięcie placówki, np. żłobka, przedszkola, szkoły, jest nieprzewidziane, gdy pracownik zostanie o tym powiadomiony w terminie krótszym niż 7 dni przed dniem ich zamknięcia),
- poród lub choroba małżonka ubezpieczonego, stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi sprawowanie opieki,
- pobyt małżonka ubezpieczonego, stale opiekującego się dzieckiem, w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej.

Z kolei za opiekę nad chorym dzieckiem zasiłek opiekuńczy przysługuje do ukończenia przez nie 14 lat. Gdy dziecko ukończy 14 lat, warunkiem otrzymania przez pracownika zasiłku jest pozostawanie z nim we wspólnym gospodarstwie domowym w okresie sprawowania opieki.

GDY RODZICE PRACUJĄ NA ZMIANY. Z uwagi, że wielu rodziców i opiekunów pracuje w systemie pracy zmianowej oraz w związku z licznymi wątpliwościami, jakie są w takiej sytuacji zasady korzystania z zasiłku opiekuńczego, ZUS postanowił, że:

- w przypadku gdy rodzice dziecka w wieku do lat 8 zatrudnieni są w systemie pracy zmianowej na różnych zmianach, każdego z nich uważa się za osobę stale opiekującą się dzieckiem w wieku do lat 8 i w razie choroby, porodu lub pobytu jednego z rodziców w zamkniętym zakładzie opieki zdrowotnej, drugiemu z rodziców przysługuje zasiłek opiekuńczy;
- jeśli oboje rodzice bądź jedno z nich pracują w systemie pracy zmianowej, zasiłek opiekuńczy przysługuje za okres sprawowania opieki, w którym oboje rodzice pracują na różnych zmianach,

a chore dziecko pozostawałoby bez opieki w wyniku częściowego pokrywania się godzin pracy, wskutek dojazdu lub dojścia do pracy i z pracy;

- w przypadku gdy oboje rodzice dziecka są zatrudnieni, a jedno z nich zatrudnione jest w systemie pracy zmianowej, zasiłek opiekuńczy przysługuje za dni, w które dziecko w wieku do lat 8 pozostawałoby bez opieki z powodu porodu, choroby lub pobytu drugiego z rodziców w zamkniętym zakładzie opieki zdrowotnej.

KIEDY ZASIŁEK NIE PRZYSŁUGUJE. Trzeba zapamiętać, że zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, gdy są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić dziecku opiekę. Aby nie było wątpliwości, ZUS wyjaśnił, że za członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym mogącego zapewnić opiekę nie uważa się:

- osoby całkowicie niezdolnej do pracy,
- osoby chorej,
- osoby, która ze względu na wiek jest niesprawna fizycznie lub psychicznie,
- osoby prowadzącej gospodarstwo rolne,
- pracownika odpoczywającego po pracy na nocnej zmianie,
- osoby prowadzącej działalność pozarolniczą, która nie może regulować swojego czasu pracy w sposób dowolny (ma ustalone godziny pracy),
- osoby niezobowiązanej do sprawowania opieki na podstawie przepisów kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, jeżeli odmawia ona sprawowania opieki.

Warto też zapamiętać, że nie otrzyma zasiłku opiekuńczego pracownik, który:

- w okresie, w którym powinien sprawować opiekę, wykonuje pracę zarobkową lub wykorzystuje zwolnienie od pracy w celu sprawowania opieki niezgodnie z jego celem,
- sfalszował zaświadczenie lekarskie,
- przebywa na urlopie bezpłatnym, wychowawczym.

LIMIT DNI ZASIŁKOWYCH. Zasiłek opiekuńczy przysługuje tylko przez określoną liczbę dni w roku kalendarzowym. Przez 60 dni – gdy opieka jest sprawowana nad dzieckiem zdrowym w wieku do 8 lat albo nad dzieckiem chorym w wieku do 14 lat, a przez 14 dni – gdy jest sprawowana nad chorym dzieckiem w wieku ponad 14 lat.

Przy ustalaniu dni opieki, za które przysługuje zasiłek, trzeba pamiętać o jeszcze jednym ograniczeniu – łączny okres wypłaty zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad dziećmi zdrowymi, chorymi i innymi członkami rodziny (niezależnie od liczby członków rodziny uprawnionych do zasiłku opiekuńczego oraz bez względu na liczbę dzieci i innych członków rodziny wymagających opieki) nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 60 dni.

WYSOKOŚĆ ZASIŁKU. Aby obliczyć wysokość zasiłku, trzeba najpierw ustalić tzw. podstawę jego wymiaru – ile wynosi przeciętne miesięczne wynagrodzenie z określonego okresu. Generalnie przeciętne wynagrodzenie ustala się z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powstała konieczność sprawowania opieki, ale w przypadku np. gdy pracownik pracował krócej niż rok, z okresu pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia. Miesięczny zasiłek opiekuńczy wynosi 80 proc. tej podstawy i wypłacany jest za każdy dzień opieki, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

3. KOMU PRZYSŁUGUJĄ ŚWIADCZENIA RODZINNE

Dodatek za urodzenie dziecka, za opiekę nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, z powodu samotnego wychowywania dziecka dostaną tylko osoby, które spełniają warunki do otrzymania zasiłku rodzinnego. Od września br. zmienia się zasady uzyskiwania zasiłku rodzinnego i dodatków do niego. Zmiany te prezentujemy w tabeli na str. 11, natomiast niżej opisujemy aktualnie obowiązujące regulacje.

Ważny dochód na osobę w rodzinie

Aby uzyskać prawo do świadczeń rodzinnych – zasiłku rodzinnego i wymienionych niżej dodatków (poza zasiłkiem pielęgnacyjnym), trzeba spełnić kryterium dochodowe – nie można przekroczyć określonego dochodu, przeliczanego na członka rodziny. Zasiłek rodzinny i dodatki przysługują, jeśli dochód rodziny w przeliczeniu na jedną osobę nie przekracza miesięcznie 504 zł netto. Gdy członkiem rodziny jest dziecko niepełnosprawne, wtedy dochód może osiągać 583 zł. Świadczenie pielęgnacyjne natomiast przysługuje, jeśli dochód nie przekracza 583 zł. Wymienione kwoty obowiązują do końca sierpnia 2006 r.

Bez zasiłku nie ma dodatków

Aby ubiegać o świadczenia rodzinne (wyjątek 2 świadczenia opiekuńcze), trzeba uzyskać zasiłek rodzinny. Po spełnieniu kryterium dochodowego przysługuje on rodzicom, opiekunowi prawnemu lub faktycznemu dziecka (przez taką osobę rozumie się osobę faktycznie opiekującą się dzieckiem, jeżeli wystąpiła z wnioskiem do sądu rodzinnego o jego przysposobienie) do uzyskania przez nie 18 lat. Okres pobierania zasiłku może zostać przedłużony do 21 roku życia, jeśli dziecko uczy się w szkole, lub do 24 roku życia, jeśli kontynuuje naukę w szkole lub szkole wyższej, a dodatkowo ma orzeczony umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności.

Zasiłek ten przysługuje też osobie uczącej się do 24 roku życia (oznacza to osobę pełnoletnią uczącą się, niepozostającą na utrzymaniu rodziców w związku z ich śmiercią lub z zasądzeniem od rodziców na jej rzecz alimentów). Zasiłek nie przysługuje, gdy dziecko przebywa w instytucji zapewniającej całodobowe utrzymanie, rodzinie zastępczej lub pozostaje w związku małżeńskim.

W okresie od 1 maja 2004 r. do 31 sierpnia 2005 r. zasiłek rodzinny wynosi 43 zł na pierwsze i drugie dziecko, 53 zł na trzecie dziecko i 66 zł na czwarte i kolejne dziecko.

500 zł po urodzeniu dziecka

Dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu urodzenia dziecka (jednorazowo 500 zł) otrzyma jego matka, ojciec lub opiekun prawny. O dodatek ten może się też starać faktyczny opiekun dziecka, jeśli nie został on przyznany wcześniej jednej z wymienionych wyżej osób, ale pod warunkiem nieukończenia przez dziecko pierwszego roku życia (ten warunek dotyczy także pozostałych osób). W sytuacji urodzenia podczas jednego porodu lub przysposobienia więcej niż jednego dziecka, dodatek przysługuje na każde dziecko.

Dodatek w trakcie urlopu wychowawczego

Dawny zasiłek wychowawczy zastąpił dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego. Wynosi on 400 zł miesięcznie. Prawo do niego mają

matka, ojciec, faktyczny albo prawny opiekun dziecka, uprawniony do urlopu wychowawczego. W przypadku równoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców lub opiekunów prawnych dziecka przysługuje jeden dodatek.

Generalnie dodatek można pobierać przez okres korzystania z urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż przez 24 miesiące, ale jeśli któraś z wymienionych wyżej osób opiekuje się więcej niż jednym dzieckiem urodzonym podczas jednego porodu otrzymuje go dłużej – przez 36 miesięcy. Przez 72 miesiące prawo do dodatku mają natomiast osoby opiekujące się dzieckiem z orzeczoną niepełnosprawnością lub niepełnosprawnością w stopniu znacznym.

Dodatku nie otrzymają osoby, które w okresie korzystania z urlopu wychowawczego podjęły zatrudnienie, oraz te, których dzieci przebywają w placówkach zapewniających całodobową opiekę, przez co najmniej 5 dni w tygodniu, w żłobku, przedszkolu lub innej takiej instytucji. Tracą do niego też prawo ci, którzy zaprzestają osobiście opiekować się dzieckiem i osoby, które w okresie urlopu wychowawczego korzystają z zasiłku macierzyńskiego.

Dla samotnie wychowujących dziecko

Dodatek z tytułu samotnego wychowywania dziecka przysługuje samotnie wychowującym dziecko: matce, ojcu, opiekunowi faktycznemu lub prawnemu albo osobie uczącej się. Jego wysokość to 170 zł na jedno dziecko, a w przypadku dziecka niepełnosprawnego 250 zł.

Dla rodzica samotnego i bezrobotnego

Kolejny dodatek do zasiłku rodzinnego (400 zł miesięcznie) przysługuje osobie samotnie wychowującej dziecko, która równocześnie utraciła prawo do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania. Jest on wypłacany przez 3 lata, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 lat.

Wypłata dodatku może zostać zawieszona, gdy osoba go otrzymująca znajdzie pracę. Przywrócenie prawa do jego wypłaty następuje, gdy osoba ta straci pracę i nie nabędzie prawa do zasiłku dla bezrobotnych oraz wystąpi z wnioskiem o przywrócenie jego wypłaty w ciągu 14 dni od utraty pracy. Warunkiem przywrócenia prawa do dodatku jest to, by starający się ponownie o ten dodatek nie odszedł z pracy na własne życzenie lub nie został z niej zwolniony z przyczyn leżących po jej stronie (np. zwolnienie dyscyplinarne).

Dodatek nie jest wypłacany osobom, które złożyły o niego wniosek po upływie 30 dni od dnia ustania prawa do zasiłku dla bezrobotnych i nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy jako poszukujące zatrudnienia. Nie otrzymają go także ci, którzy mają ustalone prawo do renty socjalnej, emerytury, renty albo świadczenia pielęgnacyjnego.

Wparcie dla rodzin wychowujących dzieci niepełnosprawne

Z systemu świadczeń rodzinnych wypłacane jest świadczenie dla rodzin wychowujących i kształcących dzieci niepełnosprawne. Dodatek z tytułu kształcenia i rehabilitacji dziecka przysługuje matce, ojcu, opiekunowi prawnemu lub faktycznemu dziecka niepełnosprawnego, a także osobie uczącej się na pokrycie zwiększonych wydatków związanych z rehabilitacją lub kształceniem. Jest on wypłacany do ukończenia przez dziecko 16 roku życia, jeśli ma orzeczoną niepełnosprawność lub do ukończenia 24 lat, jeśli ma orzeczoną umiarkowaną lub znaczną

niepełnosprawność. Wynosi 50 zł miesięcznie do ukończenia przez dziecko 5 lat lub 70 zł do ukończenia przez nie 24 lat.

Na wyprawkę i dojazdy do szkoły

Kolejnym świadczeniem jest dodatek z tytułu rozpoczęcia przez dziecko roku szkolnego w wysokości 90 zł. Jest on wypłacany jednorazowo we wrześniu. Przysługuje matce, ojcu, opiekunowi faktycznemu lub prawnemu dziecka, a także osobie uczącej.

Do zasiłku rodzinnego przysługuje także dodatek w związku z podjęciem przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania. Przysługuje on tym samym świadczeniobiorcom, co wyżej na:

- częściowe pokrycie wydatków związanych z zamieszkiwaniem w miejscowości, w której znajduje się siedziba szkoły ponadpodstawowej lub ponadgimnazjalnej, a także gimnazjum w przypadku dziecka lub osoby uczącej się, legitymującej się orzeczeniem o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności – w wysokości 80 zł miesięcznie na dziecko albo
- pokrycie wydatków związanych z zapewnieniem dziecku możliwości dojazdu z miejsca zamieszkania do miejscowości, w której znajduje się siedziba szkoły, w przypadku dojazdu do szkoły ponadpodstawowej lub ponadgimnazjalnej – w wysokości 40 zł miesięcznie na dziecko.

