

Krystyna Ziółkowska
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Nowe rozwiązania prorodzinne na podstawie prawa polskiego oraz europejskiego

- Słowa kluczowe:** urlop rodzicielski, rodzina, zasiłek macierzyński, kodeks pracy, Międzynarodowa Organizacja Pracy.
- Keywords:** parental leave, family, maternity allowance, the Labour Code, the International Labour Organisation.
- Schlüsselworte:** Elternzeit, Familie, Kindergeld, Arbeitsgesetzbuch, Internationale Arbeitsorganisation.

Wstęp

Po transformacji ustrojowej rozpoczętej w roku 1989 przyjęto nowe regulacje dotyczące rozwoju demokracji w Polsce. Przede wszystkim przywrócono wolność słowa, wprowadzono rzeczywisty wpływ na demokratyczny wybór senatorów do izby wyższej Parlamentu – Senatu. Społeczeństwo otrzymało możliwość do polepszenia swojego standardu życia, coraz więcej pojawiało się przedsiębiorców z kapitałem zagranicznym, a tym samym tworzyły się nowe miejsca pracy. Jednakże należy podkreślić, że nowe reformy wprowadzane przez ówczesnego ministra finansów doprowadzały do upadłości rodzimych zakładów pracy, w szczególności tzw. opartych na kapitale państwowym, co w dalszym czasie doprowadzało do zwiększenia bezrobocia w społeczeństwie.

Należy podkreślić, że rodzina jest podstawową komórką społeczną, która przyczynia się do rozwoju państwa, zaś rodzące się dzieci powinny zastępować pokolenie, które w chwili obecnej coraz szybciej się starzeje. Niestety, system ubezpieczeniowy w zakresie wypłacania emerytur lub rent staje się coraz mniej

wydolny. Powodem takiej sytuacji jest niewątpliwie zbyt mała dzietność w populacji. Należałoby postawić pytania: czy władze państwowe, które mają służyć społeczeństwu proponują wprowadzenie odpowiedzialnej polityki prorodzinnej, czy dysponują instrumentami prawnymi, które zachęciłyby do posiadania więcej dzieci, czy polityka w zakresie zatrudnienia jest odpowiednio prowadzona? Statystyki wskazują na model rodziny dwa plus jeden (rodzice plus jedno dziecko), posiadanie więcej dzieci skazuje rodzinę na krytykę ze strony społeczeństwa. Innym czynnikiem jest obawa utrzymania finansowego rodziny na godnym poziomie czy brak stabilności zatrudnienia na rynku pracy. Praca zawodowa determinuje układ dnia, styl życia, relacje społeczne. Jej utrata może zmienić radykalnie światopogląd, opinie, system wartości, zamierzenia i aspiracje członków rodziny. Długotrwałe bezrobocie zakłóca życie rodzinne, prowokuje rozruchy społeczne¹.

Prawna ochrona rodziny – wybrane zagadnienia

Problematyka prawnej ochrony rodziny jest pojęciem bardzo szerokim oraz złożonym, toteż zostaną przedstawione najważniejsze akty prawne regulujące ten aspekt. Należy przypomnieć, że według prawa polskiego rodzina nie posiada osobowości prawnej, zaś poszczególne normy prawne są adresowane do jej członków, np. małżonków, dzieci. Według M. Andrzejewskiego² pojęcie rodziny można określić w drodze wykładni z norm regulujących daną dziedzinę stosunków społecznych. Normy prawne pełniące funkcję ochronną rodziny pojawiają się w różnych gałęziach prawa i mają różny charakter prawny. Kodeks rodzinny i opiekuńczy³ wskazuje na definicję „rodziny” małej, w której skład wchodzi małżonkowie, ich dzieci lub sami małżonkowie. Niewiele jest wzmianek szerszego pojęcia rodziny, dotyczą one w szczególności aspektu obowiązku alimentacyjnego, którym objęci są wszyscy krewni, byli małżonkowie oraz niektórzy powinowaci. Szersze pojęcie rodziny występuje w Ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej⁴ art. 6 pkt 14 uznaje za rodzinę osoby spokrewnione lub niespokrewnione pozostające w faktycznym związku, wspólnie zamieszkujące i gospodarujące.