Dodatek jest wypłacany przez 10 miesięcy w roku – od września do czerwca.

Dla kogo zasiłek pielęgnacyjny

Zasiłek pielęgnacyjny (144 zł miesięcznie) przysługuje niepełnosprawnemu dziecku, osobie niepełnosprawnej w wieku powyżej 16 roku życia, jeżeli legitymuje się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności i wszystkim osobom, które ukończyły 75 lat. O to świadczenie może się też ubiegać osoba niepełnosprawna powyżej 16 roku życia, jeśli legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności i niepełnosprawność ta powstała w wieku do 21 roku życia. Nie może go pobierać osoba uprawniona do dodatku pielęgnacyjnego lub taka, która przebywa w instytucji zapewniającej całodobowe utrzymanie, jeżeli jej pobyt i udzielane przez tę instytucję świadczenia częściowo lub w całości finansowane są z budżetu państwa albo z NFZ.

Gdy wychowujesz dziecko niepełnosprawne

Świadczenie pielęgnacyjne (420 zł miesięcznie) jest wypłacane osobom, które zrezygnują z zatrudnienia lub innej pracy, aby sprawować opiekę nad dzieckiem z orzeczoną niepełnosprawnością (po uwzględnieniu wskazań ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych) lub znacznym stopniem niepełnosprawności. Osobami upoważnionymi do jego uzyskania są matka, ojciec, opiekun faktyczny lub prawny dziecka. Dodatek ten przysługuje, jeżeli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę nie przekracza kwoty 583 zł.

Świadczenia pielęgnacyjnego nie otrzyma osoba opiekująca się dzieckiem, która ma prawo do zasiłku lub świadczenia przedemerytalnego, renty socjalnej, emerytury lub renty. Świadczenie to nie przysługuje także, gdy osoba w rodzinie ma prawo do wcześniejszej emerytury na to dziecko a także, gdy dziecko wymagające opieki przebywa, w związku z koniecznością kształcenia, rewalidacji lub rehabilitacji w placówce zapewniającej całodobową opiekę przez co najmniej 5 dni w tygodniu.

Zaliczka alimentacyjna

Od września br. (na podstawie nowej ustawy o postępowaniu wobec dłużników alimentacyjnych oraz zaliczce alimentacyjnej) będzie wypłacane nowe świadczenie dla rodziców samotnie wychowujących dzieci – tzw. zaliczka alimentacyjna. W przeważającej większości będzie ona przysługiwać w zamian za dotychczasowy dodatek z tytułu samotnego wychowania dziecka, gdyż prawo do niego będą miały nieliczne osoby (porównaj tabela str. 11).

Świadczenie to otrzymają osoby uprawnione do alimentów wychowywane przez osobę samotną (pannę, kawalera, osobę pozostającą w separacji orzeczonej prawomocnym wyrokiem sądu, rozwiedzioną, wdowę lub wdowca, jeżeli wspólnie nie wychowują dziecka z jego ojcem lub matką) do ukończenia przez te osoby 18 lat lub gdy uczą się w szkole lub w szkole wyższej do ukończenia 24 lat. Warunkiem jej otrzymania będzie posiadanie prawa do alimentów na podstawie tytułu wykonawczego, którego egzekucja jest bezskuteczna. Zaliczkę otrzymają też osoby uczące się, niepozostające na utrzymaniu rodziców w związku z ich śmiercią lub zasądzeniem od nich alimentów, jeśli wyrok sądu je orzekający został wydany przed osiągnięciem przez nie pełnoletności.

Zaliczka będzie przysługiwała, gdy dochód rodziny w przeliczeniu na jednego jej członka nie będzie przekraczała za ubiegły rok 583 zł miesięcznie netto. Wysokość zaliczki wyniesie tyle, co przyznane przez sąd świadczenie alimentacyjne albo różnica między kwotą przyznanego świadczenia a wyegzekwowaną w danym miesiącu kwotą alimentów, jednak nie więcej niż:

- gdy w rodzinie jest jedna lub dwie osoby uprawnione do zaliczki – 170 zł na uprawnioną osobę lub 250 zł, jeśli legitymuje się ona orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- gdy są trzy lub więcej osób uprawnionych odpowiednio 120 zł lub 170 zł dla każdej osoby uprawnionej.

Specjalna wysokość zaliczki przysługiwać będzie osobom uprawnionym, wychowywanym w rodzinach, w których dochód na jej członka nie przekracza połowy kwoty uprawniającej do skorzystania z zaliczki (291,5 zł). Wtedy zaliczka wyniesie:

- gdy w rodzinie jest jedna lub dwie osoby uprawnione do zaliczki – 300 zł na osobę uprawnioną albo 380 zł, jeśli legitymuje się ona orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- gdy takich osób jest trzy lub więcej – odpowiednio 250 zł albo 300 zł dla każdej z nich.

Zaliczka zostanie przyznana przez do wójta, burmistrza lub prezydenta miasta od miesiąca, w którym został złożony u komornika wniosek wraz z wymagana dokumentacją, do końca okresu zasiłkowego.

Wyplata zaliczki zostanie wstrzymana, jeśli:

- osoba uprawniona do alimentów otrzymywać je będzie w pełnej wysokości,
- osoba uprawniona (jej przedstawiciel ustawowy lub opiekun prawny) odmówi udzielenia informacji mających wpływ na jej wypłatę lub gdy poda informacje nieprawdziwe albo nie poinformuje komornika o okolicznościach mających wpływ na skuteczność egzekucji alimentów albo poda informacje nieprawdziwe.

Kwotę wypłaconej zaliczki – powiększoną o 5 proc. – będzie musiała zwrócić osoba zobowiązana do świadczenia alimentacyjnego, w zastępstwie której świadczenie jest wypłacane.

Jakie dodatki przysługują do zasiłku rodzinnego	
Rodzaj dodatku	Kwota
z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego	400 zł miesięcznie
z tytułu urodzenia dziecka	jednorazowo w wysokości 500 zł
z tytułu samotnego wychowywania dziecka	170 zł na jedno dziecko (250 zł w przypadku dziecka niepełnosprawnego), jednak nie więcej niż 340 zł (odpowiednio 500 zł) na wszystkie dzieci w rodzinie; gdy dochód jest bardzo niski, dodatek może zostać podwyższony o 50 zł na dziecko, nie więcej jednak niż o 100 zł na wszystkie dzieci
z tytułu kształcenia i rehabilitacji dziecka	50 zł na dziecko w wieku do ukończenia 5 roku życia, 70 zł na dziecko w wieku powyżej 5 roku życia do ukończenia 24 roku życia
z tytułu rozpoczęcia przez dziecko roku szkolnego	jednorazowo 90 zł na dziecko
z tytułu podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania	80 albo 40 zł miesięcznie przez 10 miesięcy w roku
z tytułu wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej	50 zł miesięcznie na trzecie i na następne dzieci uprawnione do zasiłku rodzinnego

Uprawnienia związane z rodzicielstwem, które przysługują tylko jednemu z rodziców albo opiekunów		
Prawo do godzin pracy	8	Tylko jeden rodzic, opiekun opiekujący się dzieckiem w wieku do 4 lat ma prawo do maksymalnie 8 godzin pracy dziennie.
Zakaz		Wymienione obok zakazy dotyczą tylko jednego z

zatrudniania bez zgody w godzinach nadliczbowych, porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, delegowania poza stałe miejsce pracy	pracujących rodziców lub opiekunów opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 lat.
Prawo do urlopu wychowawczego	Urlop przysługuje zarówno pracownikowi jak i pracownicy. Tylko przez 3 miesiące oboje rodzice albo opiekunowie będący pracownikami mogą jednocześnie korzystać z tego urlopu. Po upływie tego okresu należy podjąć decyzję, który rodzic albo opiekun będzie korzystał z urlopu. Urlop może być wykorzystany w 4 częściach, co umożliwia rodzicom dokonywanie zmian przy opiece nad dzieckiem.
Ochrona przed rozwiązaniem albo wypowiedzeniem umowy	Chroniony przez rozwiązaniem albo wypowiedzeniem umowy jest tylko ten z rodziców albo opiekunów, który przebywa na urlopie wychowawczym. Rozwiązanie umowy w okresie od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu jest możliwe tylko w razie: ogłoszenia upadłości, likwidacji pracodawcy, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jeśli pracownik złoży wniosek o urlop po dokonaniu wypowiedzenia umowy, rozwiązuje się ona z upływem okresu wypowiedzenia.
Praca zarobkowa w czasie urlopu	Rodzic lub opiekun dziecka może podejmować w czasie korzystania z urlopu wychowawczego pracę zarobkową albo naukę jeśli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.
Rezygnacja z urlopu	Z urlopu wychowawczego może zrezygnować tylko osoba, która z niego korzystała. Można zrezygnować z urlopu w każdym czasie - za zgodą pracodawcy albo po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.
Prawo do zatrudnienia po zakończeniu urlopu	Pracodawca po zakończeniu urlopu dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od przysługującego w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem.
Obniżenie	Z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy może

wymiaru etatu	wystąpić tylko jeden z rodziców, opiekunów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Obniżenie nie może być niższe niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy i przysługuje przez okres, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego.
Zwolnienie od pracy na opiekę nad dzieckiem	Prawo do 2 dni (w ciągu roku kalendarzowego) zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem w wieku do 14 lat może wykorzystać jeden rodzic, opiekun albo rodzice, opiekunowie mogą wykorzystać po jednym dniu wolnym od pracy.

4. JAKIE ZASIŁKI PRZYSŁUGUJĄ OSOBOM PROWADZĄCYM DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ

Osoba prowadząca pozarolniczą działalność może otrzymać zasiłek chorobowy i macierzyński. Przed wypłatą wymienionych świadczeń ZUS sprawdza przede wszystkim, czy została opłacona składka na ubezpieczenie chorobowe za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku.

Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Nie otrzyma więc tego zasiłku osoba prowadząca działalność pozarolniczą, która wniosła o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem zgłosi już po powstaniu niezdolności do pracy. Zasiłek w takim przypadku nie będzie przysługiwał za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy.

Warunek powstania niezdolności do pracy w czasie ubezpieczenia chorobowego uważa się także za spełniony, jeżeli nieprzerwana niezdolność do pracy powstała w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu.

Warunki otrzymania zasiłku macierzyńskiego

1. Zasiłek przysługuje: ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego: urodziła dziecko; przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 1 roku i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia; przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 1 roku w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego. Przysługuje także ubezpieczonemu, który przyjmuje dziecko w wieku do 1 roku na wychowanie. Ojciec dziecka ma prawo do zasiłku w przypadku rezygnacji przez matkę dziecka z pobierania zasiłku. W razie śmierci ubezpieczonej lub porzucenia przez nią dziecka zasiłek przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, jeżeli przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

2. Okres zasiłkowy: przysługuje przez 16 tygodni przy pierwszym porodzie, a także w przypadku przyjęcia dziecka w wieku do 1 roku na wychowanie w celu jego przysposobienia lub w ramach rodziny zastępczej z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego i wystąpienia z wnioskiem do sądu o wszczęcie postępowania w tej sprawie (nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia), 18 tygodni przy każdym następnym porodzie, 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. W razie urodzenia dziecka martwego lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, ubezpieczonej przysługuje zasiłek macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez 7 dni od dnia zgonu dziecka. Jeżeli był to poród mnogi, zasiłek macierzyński przysługuje w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu. W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, ubezpieczona zachowuje prawo do zasiłku macierzyńskiego nie dłużej niż przez okres 7 dni od śmierci dziecka.

3. Wysokość zasiłku: prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje bez okresu wyczekiwania i wynosi 100 proc. podstawy wymiaru zasiłku.

Okres wyczekiwania na zasiłek

Osoba prowadząca działalność pozarolniczą, która przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, nabywa prawo do zasiłku chorobowego po tzw. okresie wyczekiwania, który wynosi 180 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. Do okresu ubezpieczenia, od którego uzależnione jest prawo do zasiłku chorobowego, zalicza się poprzednie okresy podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, zarówno obowiązkowo, jak i dobrowolnie, pod warunkiem jednak, że przerwa w ubezpieczeniu nie przekracza 30 dni.

Do okresu ubezpieczenia chorobowego dolicza się także poprzednie okresy ubezpieczenia, nawet gdy przerwa między nimi jest dłuższa niż 30 dni, jeżeli przerwa ta jest spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym lub odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.

W niektórych przypadkach osobom prowadzącym działalność prawo do zasiłku chorobowego przysługuje bez wymaganego okresu ubezpieczenia. Prawo do takiego zasiłku mają:

- absolwenci szkół lub szkół wyższych, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do tego ubezpieczenia w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych,
- ubezpieczeni, których niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy, a także chorobą zawodową lub wypadkiem przy pracy,
- ubezpieczeni, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym po ukończeniu sprawowania mandatu posła lub senatora, jeżeli przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji.

Jak długo można dostawać zasiłek

Zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień stwierdzonej niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Przysługuje on przez okres trwania niezdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy spowodowana jest gruźlicą – nie dłużej niż przez 270 dni.

Okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, nawet spowodowane różnymi chorobami, zalicza się do jednego okresu zasiłkowego. Do jednego okresu zasiłkowego wliczane są takie okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekracza 60 dni. Do okresu zasiłkowego nie wlicza się natomiast okresów niezdolności do pracy przypadających w okresie wyczekiwania na prawo do zasiłku.

Wysokość zasiłku

Zasiłek chorobowy wypłacany jest w wysokości:

- 80 proc. podstawy wymiaru zasiłku (podstawę stanowi przychód za 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy; przychód to kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 18,71 proc. podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe),
- 70 proc. ww. kwoty za okres pobytu w szpitalu (wysokość ta nie dotyczy przypadków, gdy równocześnie zachodzą okoliczności uzasadniające wypłatę zasiłku w wysokości 100 proc.),
- 100 proc. ww. kwoty, jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży, powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów lub poddania się zabiegowi ich pobrania, albo powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

5. JAKIE SKŁADKI ODPROWADZA PRACODAWCA ZA OSOBY NA URLOPIE MACIERZYNSKIM I WYCHOWAWCZYM

Osoby pobierające zasiłek macierzyński lub przebywające na urlopie wychowawczym podlegają z tego tytułu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeżeli nie mają ustalonego prawa do emerytury lub renty i nie mają innych tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń. Osoby te nie podlegają natomiast ubezpieczeniu chorobowemu i wypadkowemu.

Rentą jest wyłącznie świadczenie pieniężne z systemu ubezpieczenia społecznego (realizowanego w naszym kraju przez ZUS i KRUS) bądź zaopatrzenia emerytalnego (np. żołnierzy zawodowych czy funkcjonariuszy policji). Nie ma przy tym znaczenia, czy jest to renta z polskiego czy zagranicznego systemu ubezpieczenia. W rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie jest rentą m.in. renta socjalna.

Dwa zasiłki, urlopy

W przypadku, gdy osoba pobiera równocześnie dwa (lub więcej) zasiłki macierzyńskie, np. była równocześnie zatrudniona na podstawie dwóch umów o pracę, ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlega z każdego z tych zasiłków.

Natomiast osoba, która przebywa na dwóch lub więcej urlopowach wychowawczych, ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlega z jednego wybranego przez nią urlopu. Gdy w okresie trwania urlopu wychowawczego urodzi dziecko i nabędzie prawo do zasiłku macierzyńskiego, w okresie tym będzie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania tego zasiłku. Natomiast po upływie okresu zasiłkowego w dalszym ciągu będzie podlegała ubezpieczeniom z urlopu wychowawczego.

Dodatkowa praca

Jeżeli w okresie przebywania na urlopie wychowawczym lub pobierania zasiłku macierzyńskiego osoba podejmuje dodatkowe zatrudnienie, np. na podstawie umowy zlecenia, wówczas od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy na podstawie tej umowy do dnia jej zakończenia nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym lub pobierania zasiłku macierzyńskiego. W okresie tym osoba ta podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu wykonywania umowy zlecenia.

Wysokość składek

Składka na ubezpieczenie emerytalne wynosi 19,52 proc., a na ubezpieczenie rentowe 13 proc. podstawy wymiaru. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób pobierających zasiłek macierzyński stanowi kwota wypłaconego zasiłku macierzyńskiego.

Natomiast dla osób przebywających na urlopach wychowawczych podstawę wymiaru stanowi kwota świadczenia pielęgnacyjnego (obecnie 420 zł). Ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopach wychowawczych, stosuje się zasadę proporcjonalnego zmniejszenia podstawy wymiaru za miesiąc, w którym nastąpiło odpowiednio objęcie lub ustanie obowiązkowych ubezpieczeń z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym i ubezpieczenia trwały przez część miesiąca. W takim przypadku kwotę podstawy wymiaru składek zmniejsza się proporcjonalnie, dzieląc ją przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca i mnożąc przez liczbę dni podlegania ubezpieczeniom.

Osoba, która przebywa na urlopie wychowawczym lub pobiera zasiłek macierzyński, zobowiązana jest poinformować płatnika składek o ustaleniu prawa do emerytury lub renty albo o posiadaniu innego tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, a więc okolicznościach, które mają istotny wpływ na podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Ubezpieczenie zdrowotne

Osoby pobierające zasiłek macierzyński nie podlegają z tego tytułu ubezpieczeniu zdrowotnemu. W okresie pobierania zasiłku zachowują jednak prawo do korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego. Natomiast osoby przebywające na urlopach wychowawczych, które nie podlegają ubezpieczeniu zdrowotnemu z innego tytułu, objęte są obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego.

Przez pojęcie „podleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu z innego tytułu” należy rozumieć posiadanie innego tytułu rodzącego obowiązek ubezpieczenia. Na przykład, gdy w czasie przebywania na urlopie wychowawczym osoba zawiera umowę zlecenia, w takim przypadku w okresie wykonywania tej umowy będzie podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym i ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu wykonywanej umowy zlecenia. Nie podlega ona natomiast ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 8,5 proc. podstawy wymiaru. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne dla osób przebywających na urlopie wychowawczym stanowi kwota świadczenia pielęgnacyjnego (obecnie 420 zł).

Należy zaznaczyć, iż przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne za dany miesiąc kalendarzowy nie stosuje się zasady proporcjonalnego jej zmniejszania w stosunku do okresu podlegania temu ubezpieczeniu. W związku z tym w przypadku, gdy dana osoba z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym podlega ubezpieczeniu przez część miesiąca, płatnik nalicza składkę na ubezpieczenie zdrowotne od pełnej podstawy wymiaru.

Zgłaszanie do ubezpieczeń

Płatnik składek musi dokonać zgłoszenia do ubezpieczeń osób przebywających na urlopiach wychowawczych oraz osób, którym wypłaca zasiłek macierzyński, jeżeli osoby te spełniają warunki do podlegania ubezpieczeniom z tego tytułu. Zgłoszeń musi dokonać poprzez wykazanie ubezpieczonego w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RCA lub ZUS RZA. Płatnicy składek nie składają zatem zgłoszeń do ubezpieczeń na formularzu ZUS ZUA, ponieważ wykazanie ubezpieczonego w raporcie ZUS RCA lub ZUS RZA jest traktowane jako zgłoszenie do ubezpieczeń.

Za osobę pobierającą zasiłek macierzyński składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe są wykazywane w raporcie ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 12 40 XX, a za osobę przebywającą na urlopie wychowawczym należne składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz zdrowotne są wykazywane w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 12 11 XX.

Należy zaznaczyć, iż złożenie przez płatnika składek kompletu dokumentów za daną osobę z kodem tytułu ubezpieczenia osoby przebywającej na urlopie wychowawczym lub pobierającej zasiłek macierzyński nie zwalnia płatnika od złożenia za daną osobę imiennego raportu miesięcznego ZUS RSA o okresie przerwy w opłacaniu składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, z tytułu którego nabyła prawo do zasiłku lub urlopu, np. z umowy o pracę.

Trzeba podkreślić, że płatnicy składek mimo obowiązku sporządzania dokumentów rozliczeniowych, za osoby pobierające zasiłek macierzyński i przebywające na urlopie wychowawczym, w których wykazują należne składki, nie dokonują wpłat składek za te osoby. Składki są finansowane z budżetu państwa.

6. JAKIE PRAWA PRZYSŁUGUJĄ OJCU WYCHOWUJĄCEMU DZIECKO

Uprawnienia pracownicze związane ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem przysługują nie tylko matce, ale także ojcu dziecka. Może on skorzystać z określonej części urlopu macierzyńskiego, a także ma prawo do urlopu wychowawczego. Gdy wychowuje małe dziecko, nie można bez jego zgody zatrudniać go w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej czy wysyłać w delegacje.

Choć urlop macierzyński przysługuje generalnie kobiecie, mężczyzna też może z niego skorzystać. Pracownica może bowiem po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego zrezygnować z pozostałej części tego urlopu. W takim przypadku

niewykorzystanej części urlopu udziela się pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek. Przypominamy podstawowe wymiary urlopu macierzyńskiego: 16 tygodni przy pierwszym porodzie, 18 tygodni przy każdym następnym porodzie, a także przy pierwszym porodzie w razie wychowywania dziecka przysposobionego lub przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego), 26 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Ponadto pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu macierzyńskiego w razie śmierci matki jego dziecka. W takiej sytuacji przysługuje mu urlop w wymiarze niewykorzystanym przez pracownicę – matkę dziecka.

Uprawnienia związane z opieką nad dzieckiem przysługują zwykle jednemu z rodziców lub opiekunów. Jeśli oboje są pracownikami, to od nich zależy, kto z danego prawa skorzysta.

Pracownikowi – mężczyźnie przyznano także, w szczególnych okolicznościach, prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Może on z niego skorzystać, gdy przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo gdy przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego. Urlop ten jest swoistą zachętą dla pracujących kobiet i mężczyzn do adopcji lub wychowania dziecka w wieku niemowlęcym.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje przez 16 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia. W przypadku natomiast przyjęcia dziecka w wieku do 1 roku urlop wynosi do 8 tygodni.

Za czas urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

Urlop wychowawczy

Gdy nie jest możliwe pogodzenie obowiązków opiekuńczych z zawodowymi, ojciec lub opiekun dziecka może wystąpić o udzielenie urlopu wychowawczego. Urlop ten przysługuje tylko pracownikom zatrudnionym przez co najmniej 6 miesięcy.

Urlop wychowawczy przysługuje w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 4 lat. Gdy jednak dziecko, z powodu złego stanu zdrowia, potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, wymaga dalszej osobistej opieki, istnieje możliwość skorzystania z urlopu jeszcze przez okres 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia. Zaznaczyć trzeba, że urlop z powodu osobistej opieki pracownika nad niepełnosprawnym dzieckiem przysługuje bez względu na to, czy wykorzystany był wcześniej urlop na dziecko do 4 lat.

Inaczej ustala się wymiar urlopu wychowawczego dla osób zatrudnionych na podstawie terminowych umów o pracę. W przypadku zatrudnionych na okres próbny, czas określony, czas wykonywania określonej pracy, urlop wychowawczy może być udzielony na czas nie dłuższy niż do końca okresu, na jaki umowa została zawarta.

Z uwagi na to, że urlop może być wykorzystany w czterech częściach, rodzice i opiekunowie na

zmianę mogą z tego urlopu korzystać. Istnieje też możliwość jednoczesnego przebywania rodziców, opiekunów na tym urlopie, ale przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

Krótszy czas pracy

Dla pracowników, którzy chcą pogodzić wychowywanie dziecka z wykonywaniem pracy, przewidziano alternatywę wobec urlopu wychowawczego. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może bowiem złożyć do pracodawcy wnioski o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca ma obowiązek taki wniosek uwzględnić.

Dwa dni na opiekę

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Dwudniowe zwolnienie przysługuje w razie faktycznego wychowywania dziecka własnego, przysposobionego, a także przyjętego na wychowanie w ramach rodziny zastępczej. Wymiar tego zwolnienia jest stały, nie zależy od liczby wychowywanych dzieci, stażu pracy.

Zasiłek opiekuńczy

Pracownik mający dzieci powinien wiedzieć, że w określonych sytuacjach wymagających osobistej opieki nad dzieckiem jest on zwolniony od wykonywania pracy i może otrzymywać w tym czasie zasiłek opiekuńczy. Zasiłek ten przysługuje zarówno za opiekę nad zdrowym, jak i chorym dzieckiem. Za opiekę nad zdrowym dzieckiem zasiłek przysługuje do ukończenia przez dziecko 8 lat, i tylko wtedy, gdy zaistnieje jedna z poniższych sytuacji:

- nieprzewidziane zamknięcie żłobka, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,
- poród lub choroba małżonka, stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi sprawowanie opieki,
- pobyt małżonka stale opiekującego się dzieckiem w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej.

Natomiast za opiekę nad chorym dzieckiem zasiłek opiekuńczy można dostać do ukończenia przez nie 14 lat. Gdy dziecko ukończy 14 lat, warunkiem otrzymania zasiłku, oprócz choroby dziecka, jest pozostawanie z nim we wspólnym gospodarstwie domowym w okresie sprawowania opieki.

Warto wiedzieć, że zasiłek opiekuńczy przysługuje nie tylko wtedy, gdy opieki wymaga własne dziecko pracownika, ale także gdy będzie ją sprawował nad dzieckiem małżonka, przysposobionym albo obcym przyjętym na wychowanie i utrzymanie. Zasiłek przysługuje za opiekę nad dzieckiem maksymalnie przez 60 dni w roku kalendarzowym. Gdy opieka jest sprawowana nad chorym dzieckiem w wieku ponad 14 lat – przez 14 dni w roku kalendarzowym.

Konieczna jest zgoda

W systemach czasu pracy, które dopuszczają przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy (równoważnym, ruchu ciągłym, skróconego tygodnia pracy i pracy weekendowej), czas pracy

pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie może przekraczać 8 godzin. Za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem jego wymiaru z powyższego powodu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie. Zakaz ten ma jednak tylko charakter warunkowy – nie obowiązuje, gdy pracownik wyrazi zgodę na pracę w wymiarze przekraczającym 8 godzin na dobę.

Warto też wiedzieć, że zgoda pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia jest również potrzebna do zatrudnienia go w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również do delegowania poza stałe miejsce pracy.

WYKORZYSTANIE (NIEKTÓRYCH) ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA W POLSCE W ŚWIETLE DANYCH STATYSTYCZNYCH

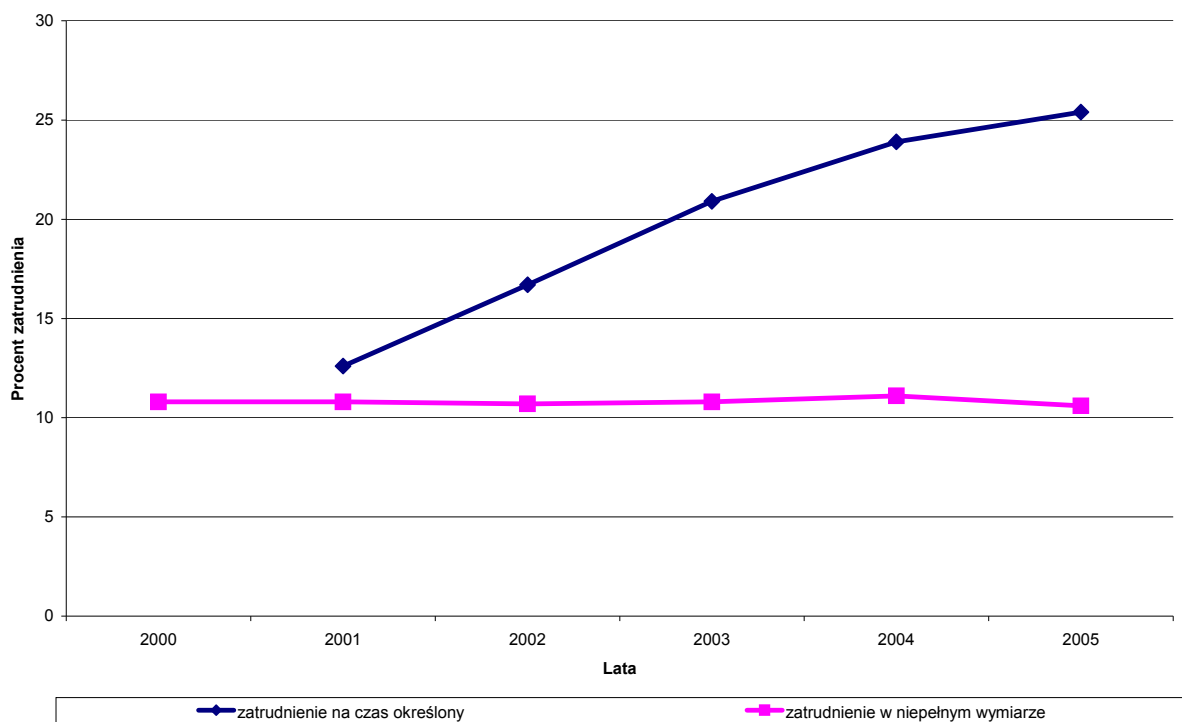
Niestety statystyka publiczna w Polsce nie prowadzi regularnych i kompleksowych badań dotyczących wykorzystania elastycznych form zatrudnienia. W prowadzonym co kwartał przez GUS Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) znajdują się pytania dotyczące jedynie:

- pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy
- pracy na kontraktach terminowych

W tym krótkim opracowaniu przedstawiona zostanie krótko analiza wykorzystania tych form zatrudnienia: porównanie intensywności oraz dynamiki występowania tego zjawiska w Polsce i w Europie oraz krótka analiza przyczyn dla których osoby pracujące decydują się na te formy zatrudnienia.

Rysunek 1

Zatrudnienie na czas określony i zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce w latach 2000(1)-2005



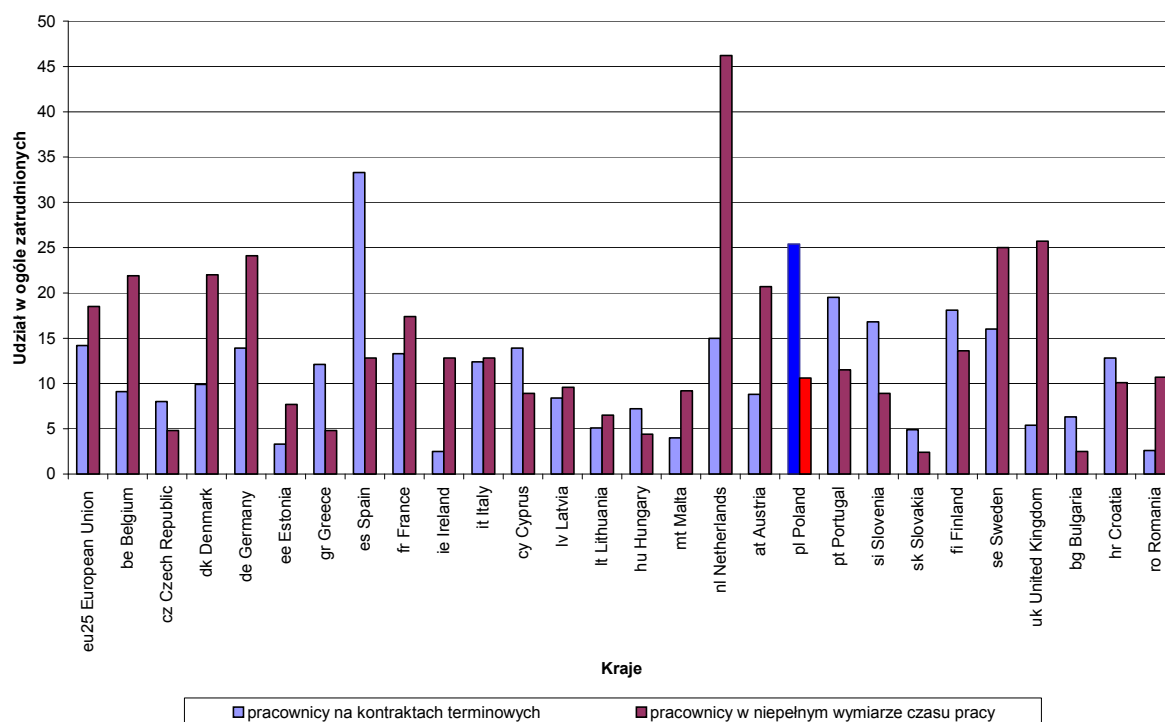
W ciągu ostatnich lat wyraźnie zwiększa się liczba osób pracujących na kontraktach terminowych (patrz Rysunek 1). Od roku 2001 wzrosła ona dwukrotnie – z 12,6% na 25,4%. Polska jest tu w tej chwili jednym z europejskich „liderów” (patrz Rysunek 2). Więcej pracowników zatrudnionych na kontraktach tymczasowych jest tylko w Hiszpanii (33,3%). Średnio w UE stałych kontraktów o pracę nie ma „tylko” 14,2%.

Udział osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy pozostaje właściwie bez zmian – około 10%. W tym przypadku Polska znajduje się poniżej średniej dla UE wynoszącej 18,5%. Liderem europejskim w tej dziedzinie jest Holandia, gdzie w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionych jest aż 46,2% pracowników.

Kontrakty terminowe są właściwie równo rozpowszechnione wśród kobiet i wśród mężczyzn. W roku 2005 udziały wynosiły odpowiednio 24,5% i 26,2%. Praca w niepełnym wymiarze czasu jest natomiast znacznie popularniejsza wśród kobiet (14,2%) niż wśród mężczyzn (7,7%).

Rysunek 2

Udział pracujących na kontraktach terminowych i w niepełnym wymiarze czasu w ogóle zatrudnionych w wybranych krajach UE w roku 2005.



Sama liczba osób pracujących w „elastycznych” formach zatrudnienia nie daje jednak pełnej informacji o tym zjawisku, równie ważne jak liczba pracowników „elastycznych” są przyczyny dla której zdecydowali się oni na takie, a nie inne formy zatrudnienia. Znaczenie wykorzystania elastycznych form zatrudnienia będzie zupełnie inne w zależności od tego czy pracownicy decydują się na te formy dobrowolnie i wynika to z ich upodobań bądź innych wyborów życiowych, (tak jak jest to w przypadku matek chcących pracować i jednocześnie wychowywać dziecko), czy też są do tego zmuszeni przez pracodawców wykorzystujących trudną sytuację na rynku pracy i brak innych możliwości.

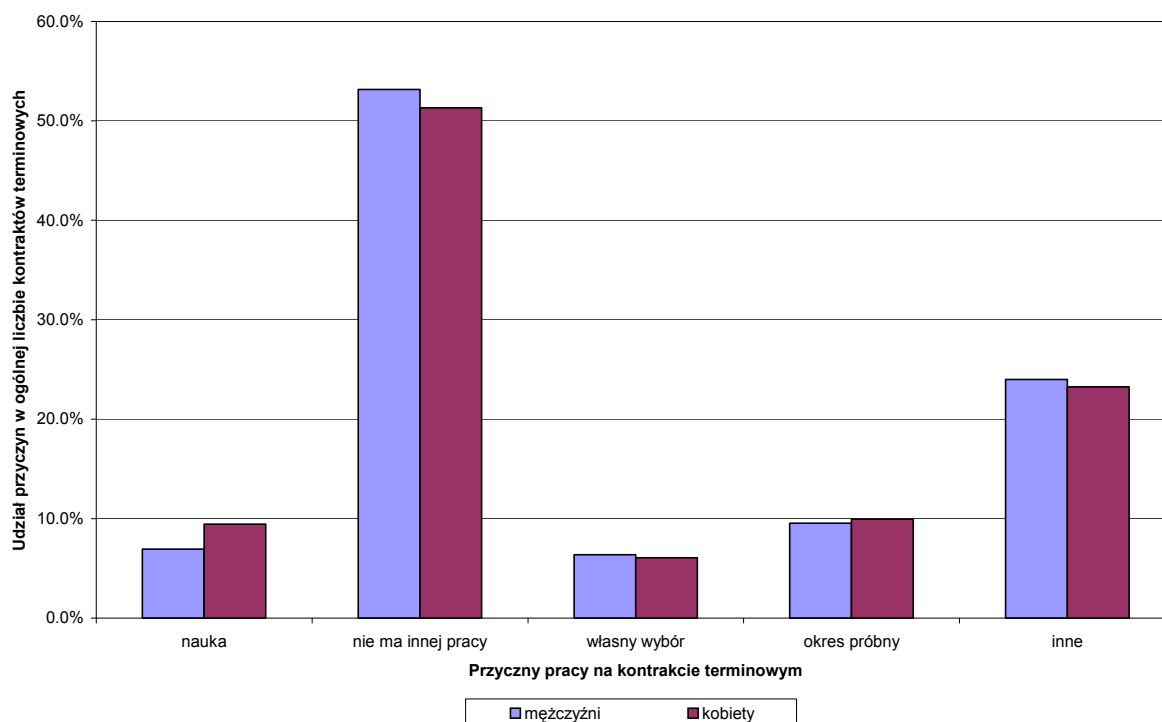
Przyczyny dla których osoby pracujące decydują się na prace tymczasową i/lub kontrakt terminowy są badane w BAEL i niestety wyniki tych badań, przynajmniej jeśli chodzi o prace na kontraktach terminowych nie nastroją optymistycznie, (Rysunek 3).

Ponad 50% osób pracujących na kontraktach terminowych zdecydowało się na to gdyż nie mogły one znaleźć innej pracy. Odsetek ten jest podobny dla kobiet i dla mężczyzn. Oznacza to, iż ta elastyczna forma zatrudnienia przeżywa w Polsce dynamiczny rozwój nie z powodu „nowoczesności” rynku pracy, a raczej trudnej na nim sytuacji. Wskazuje na to też fakt, iż aż 53% z tych którzy zdecydowali się na zatrudnienie na kontrakcie terminowym ma wykształcenie zawodowe lub niższe, a są to osoby z generalnie trudniejszą sytuacją na rynku pracy, (wśród tych dla których jest to własny wybór odsetek ten wynosi 37%).

Tylko dla około 6% badanych kontrakt terminowy jest podyktowany własnym wyborem. Niestety wybór przyczyn w kwestionariuszu BAEL jest bardzo ograniczony, co skutkuje wybraniem opcji „inne”, aż u 23,7% badanych. Tu tak mogą się kryć takie powody jak sytuacja rodzinna, (czyli to co jest najbardziej interesujące z punktu widzenia naszego projektu), specyfika wykonywanego zajęcia, czy też np. praktyka obowiązująca wybranej firmie.

Rysunek 3.

Przyczyny pracy na kontraktach terminowych w 2004 roku, wg. BAEL



Sytuacja wydaje się znacznie bardziej optymistyczna, gdy przyjrzymy się głównym przyczynom dla których pracownicy decydują się na podjęcie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, (Rysunek 4).

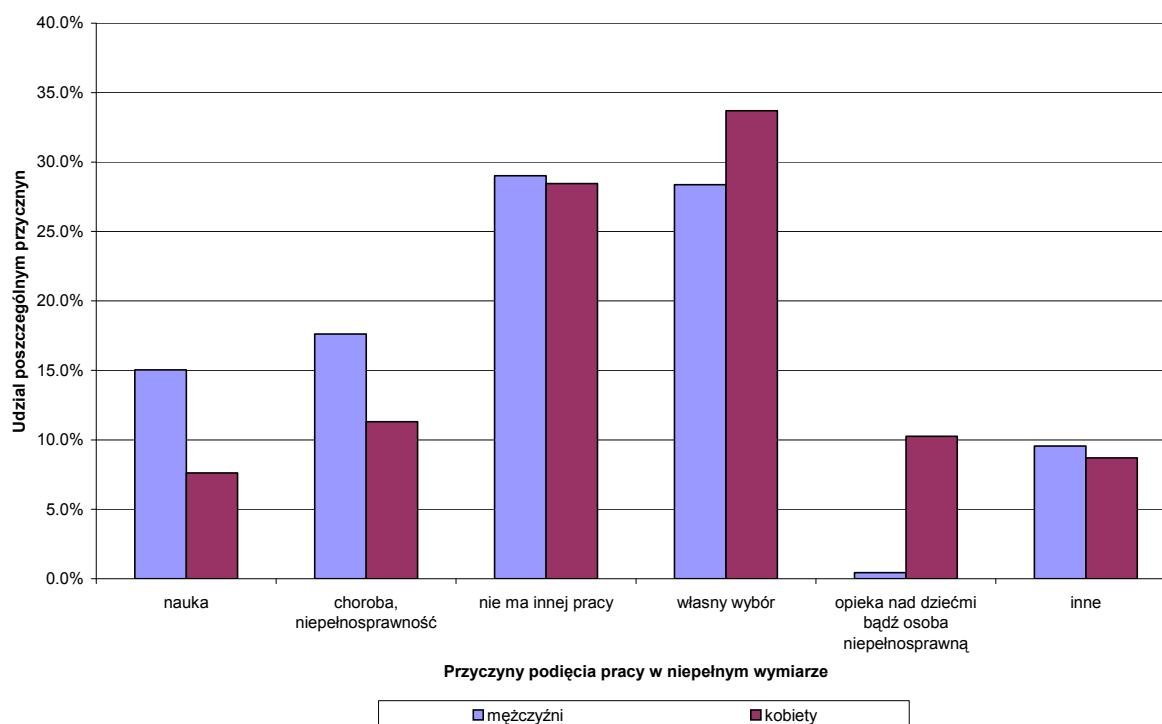
Tutaj dominującą przyczyną jest własny wybór (31,5% ogółem), choć udział tych którzy podejmują pracę niepełnoetatową z braku innego wyjścia jest niewiele mniejszy (28,7% ogółem). Pracę niepełnoetatową z własnego wyboru znacznie częściej podejmują kobiety (33,7%) niż mężczyźni (28,4%). Dla mężczyzn dominującą przyczyną podjęcia pracy na niepełny etat jest brak innej możliwości (29%), znacznie częściej decydują się też na pracę na niepełny etat z powody nauki, czy też choroby

Najbardziej nas interesujący powód, czyli opieka nad dziećmi, jest istotny właściwie tylko dla kobiet (10,3% odpowiedzi) – tylko 0,4% pracujących na niepełny etat mężczyzn podaje obowiązki rodzinne jako powód pracy na niepełny etat.

Liczby te oznaczają, iż o podjęciu pracy na niepełny etat nie decyduje przede wszystkim trudna sytuacja na rynku pracy, znacznie ważniejsze są tu osobiste wybory pracowników lub też konkretne sytuacje życiowe. Na to też zresztą wskazywałaby stabilność udziału pracowników niepełnoetatowych w ogóle zatrudnionych (Rysunek 1), pomimo zmiennej w badanym okresie sytuacji na rynku pracy.

Rysunek 4

Przyczyny dla których pracownicy decydują się podjąć pracę w niepełnym wymiarze, BAEL 2004.



Inne formy pracy elastycznej

Nie ma niestety twardych danych dotyczących wykorzystania w Polsce innych elastycznych form pracy. Istnieją szacunki, że w Polsce z tej formy zatrudnienia korzysta około 3% pracowników (średnia dla UE15 – 15%). (J. Jaworska – prezentacja na konferencji SAZ z sierpnia 2005).

Stosunkowo najwięcej pisze się o telepracy. Istnieją poświęcone tylko temu zagadnieniu strony internetowe (np. www.telepraca.net czy <http://telepraca.idn.org.pl>). Jest ona obecna w programach rządowych, gdzie planuje się jej rozwój, np. . Promocją telepracy zajmują się organizacje pozarządowe - głównie dla inwalidów (fundacja Fuga Mundi) oraz kobiet, (Fundacja Centrum Promocji Kobiet). Powstaje na ten temat także szereg opracowań i artykułów prasowych, patrz także <http://telepraca.idn.org.pl> . Listę materiałów na temat tele-pracy można znaleźć także na stronie www.telepraca-efs.pl .

Na podstawie BAEL można szacować liczbę osób samozatrudnionych (poza rolnictwem). W roku 2004 było ich około 830 tys., czyli około 6% wszystkich pracujących. Nie byłem w stanie dotrzeć do badań poświęconych temu zjawisku w Polsce. Jest jednak wiele stron internetowych na których można znaleźć informacje dla osób samozatrudnionych, np. www.pit.pl , czy www.twoja-kariera.pl .

Według danych MGiP w 2004 roku na podstawie umów o pracę tymczasową (poprzez agencje) zatrudnionych było w Polsce 167 400 osób, czyli nieco ponad 1% wszystkich pracujących, i ponad 1,5% pracowników najemnych. (dane z prezentacji Tomasza Szpikowskiego prezesa SAZ z konferencji SAZ z sierpnia 2005). Promocja tego typu pracy w Polsce zajmuje się SAZ (Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia).

Załącznik:

Prezentacja: Sytuacja osób młodych na rynku pracy w świetle ich potencjalnego rodzicielstwa i elastyczne formy zatrudnienia

„POLSKIE FLEXICURITY”

czyli jak wygląda w praktyce kadrowej wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia w Polsce.

Tak jak molierowski Pan Tartufe nie wiedział, że mówi prozą tak wielu polskich pracodawców i kadrowców nie zdając sobie z tego sprawy wdraża w praktyce kadrowej rozwiązania będące przykładem „flexicurity”. W polskim i europejskim prawie pracy za typowe (klasyczne) zatrudnienie uważa się świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozostałe formy zatrudnienia określane są jako nietypowe lub szczególne. Z każdym rokiem ich popularność się zwiększa, a ponadto pracodawcy coraz częściej rezygnują z pracowniczych form zatrudnienia na rzecz samozatrudnienia czy kontraktów menedżerskich. Umożliwiają one bowiem lepszą organizację pracy i ograniczenie jej kosztów. Polityka flexicurity to koncepcja poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy, zwiększającą konkurencyjność przedsiębiorstw i całej gospodarki a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych, a także bezrobotnych¹ Model ten zdaniem wielu europejskich ekspertów zatrudnieniowych jest najlepszym lekarstwem na problemy rynku pracy dzisiejszej Unii². Koncepcja flexicurity łączy rozwiązania korzystne dla obu stron, zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Nie jest więc przykładem „flexicurity” najpopularniejsza forma „doskonała” elastycznego zatrudnienia – praca „na czarno”

Państwa członkowskie wypracowały dwa modele flexicurity: duński i holenderski. Duński model zakłada niski poziom ochrony zatrudnionych, wysoki poziom elastyczności dla pracodawców (kwestie prostego i szybkiego zwalniania oraz zatrudniania), przy jednocześnie wysokim poziomie ochrony dla bezrobotnych. Natomiast model holenderski kładzie nacisk na elastyczność pracodawców oraz ochronę pracowników nietypowych. Nie podejmując w tym miejscu szerszej dyskusji wydaje się jednak, iż w realiach polskich bliższy jest nam model holenderski.

Nietypowe formy zatrudnienia to nie tylko nowe sposoby świadczenia pracy, np. job-sharing, work-sharing, telepraca. Zalicza się do nich również znane i często stosowane w przeszłości umowy na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy czy umowy o pracę nakładczą. Ze względu na ich rosnącą popularność, można nawet stwierdzić, że zatrudnienie „typowe” staje się coraz mniej typowe. Równocześnie jednak powszechnie występującemu w opinii np. prasy przekonaniu o szerokim zakresie stosowania elastycznych nietypowych form zatrudnienia nie towarzyszą twarde dane potwierdzające takowy stan rzeczy.

Jak pisze w swoim opracowaniu Mateusz Walewski³ statystyka publiczna w Polsce nie prowadzi regularnych i kompleksowych badań dotyczących wykorzystania elastycznych form zatrudnienia. W prowadzonym co kwartał przez GUS Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) znajdują się pytania dotyczące jedynie:

- pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy

¹Marek Rymusza [Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?](#) ISP Warszawa 2005.

²<http://www.euractiv.com/Article?tcaturi=tcu:29-144592-16&type=News>

³ *Mateusz Walewski, CASE, Grudzień 2005* Wykorzystanie (niektórych) elastycznych form zatrudnienia w Polsce w świetle danych statystycznych.

- pracy na kontraktach terminowych

Według prof. Andrzeja Patulskiego⁴ nietypowe formy zatrudnienia są wyraźną tendencją światową, która w Polsce przejawia się głównie wielkością zatrudnienia terminowego. - Polska ma tutaj drugie miejsce w Europie, jeśli chodzi o zatrudnienie terminowe (23% pracowników; dla porównania w Hiszpanii jest to 37%, a w całej Unii Europejskiej - ok. 10%) .

Udział osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wynosi w Polsce – około 10%. W tym przypadku Polska znajduje się poniżej średniej dla UE wynoszącej 18,5%. Liderem europejskim w tej dziedzinie jest Holandia, gdzie w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionych jest aż 46,2% pracowników.

Dostępne szacunki (ograniczone) odnośnie niektórych poszczególnych form elastycznego zatrudnienia wynoszą:

- Telepraca⁵ - około 13% pracowników w UE, ok 3% w Polsce , ok 15% w IBM PL.
- Praca Tymczasowa⁶(za pośrednictwem Agencji) - 167 400 osób, czyli nieco ponad 1% wszystkich pracujących, i ponad 1,5% pracowników najemnych

Prof. E. Kryńska⁷ wymienia co najmniej cztery powody, dla których elastyczne formy zatrudnienia stosowane są (pomimo tendencji wzrostowych) nadal w ograniczonym zakresie tj.:

- przyzwyczajenie do tradycyjnego zatrudnienia traktowanego jako pewnego rodzaju norma,
- nieznajomość elastycznych form zatrudnienia,
- traktowanie elastycznych form zatrudnienia jako przymusowych, narzuconych i gorszych,
- ogólnie niski poziom płac i zamożności oraz niewielkie zasoby oszczędności co utrudnia
- akceptację zatrudnienia świadczonego przez krótki czas za część wynagrodzenia.

Wymienione przez Panią Profesor na pierwszym miejscu wśród przeszkód- przyzwyczajenie do tradycyjnego zatrudnienia oraz kolejna na liście – nieznajomość elastycznych form zatrudnienia, wskazują na istotną i palącą potrzebę podjęcia starań nad zmianą powyższej sytuacji. Stwarza to miejsce dla programów takich jak „Rodzic Pracownik” .

Pamiętając o powyższych ograniczeniach warto się przyglądać jak w praktyce wyglądają możliwe i stosowane przez polskich kadrowców elastyczne formy zatrudnienia.

Przykładem takiego elastycznego rozwiązania przy pomocy starych istniejących od dawna rozwiązań prawnych i organizacyjnych jest **Praca Przerwana**. W przypadku pracy przerywanej pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę w pewnych okresach, które przeplatają się z okresami niewykonywania pracy. Pracodawca stosuje ten rodzaj pracy najczęściej wówczas, gdy z góry wie, kiedy będzie potrzebował pracownika, czyli kiedy będą przypadały okresy pracy i jak długo będą trwały. W taki sposób mogą i są często zatrudniani, np. instruktorzy sportowi, ankieterzy, przewodnicy turystyczni. Jednym słowem są to

⁴ http://www.jobpilot.pl/content/journal/inne/elast_bezp.html

⁵ J. Jaworska - Telepraca - dlaczego - http://www.saz.org.pl/aktualnosci_konferencja_elastyczna_praca.htm

⁶ T. Szpikowski - Elastyczne formy zatrudnienia - http://www.saz.org.pl/aktualnosci_konferencja_elastyczna_praca.htm

⁷ (red. E Kryńska, 2001, s. 53),

pracownicy na pracę których zapotrzebowanie jest okresowe i przewidywalne (w miarę ściśle określonych interwałach czasowych). Na gruncie polskiego prawa pracy pracę przerywaną można zastosować przy wykorzystaniu urlopu bezpłatnego albo zawierając kolejno po sobie umowy na czas określony. Urlopu bezpłatnego udziela się na pisemny wniosek pracownika. Pracodawca nie może z własnej inicjatywy skierować pracownika na taki urlop. Niedopuszczalne jest także sporządzenie wniosku przez pracownika i pozostawienie w nim wolnego miejsca na wpisanie daty przez pracodawcę. Urlop bezpłatny jest udzielany na okres wskazany we wniosku. Z ważnych przyczyn możliwe jest odwołanie pracownika z urlopu, jeżeli strony przewidziały taką ewentualność przy udzielaniu z urlopu dłuższego niż 3 miesiące. W przypadku krótszych urlopów pracodawca może jedynie zawrzeć z pracownikiem porozumienie o przerwaniu albo skróceniu urlopu. Powyższe uwarunkowania jednoznacznie określają też istotny element praktyczny takiego rozwiązania – jest to pełna zgoda pracownika (inna rzecz, iż może być ona wymuszona brakiem innych możliwości zatrudnienia) na takie rozwiązania. Pozostawanie na urlopie bezpłatnym nie jest może zbyt korzystne dla pracownika, nie wlicza się go bowiem do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Z drugiej strony pracownik może jednak w tym czasie podjąć pracę u innego pracodawcy.

Job-sharing (forma nowa stosowana od niedawna) polega na tym, że dwóch (w wersji najprostszej ale możliwe jest też uwzględnienie większej ilości osób/etatów) pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dzieli między siebie jedno stanowisko pracy. Najczęstszym rozwiązaniem jest takie, iż poszczególni pracownicy wykonują pracę tylko w niektóre dni tygodnia lub tylko w określone godziny. Wynagrodzenie i inne świadczenia należne pracownikom są dzielone proporcjonalnie do czasu pracy. Ten rodzaj pracy nietypowej jest często na świecie sposobem na uniknięcie zwolnień (w Polsce jest to b. rzadka praktyka), ale również (częściej) szansą dla kobiet wychowujących dzieci. Obecnie większość zatrudnionych w Polsce w tym systemie stanowią właśnie kobiety. Klasycznym przykładem zastosowania w praktyce są tutaj stanowiska w sekretariatach szefów. Dłuższe z reguły (ponad standardowe 8 godzin) wymogi zapewnienia obsługi dobrze dają się rozwiązać pracą 2 osób po np. 5-6 godzin. Job-sharing zgodnie z polskim prawem pracy, może być zastosowany bez większych problemów przy wykorzystaniu zasad zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie należy pamiętać o tym, że pracownicy, którzy dzielą między siebie stanowisko pracy, nie ponoszą wspólnej odpowiedzialności. Każdy z nich odpowiada indywidualnie za swoją pracę. Zastosowanie job-sharingu w praktyce wymaga:

- 1 Ustalenia liczby pracowników i wymiaru ich etatów.
- 2 Wybrania systemu czasu pracy. Można tutaj obok niepełnego etatu wykorzystać systemy skróconego czasu pracy i pracy weekendowej (omówione w dalszej części artykułu). Ważnym jest aby pamiętać przy tym, że te systemy czasu pracy stosuje się na pisemny wniosek pracownika i wprowadza w umowie o pracę.
- 3 Zawarcia z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest rzeczą wymagającą nadzwyczajnej staranności. Trzeba tutaj zawsze zwracać uwagę iż nie może to powodować ustalenia warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracownika
- 4 Opracowania dokładnego zakresu czynności pracownika (tak aby było jasne kto za co odpowiada - co pozwoli uniknąć niebezpieczeństwa konfliktów i nieporozumień między dzielącymi pracę pracownikami).

Jedną z najmodniejszych w mediach formą elastycznego zatrudnienia jest **telepraca**. W Polsce telepraca nie jest stosowana na dużą skalę. Można oczekiwać jednak, iż w przyszłości

wraz z upowszechnianiem się nowoczesnych technologii informatycznych a zwłaszcza poprawy infrastruktury łącznościowej w Polsce może być to dla wielu firm sposobem na poprawę jakości i wydajności pracy oraz zmniejszenie jej kosztów. Telepraca jest nie tylko prostą zmianą miejsca wykonywania pracy, ale także daleko idącą zmianą sposobu organizacji i wykonywania zadań składających się na proces pracy. Jeżeli chodzi o tę formę zatrudniania, wyróżniamy trzy podstawowe modele telepracy:

- telepracę domową (pracownik pracuje w domu zamiast jeździć do firmy),
- telepracę mobilną (wyspecjalizowany personel świadczy usługi u klientów),
- telecentra (biura zlokalizowane poza miejscem głównej siedziby firmy, zapewniające dostęp do wszelkich urządzeń do pracy osobom, które nie mogą dojeżdżać do siedziby firmy, ale jednocześnie nie chcą pracować w domu),

Jeżeli chodzi o oszczędności kosztowe dla pracodawcy, szacuje się, że koszt utrzymania telepracownika jest niższy o mniej więcej 30%-40% od kosztów utrzymania pracownika etatowego (mniejsze koszty wyposażenia biurowego itp.). W polskim prawie pracy brak jest specjalnych odrębnych przepisów dotyczących telepracy ale można znaleźć w kodeksie pracy rozwiązania umożliwiające jej stosowanie. Zgodnie bowiem z art. 128 par. 1 k.p., pracownik świadczący pracę powinien znajdować się w zakładzie pracy lub w *innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy*. Może więc wykonywać pracę w innym **wskazanym** miejscu niż zakład pracy, a jego wymóg jego podporządkowania może być bez przeszkód prawnych realizowany w formie kontaktu za pomocą środków tele-informatycznych. Sporządzając umowę pracy o telepracę, trzeba pamiętać o cechach charakterystycznych telepracy. Wskazując miejsce pracy należy określić sposób komunikowania się z pracodawcą. Dla (obowiązkowego) ustalenia czasu pracy, można ustalić np. system zadaniowego czasu pracy. Zgodnie bowiem z art. 140 k.p. ten system można stosować w przypadkach uzasadnionych miejscem wykonywania pracy lub jej organizacją. Przyjęcie modelu telepracy wymogi te w całej rozciągłości konsumuje. Ustalenie wynagrodzenia zazwyczaj ustala się tak, jak pracownikom zatrudnionym tradycyjnie. Ponieważ telepracownik często jest rozliczany ze zrealizowanych w określonym czasie zleceń czy zadań, dlatego można zastosować w tym miejscu wynagrodzenie akordowe. Pracownik sam decyduje, kiedy i jak dużo czasu przeznaczy na realizację konkretnego zadania. W umowie o pracę można także ustalić zasady monitoringu ilości i jakości pracy, prawa do korzystania z urządzeń należących do wyposażenia telepracownika, oraz zabezpieczenia przesyłanych danych.

Jedną z najstarszych w polskiej praktyce form pracy elastycznej jest **Praca nakładcza** – polega ona na wytwarzaniu przez wykonawcę przedmiotów lub ich części z powierzonego materiału albo na świadczeniu usług na polecenie i rachunek zlecającego (nakładcy). To jedna, jak zostało już powiedziane powyżej, z najstarszych stosowanych w praktyce form elastycznego zatrudnienia. Wykonywanie pracy nakładczej reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (dalej: rozporządzenie). Umowa o pracę nakładczą jest wprawdzie określonym rodzajem umowy, do której stosuje się wiele przepisów prawa pracy, nie jest jednak - co wymaga tutaj podkreślenia - umową o pracę. Praca nakładcza to forma zatrudnienia **odrębną od stosunku pracy**. Można powiedzieć, że umowa o pracę nakładczą jest formą pośrednią pomiędzy umową o pracę a umową o dzieło. Zatrudniający nabywa pewne uprawnienia pracownicze, łącznie z ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym, jednak otrzymuje wynagrodzenie wyłącznie za pracę wykonaną faktycznie.

Pracę nakładczą bardzo często określa się mianem **pracy chałupniczej**, co jest związane z faktem wykonywaniem pracy w domu, w porach dogodnych dla zatrudnionego, przy czym

zatrudnionemu mogą pomagać przy pracy członkowie rodziny. Zatrudniający ma obowiązek zapewnienia zatrudnionemu odpowiedniej ilości pracy, a przynajmniej:

- pracy, za którą zatrudniony może uzyskać co najmniej najniższe wynagrodzenie pracownicze miesięcznie, w przypadku, gdy dla zatrudnionego praca nakładcza jest wyłącznym albo głównym źródłem utrzymania;
- pracy, za którą zatrudniony może uzyskać co najmniej 50% najniższego wynagrodzenia pracowniczego miesięcznie, w przypadku, gdy dla zatrudnionego praca nakładcza jest dodatkowym źródłem utrzymania.

Praca nakładcza nie musi wcale polegać na wykonywaniu prostych czynności typu składanie długopisów, klejenie teczek do akt, wytwarzanie ozdób choinkowych czy produkcja skarpet. Umowa o pracę nakładczą może dotyczyć wykonania każdego innego dzieła, np. projektów marketingowych, wzorów dokumentów, zestawień, tworzenia komputerowej bazy danych, różnego rodzaju projektów, analiz ekonomicznych lub rynkowych, tłumaczeń językowych czy wykonywania bardziej skomplikowanych rzeczy lub urządzeń. itd. W zasadzie **wszystko, co mogłoby być przedmiotem umowy o dzieło, może być również przedmiotem umowy o pracę nakładczą.**

Forma ta przeżywała swoje apogeum w okresie „gierkowskim” gdzie była jednym z podstawowych modeli uelastyczniania procesu produkcji i równocześnie preferowanym sposobem zatrudniania kobiet na urloпах wychowawczych. Obecnie po okresie istotnego ograniczenia zaczyna „wracać do łask” pracodawców. Wydaje się iż w ramach programu „Rodzic Pracownik” warto się bliżej przyglądnąć istniejącym w tym zakresie możliwościom.

Nową korzystną formą pozyskania i sprawdzenia pracowników bez konieczności nawiązywania stosunku pracy jest **umowa stażowa**, uregulowana przepisami ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Z omawianego stażu mogą korzystać wszystkie osoby bezrobotne do 25. roku życia. Pracodawcy mogą przyjmować na staż również osoby starsze, pod warunkiem że są absolwentami i nie mają ukończonych 27 lat (nie dotyczy to tych bezrobotnych, którym upłynął rok od ukończenia nauki na uczelni). Pracodawca, który przyjmuje na staż osobę bezrobotną, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nie ponosi z tego tytułu żadnych kosztów - stypendium oraz odprowadzane od niego składki na ubezpieczenia społeczne pokrywa urząd pracy. Inaczej jest w przypadku przyjęcia na staż absolwenta niezarejestrowanego w urzędzie pracy - wówczas pracodawca sam ponosi wszystkie koszty związane z jego zatrudnieniem. Omawiana umowa stażowa jest specyficzną formą zatrudnienia, która nie jest regulowana przepisami kodeksu pracy. Stażystę kieruje urząd pracy i w dalszym ciągu osoba ta ma status osoby bezrobotnej. Pracodawca powinien wyrazić chęć stworzenia nowego stanowiska pracy dla takiej osoby i złożyć wniosek do właściwego starosty o skierowanie bezrobotnego na staż w jego firmie. We wniosku pracodawca powinien określić swoje dane, liczbę przewidywanych miejsc stażowych i przygotowania zawodowego, zakres obowiązków oraz okres pracy (czas stażu nie może być krótszy niż 3 miesiące i dłuższy niż rok). Minimalny czas trwania umowy stażowej określa rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 24 sierpnia 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy. Pracodawca może ubiegać się o przyjęcie do pracy konkretnej osoby - w takim przypadku powinien we wniosku wskazać imię i nazwisko bezrobotnego. Starosta rozpatruje wniosek w terminie jednego miesiąca. Stażysta jest kierowany do firmy po podpisaniu umowy między pracodawcą a starostą. Pracodawca ma obowiązek poinformowania starosty w ciągu 7 dni, jeżeli staż lub przygotowanie zawodowe zostaną przerwane lub osoba bezrobotna nie stawia się do pracy (chodzi o nieobecność nieusprawiedliwioną). Pracodawca

może złożyć wniosek o rozwiązanie umowy stażowej, jeżeli osoba bezrobotna narusza podstawowe obowiązki wynikające z regulaminu pracy oraz gdy pracodawca odnotował jej nieusprawiedliwioną nieobecność więcej niż jednego dnia. Pieczę nad stażystą i kontrolę umowy przez obie strony (zarówno przez pracodawcę, jak i bezrobotnego) sprawuje starosta. Pracodawca po ukończeniu stażu wydaje zaświadczenie o jego odbyciu. Osobom zatrudnionym na stażu przysługują określone przywileje pracownicze, dotyczy to m.in. urlopu wypoczynkowego. Obecnie stażysta ma prawo skorzystać z dni wolnych, a wniosek o ich przyznanie pracodawca musi rozpatrzyć pozytywnie. Urlop jest udzielany w wymiarze 2 dni za każde 30 dni odbywanego stażu.

Zamiast stażu pracodawcy mogą oferować bezrobotnym odbywanie przygotowania zawodowego. Do przygotowania zawodowego pracodawcy mogą zatrudniać nie tylko bezrobotnych do 27. roku życia, ale też takich, którzy ukończyli 50 lat, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, niepełnosprawnych oraz osoby, które same wychowują przynajmniej jedno dziecko do 7. roku życia. Przygotowanie zawodowe nie może trwać dłużej niż pół roku. Podobnie jak przy stażach, osobom, które zdecydują się na odbycie przygotowania zawodowego, przysługują dni wolne i stypendium. Pracodawca nie musi nawiązywać stosunku pracy z osobą przyjmowaną na przygotowanie zawodowe.

Jednym z bardziej znanych przykładów elastycznego zatrudnienia jest **leasing pracowniczy**. Leasing pracowniczy jak zatrudnienia elastycznego wywodzi się ze Stanów Zjednoczonych. Na polskim rynku funkcjonuje już od przeszło 10 lat – wtedy też zaczęły powstawać u nas pierwsze agencje pracy tymczasowej. Nie był to wówczas rynek uregulowany prawnie i działał według zasady: „to co nie jest zabronione jest dozwolone”. Zdarzały się przypadki, iż pracownik pozostawał zatrudniony w ramach leasingu przez kilka lat.

Regulacje wprowadzone od 1 stycznia 2004 r. z jednej strony zrównały niemal pracowników leasingowanych z pozostałymi pracownikami firmy, z drugiej zaś strony wprowadziły limity świadczenia pracy na rzecz jednej firmy do maksymalnie jednego roku. Spowodowało to istotne utrudnienia w zastosowaniu tej formy zatrudnienia elastycznego. Leasing pracowniczy cieszy się głównie popularnością w firmach, gdzie występuje wyraźna sezonowość produkcji czy usług i w związku z tym pojawia się okresowo konieczność dostosowania zatrudnienia do aktualnych potrzeb. Klasycznym przykładem mogą być tu firmy produkujące napoje czy lody, w których latem gwałtownie wzrasta potrzeba zatrudnienia znacznie większej liczby osób. Innym częstym przykładem zatrudniania pracowników leasingowych jest leasingowanie pracowników do realizacji zadań, do których pracownicy etatowi nie posiadają odpowiednich zezwoleń, np. w firmach produkcyjnych często pojawia się potrzeba zatrudnienia osób posiadających uprawnienia do prowadzenia wózków widłowych czy też w np. spawaczy w czasie remontów. Leasing pracowniczy jest również często stosowany w firmach gdzie wskaźniki zysków analizowane są w stosunku do liczby zatrudnionych osób. Dlatego w takich firmach dąży się do ograniczania etatów, a niezbędne do funkcjonowania przedsiębiorstwa osoby zatrudnia się na zasadzie leasingu (lub outsourcingu). Pracownikom leasingowym powierza się często prace niezwiązane z kluczową działalnością firmy np. do sprzątania, ochrony czy też w celu wykonywania prac okazjonalnych (np. sprzątanie czy ochronę). Wykorzystuje się ich też do wykonywania prac okazjonalnych- np. w okresie promocji firmy zatrudnia się hostessy. Firmy korzystają z leasingu również wtedy, gdy potrzebują pracownika o określonych kwalifikacjach, ale na bardzo krótki okres - na wykonanie konkretnego zadania, np. zatrudnienie tłumacza na okres pobytu zagranicznej delegacji. I wreszcie leasing sprawdza się w sytuacji nieobecności własnych etatowych pracowników, przebywających na zwolnieniach lekarskich czy urlopach wypoczynkowych, na wybranych

stanowiskach np. (recepcji czy w administracji, gdzie praca nie wymaga szczególnego wdrożenia i pracownik leasingowany jest w stanie szybko zacząć ją wykonywać).

Leasing pracowniczy podlega ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Mimo, iż pracownik leasingowy jest zatrudniony w agencji pracy tymczasowej, również firma docelowa, gdzie pracownik fizycznie świadczy pracę, ma szereg obowiązków. Prowadzi między innymi ewidencję czasu pracy pracowników leasingowanych w takim samym zakresie i na takich samych zasadach jak w stosunku do własnych pracowników. Ma również obowiązek udzielać zgody na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, przysługującego w wymiarze 2 dni za każdy przepracowany miesiąc. Jest to swoista nowość, gdyż w tym zakresie prawa pracownika leasingowanego zostały zrównane z uprawnieniami pracownika zatrudnionego na stałe. Według Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, pracownik leasingowany może świadczyć pracę na rzecz firmy (pracodawcy-użytkownika) maksymalnie 12 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Wyjątek stanowi sytuacja, kiedy pracownik zatrudniony w ramach leasingu realizuje zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika (np. przebywającego na urlopie wychowawczym). Wówczas czas wykonywania pracy na rzecz jednego pracodawcy-użytkownika może wynosić maksymalnie 36 miesięcy. Intencją ustawodawcy było zatrudnienie na stałe pracownika (wynajętego z agencji pracy tymczasowej) u „pracodawcy-użytkownika” po okresie 12 miesięcy. Podstawową korzyścią korzystania z leasingu jest przeniesienie na firmę zewnętrzną (agencję pracy tymczasowej) wszelkich procedur związanych z zatrudnieniem pojedynczego pracownika lub grupy osób. Kolejny przesłanką jest obniżenie kosztów zatrudnienia pracowników na skutek braku konieczności wynagradzania za czas gotowości do pracy pracowników. Dla wielu przedsiębiorstw jest to związane z optymalizacją kosztów pracy. Rozliczenia wynagrodzeń na podstawie przepracowanych godzin umożliwiają jednocześnie zaplanowanie czasu pracy i dzięki temu zapewniają całkowitą kontrolę kosztów. Dzięki leasingowi możliwe jest dokładne dostosowanie struktury zatrudnienia do potrzeb firmy, nawet w krótkich okresach i w związku z tym minimalizację kosztów pracy. Nie ma również kosztów związanych ze zwalnianiem takich pracowników, jak w przypadku umowy o pracę, a więc odprawy czy kosztów związanych z okresami wypowiedzenia. Stosowanie leasingu pracowniczego rozwiązuje problem sprostania wymaganiom i potrzebom rynku bez konieczności płacenia nadgodzin etatowym pracownikom.

I wreszcie dzięki niemu firmy mogą skoncentrować się na kluczowej działalności i strategicznych działaniach personalnych. Leasing cieszy się dużą popularnością wśród samych pracowników. Zwłaszcza, że od 1 stycznia 2004 r. pracownicy leasingowani posiadają ochronę prawną zbliżoną do pracownika etatowego. Pracownikowi świadczącemu pracę w ramach leasingu, przysługuje prawo dochodzenia swych praw od agencji pracy tymczasowej. Dotyczy to sytuacji, kiedy pracodawca - użytkownik naruszy przysługujące mu prawo na mocy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (np. zasadę równego traktowania w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na stałe). Problemem podkreślanym przez przedsiębiorców jest zjawisko, iż pracowników leasingowanych cechuje niski poziom utożsamiania się z firmą oraz niski poziom lojalności pracowników leasingowanych

Samozatrudnienie i inne umowy cywilnoprawne

W prawie europejskim pojęcie pracy nietypowej obejmuje zatrudnienie o charakterze pracowniczym. Jednocześnie w Europie i w Polsce coraz większe znaczenie ma niepracownicze zatrudnienie oparte na umowach cywilnoprawnych, a przede wszystkim wykonywanie pracy w ramach samozatrudnienia oraz umowy, do której na podstawie art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Samozatrudnienie polega na świadczeniu usług przez samodzielny podmiot prowadzący działalność gospodarczą. Samozatrudniony jest zatem przedsiębiorcą i nie stosuje się wobec niego prawa pracy, ale prawo cywilne. Dlatego też pracodawcy często namawiają pracowników (albo kandydatów do pracy) do podejmowania i

zgłaszania działalności gospodarczej. Następnie taki drobny przedsiębiorca wykonuje usługi na rzecz dotychczasowego/niedoszłego pracodawcy. Jednak należy pamiętać, że zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 par. 1¹ k.p.). Świadczenie pracy w formie samozatrudnienia staje się coraz popularniejsze. W porównaniu z tradycyjnym stosunkiem pracy samozatrudnienie pozwala pracodawcy znacznie obniżyć koszty działalności. Należy podkreślić, że pojęcia „samozatrudnienie” nie znajdziemy w żadnych przepisach. W praktyce z samozatrudnieniem mamy do czynienia wtedy, gdy pracownik rozwiązuje stosunek pracy, zakłada jednoosobową działalność gospodarczą i dalej świadczy pracę dla dotychczasowego pracodawcy. Samozatrudnionym będzie też kandydat do pracy, który zdecyduje się na świadczenie pracy na rzecz pracodawcy właśnie w takiej formie. Strony mogą kształtować według uznania rodzaj stosunku prawnego, który będzie je łączył (zgodnie z zasadą swobody umów wyrażoną w art. 3531 k.c.). Pracodawca i osoba starająca się o pracę mogą wspólnie wybrać tę formę wykonywania pracy, która będzie najkorzystniejsza dla obydwu stron: stosunek pracy, umowę cywilnoprawną czy też świadczenie usług przez samozatrudnionego (jako podmiot prowadzący działalność gospodarczą). Dla każdej z tych form świadczenia pracy należy jednak przestrzegać określonych zasad. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca korzystał z pracy świadczonej przez osoby samozatrudnione - dotyczy to zarówno byłych pracowników, jak i zupełnie nowych współpracowników. Przepisy Kodeksu pracy ograniczają jednak tę formę świadczenia pracy w sytuacji, gdy osoba samozatrudniona wykonuje pracę w warunkach faktycznego stosunku pracy. Taka relacja (tzw. pozorne samozatrudnienie) jest traktowana jako obejście prawa. Samozatrudnieniem pozornym jest zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Uregulowaniem, które ma temu zapobiegać, jest art. 22 Kodeksu. Przepis ten nie jest równoznaczny z zakazem samozatrudnienia. Pracodawca powinien jednak pamiętać, aby umowa łącząca strony nie zawierała takich postanowień o obowiązkach pracownika, jak wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w sposób, w miejscu oraz czasie przez niego wyznaczonym. W umowie innej niż o pracę nie powinno być także określone, że pracodawca zatrudnia pracownika "za wynagrodzeniem".

W przypadku zatrudniania kadry zarządzającej umowy o pracę nie zawsze są korzystną formą dla pracodawców i to nie tylko z uwagi na małą opłacalność ze względów kosztowych. Otóż umowy o pracę w porównaniu z innymi niestandardowymi formami zatrudniania znacznie zawężają zakres obowiązków i sztywno określają uprawnienia menedżerów. Zdecydowanie bardziej korzystną formą zatrudniania kadry zarządzającej są umowy cywilnoprawne, gdyż pozwalają na znacznie większą swobodę formułowania wzajemnych praw i obowiązków. W większości przypadków firmy podpisują z menedżerami umowy o świadczenie usług, do których na podstawie art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, tj. **kontrakty menedżerskie**. Kontrakt menedżerski jest typem umowy nienazwanej, opartej zgodnie z art. 750 k.c. na umowie zlecenia (mają do niego zastosowanie przepisy art. 734-751 k.c.). Przez zawarcie kontraktu menedżerskiego przyjmujący zlecenie zobowiązuje się za wynagrodzeniem do stałego wykonywania czynności zarządu (zarządzania przedsiębiorstwem) zleceniodawcy w jego imieniu i na jego rzecz. W przypadku zatrudnienia członka zarządu na podstawie umowy o pracę obowiązują przepisy Kodeksu pracy dotyczące trybu i terminu rozwiązania takiej umowy. Natomiast w przypadku korzystania z usług menedżera na podstawie kontraktu menedżerskiego dający zlecenie może, co do zasady, wypowiedzieć je w każdym czasie (art. 746 § 1 k.c.) - zatem także natychmiast po wygaśnięciu mandatu członka zarządu. Warto podkreślić, że zarówno umowę zlecenia, umowę o świadczenie usług, jak i kontrakt menedżerski można zawrzeć z przedsiębiorcą będącym jednocześnie członkiem zarządu danej spółki. Takie rodzaje umów

mogą także być zawierane z członkami zarządów będącymi zarazem jedynymi udziałowcami tych spółek (oczywiście przy zachowaniu wymogów dotyczących reprezentacji spółki

Umowa o pracę na zastępstwo jest umową o pracę na czas określony, stosowaną w szczególnych okolicznościach. Można ją bowiem zawrzeć na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika, np. urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego, wychowawczego, bezpłatnego czy choroby.

Umowę na zastępstwo należy sporządzić precyzyjnie. Z treści umowy musi wynikać, że strony zawarły umowę na zastępstwo. W tym celu należy w niej wskazać:

- imię i nazwisko zastępowanego pracownika, np. pracownik zobowiązuje się do zastępowania w pracy Jacka Nowaka, umowa na czas urlopu wychowawczego Marii Malinowskiej, albo
- stanowisko lub funkcję zastępowanego w taki sposób, aby na podstawie tego opisu można było ustalić o kogo chodzi, np. pracownik zobowiązuje się do zastępstwa na stanowisku starszy specjalista ds. marketingu.

W umowie należy ustalić termin zakończenia umowy. W tym celu można:

- podać dokładną datę, do której ma trwać umowa, np. ostatni dzień urlopu macierzyńskiego zastępowanej pracownicy,
- odwołać się do przyczyny zawarcia umowy na zastępstwo, np. na czas urlopu wychowawczego Olgi Kowalskiej,
- posłużyć się ogólnym sformułowaniem np. na czas zastępstwa Jana Nowaka, na czas usprawiedliwionej nieobecności Jana Nowaka.

Ostatni sposób jest najkorzystniejszy dla pracodawcy. Dzięki takiemu zapisowi umowa o pracę na zastępstwo rozwiąże się, nawet gdy zastępowany pracownik wróci wcześniej do pracy (np. wcześniejszy powrót z urlopu macierzyńskiego, odwołanie z urlopu wychowawczego). Ponadto gdy usprawiedliwiona nieobecność pracownika przedłuży się (np. pracownica zdecyduje się na skorzystanie z urlopu wychowawczego po macierzyńskim), pracodawca nie będzie musiał zawierać kolejnej umowy lub jej przedłużać. Niekiedy umowę zawiera się „do czasu powrotu zastępowanego do pracy”. Jednak ten sposób określenia czasu trwania umowy może powodować wątpliwości co do rozwiązania umowy na zastępstwo, gdy zastępowany nie wróci do pracy, np. w razie śmierci czy rozwiązania umowy

Elastyczne formy organizacji czasu pracy

Formy te stanowią w praktyce doświadczonego kadrowca niezwykle pożyteczne narzędzie umożliwiające bardzo elastyczne rozplanowanie wykorzystania zasobów ludzkich i dostosowanie ich do rzeczywistych, zmiennych w czasie potrzeb zakładu.

Zadaniowy czas pracy. Pracodawca nie musi prowadzić ewidencji jego wykorzystania, a pracownikowi daje swobodę w realizacji powierzonych zadań w dowolnej i dogodnej dla siebie porze (pod warunkiem że czas jest adekwatny do powierzonych zadań). K. p. dopuszcza taką formę jednak nie określa wobec jakich pracowników i do jakich zadań może być stosowana. W systemie tym zatrudniani są najczęściej pracownicy zajmujący samodzielne albo kierownicze

stanowiska. Nie ma jednak przeszkód prawnych, aby system ten stosowany był wobec innych pracowników. Wprowadzając zadaniowy czas pracy należy pamiętać, że czas pracy pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy nie jest określony godzinowo, a tylko wymiarem zadań należących do ich obowiązków, nie oznacza to jednak, iż są oni zobowiązani do pracy bez żadnych ograniczeń. Zgodnie z kodeksem pracy zadania tych pracowników powinny być bowiem ustalone w taki sposób, aby mogli je wykonać w ramach ogólnych norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Przepis ten ustala z kolei czas pracy, jako nieprzekraczający 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Zadania powinny więc zostać tak określone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności, miał obiektywną możliwość wykonania ich w tym czasie. Należy podkreślić, że w zadaniowym czasie pracy nie chodzi o powierzanie pracownikowi doraźnych zadań, np. na poszczególne dni pracy, lecz konieczne jest określenie zakresu tych zadań w akcie kreującym treść stosunku pracy, najczęściej w umowie o pracę lub w zakresie czynności danego pracownika. **Zadaniowy czas pracy wprowadza się w sytuacji, gdy:**

- dla danej pracy jest utrudnione lub niemożliwe precyzyjne określenie momentu jej rozpoczęcia i zakończenia,
- niemożliwa jest kontrola czasu poświęconego wykonywaniu pracy,
- praca może być wykonywana poza normalnym rytmem funkcjonowania zakładu pracy,
- wykonanie pracy zależy od zmiennych, trudnych do przewidzenia okoliczności i uwarunkowań,
- zapotrzebowanie na daną pracę jest zmienne,
- decydującym czynnikiem dla wykonania pracy jest indywidualne zaangażowanie pracownika, a nie fakt jego uczestnictwa w pracy zespołowej.

Jeżeli zaś 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 bowiem rozumieniu, wszyscy pracownicy zatrudnieni byłiby w ramach zadaniowego czasu pracy, a przepisy o charakterze gwarancyjnym, regulujące normy czasu pracy pozbawione byłyby znaczenia.

Zadaniowy czas pracy powinien być natomiast stosowany tam, gdzie nie ma potrzeby ustalania sztywnych granic czasowych przebywania pracownika na terenie zakładu pracy, a z uwagi na rodzaj powierzonej mu pracy uzasadnione jest, by sam określał on, w jakim czasie będzie realizować powierzone mu zadania.

Przy zadaniowym czasie pracy pracownik korzysta z dużej swobody organizowania własnej pracy, a rozkład czasu pracy jest ustalany bezpośrednio przez niego, czego skutkiem jest też niewątpliwie mniejsza kontrola pracodawcy w zakresie czasu pracy. System ten zatem może być atrakcyjny dla pracowników, szczególnie gdy korzystają oni z gwarancji określonych w art. 140 k.p. W takiej sytuacji pracownik ma bowiem zapewnione, że wymiar jego czasu pracy nie przekroczy norm ogólnych (jeżeli przekroczy, to będzie to stanowiło pracę w godzinach nadliczbowych), a przy wydajnej pracy może skrócić swój rzeczywisty czas pracy, a przede wszystkim może swobodnie kształtować jego rozkład i własną organizację pracy.

Należy podkreślić, że choć omawiany system czasu pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku ewidencjonowania godzin pracy, to jednak nie zwalnia z powinności przestrzegania kodeksowych norm czasu pracy. W konsekwencji system ten nie wyłącza także prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

O takim wyłączeniu można mówić jedynie wówczas, gdy stosowanie zadaniowego czasu pracy odbywa się w sposób prawidłowy. Trzeba przy tym dodać, że owa prawidłowość oznacza takie określenie zadań, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Gdy okazuje się to niemożliwe, pracownikowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za pracę ponadnormatywną

W orzecznictwie SN przyjmuje się, że zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy – wyrok z 10 września 1998 r., I PKN 301/98 (OSNAPiUS 1999/19, poz. 608).

Jak go wprowadzić

W zasadzie zadaniowy czas pracy powinien być wprowadzony w przepisach układowych lub regulaminowych obowiązujących u pracodawcy albo w obwieszczeniu o czasie pracy, jeżeli nie jest on objęty układem pracy lub nie jest zobowiązany do wydania regulaminu pracy. Dopuszczalne jest jednak umieszczenie zapisu o zadaniowym czasie pracy także w umowie o pracę zawieranej z pracownikiem. W tym przypadku pracodawca musi określić także wymiar czasu pracy, w jakim ma być zatrudniony pracownik. To, że pracownika nie wiąże ścisła norma dobową i tygodniową czasu pracy, wcale nie oznacza, że istnieje pełna dowolność w kształtowaniu czasu pracy pracownika objętego takim systemem. Pracownik musi bowiem wiedzieć, w jakim normach czasowych ma wykonać powierzone mu zadania, a to oznacza, że w umowie o pracę musi być określony wymiar jego czasu pracy (pełen etat, część etatu). Pracodawca musi też pamiętać, że w razie zatrudnienia na część etatu, przydzielając pracownikowi zadania, musi określić je w proporcjonalnie niższym zakresie

Równoważny czas pracy Wydłużenie czasu pracy np. do 12 godz. jest rekompensowane skróceniem w inny dzień lub dniem wolnym od pracy.

Przerywany czas pracy Stosowany w uzasadnionych przypadkach przy zachowaniu wymogów określonych w Kodeksie pracy. Ustalone przerwy w pracy nie wliczane są do czasu pracy.

Praca w ruchu ciągłym Praca przez 24 godziny na dobę z uwagi na proces produkcji i wymogi technologii.

Ruchomy czas pracy Ruchome, ale z góry określone godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Nietypowe systemy czasu pracy

Należy także wspomnieć o dwóch nowych systemach czasu pracy, które mogą pracodawcy przynieść wymierne oszczędności kosztowe. Oba można stosować jedynie za zgodą i na wniosek danego pracownika. Wyróżniamy:

- system skróconego tygodnia pracy – polegający na wykonywaniu pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w tygodniu, przy odpowiednim wydłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym

nieprzekraczającym miesiąca (art. 143 k.p.), W systemie tym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin na dobę, co stwarza podstawy do ustalenia dosyć specyficznych indywidualnych (dla każdego pracownika) rozkładów czasu pracy. Kolejnym warunkiem wprowadzenia systemu pracy weekendowej jest obowiązek przestrzegania jednomiesięcznych okresów rozliczeniowych. Poszczególne dni pracy w takim systemie mogą następować jeden po drugim, ale mogą też być przerywane okresem odpoczynku. Kwestia ta została pozostawiona do swobodnego ustalenia między stronami. W ramach dni pracy w skróconym tygodniu pracy mogą wystąpić dni wolne lub nie – soboty, niedziele, jeżeli jest to dopuszczalne z uwagi na uregulowania zawarte w art. 151¹⁰ KP. W ramach tego systemu pracy możliwe jest indywidualne ustalenie rozkładu czasu pracy dla każdego pracownika w oparciu o harmonogram miesięczny czasu pracy. Z przepisów prawa wynika, że tydzień pracy może zostać skrócony, ale rozkład czasu pracy w poszczególnych dniach zależy od pracodawcy. Praca w poszczególne dni może więc kształtować się różnorodnie: pracownik może w jednym tygodniu pracować 4 dni po 12 godzin, w innym 3 dni po 12 godzin, jeszcze w innym 4 dni po 10 godzin. Nie tylko liczba dni pracy w poszczególnych tygodniach miesięcznego okresu rozliczeniowego może być różna (ale mniejsza niż 5 dni), również liczba godzin pracy świadczonych w poszczególne dni tygodnia może być różna. Problemy jakie mogą się pojawiać w związku z tą regulacją wynikają z tego, że system ten może być wprowadzony wyłącznie na pisemny wniosek pracownika. Ustawodawca bowiem wyraźnie zaznaczył – „na pisemny wniosek pracownika”. Trzymając się litery ustawy nie można zatem przyjąć tego systemu, zanim kandydat na pracownika nie nabędzie statusu pracownika. Wyjściem z tej sytuacji byłoby zatrudnienie na okres próbny, a następnie wystąpienie przez pracownika ze stosownym wnioskiem.

- system pracy weekendowej - polegający na wykonywaniu pracy przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy tylko w piątki, soboty, niedziele i święta; w tym systemie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony nie więcej niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca (art. 144 k.p.).

W systemie pracy weekendowej oraz systemie skróconego tygodnia pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę w stosunku do pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia (jeśli nie wyrazili zgody).

Możliwe jest łączenie obydwu systemów, lecz nie u jednego pracodawcy, bo wówczas naruszyłby on wynikające z Kodeksu pracy uprawnienie pracownika do odpoczynku tygodniowego i dobowego. Natomiast z punktu widzenia pracownika nie ma takich ograniczeń, aby u dwóch różnych pracodawców łączyć te dwa systemy czasu pracy, szczególnie jeśli obejmowałyby niepełny wymiar czasu pracy.

Jak zostało powiedziane na wstępie polityka *flexicurity* to koncepcja poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy, zwiększającą konkurencyjność przedsiębiorstw i całej gospodarki a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych (także bezrobotnych). Jeśli koszty zatrudniania w formach nietypowych są dla pracodawcy znacznie niższe, ale równocześnie „nietypowi pracownicy” mają ograniczony dostęp do świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego to nie mamy do czynienia z „flexicurity” ale raczej z „dzikim” kapitalizmem. Powoduje to sytuację kiedy praca „typowa” staje się dobrem poszukiwanym i

równocześnie trudno dostępnym. W aktualnej polskiej praktyce można znaleźć oba rozwiązania.

- Przykładami rozwiązań zmierzających w kierunku „flexicurity” będą m.in. na pewno rozwiązania nowej ustawy o pracownikach tymczasowych, rozwiązania dotyczące pracy nakładczej czy stworzone ustawą o promocji zatrudnienia stażystów .
- Przykładem (często ale nie zawsze) „dzikiego kapitalizmu” bywają rozwiązania z zakresu samozatrudnienia.

Przedstawione powyżej liczne formy możliwego elastycznego zatrudnienia stwarzają w praktyce bardzo szeroką możliwość organizacji optymalnego zatrudnienia w firmie. Jak to zostało jednak w wielu miejscach powiedziane są one jednak często wcale nie łatwe do wprowadzenia, wymagają przy tym bardzo dobrej znajomości prawa pracy przez działy kadr.