Najważniejszy w Polsce akt prawny – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej – również wskazuje na wysoką rangę w aspekcie prawnym jednostki jaką

¹ B. Mierzwiński, *Zjawisko bezrobocia a życie rodzinne*, w: W. Nowak, M. Tunkiewicz (red.) *Rodzina w jednoczącej się Europie*, Olsztyn 2013, s. 40.

² M. Andrzejewski, *Prawna ochrona rodziny*, Warszawa 1999, s. 17.

³ Dz.U. 1964, nr 9, poz. 59.

⁴ Dz.U. 2004, nr 64, poz. 593.

jest rodzina, małżeństwo czy rodzicielstwo. Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r.⁵ daje gwarancję ochrony indywidualnej oraz w ramach tzw. grupy rodzinnej. W rozdziale I Konstytucji można znaleźć naczelne zasady ustrojowe naszego państwa zawarte w art. 18 wskazujące, że: „Małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej”⁶. Przepis ten świadczy o przyznaniu konstytucyjnej ochrony jaką otrzymała rodzina. Zdaniem M. Dobrowolskiego⁷ zainteresowanie prawa konstytucyjnego rodziną wynika z faktu, że z jednej strony jest ona instytucją ustrojową *sensu largo* (instytucją ustroju społecznego), z drugiej założenie rodziny i ochrona spokojnego jej funkcjonowania są podstawowymi prawami człowieka. Zgodnie z Konstytucją RP związek małżeński może zawrzeć wyłącznie jedna kobieta i jeden mężczyzna, którzy korzystają z ochrony i opieki przyznanej przez ustawę zasadniczą. Jednakże należy podkreślić, że inne niż małżeństwo formy pożycia nie są zakazane. Związki takie, w tym konkubinat, są przez prawo tolerowane, a niektóre interesy majątkowe i osobiste konkubentów pośrednio i w ograniczonym zakresie są nawet chronione⁸.

Ustawa zasadnicza, jaką jest Konstytucja RP, wskazuje również na aspekt ochrony macierzyństwa. W szczególności wskazuje na to art. 68 ust. 3, który stanowi: „władze publiczne są obowiązane do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej dzieciom, kobietom ciężarnym [...]”. Na mocy art. 71 ust. 2 „matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych w zakresie określającym ustawą”⁹. J. Ignatowicz i M. Nazar, tworząc definicję macierzyństwa, podkreślają, że macierzyństwo powinno być odnoszone przede wszystkim do więzi łączącej kobietę ciężarną z jej nienarodzonym jeszcze dzieckiem, natomiast rodzicielstwo obejmuje więź wynikającą z faktu bycia matką albo ojcem¹⁰. Warty podkreślenia jest również aspekt państwa, który w swej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny¹¹. Jednakże, jak wskazuje M. Chmaj, wymieniony przepis nie może być podstawą skargi konstytucyjnej. Jest to tzw. norma programowa, która wskazuje na postulaty, jakimi powinny się kierować organy władzy podczas stanowienia i stosowania prawa¹².

⁵ Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483.

⁶ Ibidem, art. 18.

⁷ M. Dobrowolski, *Status prawny rodziny w świetle nowej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Przegąd Sejmowy 4 (1999), s. 25–26.

⁸ J. Ignatowicz, M. Nazar, *Prawo rodzinne*, Warszawa 2006, s. 47.

⁹ Konstytucja RP z dnia 2.04.1997 r., art. 68 i art. 71, ust. 2.

¹⁰ J. Ignatowicz, M. Nazar, *Prawo rodzinne*, s. 48.

¹¹ Konstytucja RP z dnia 2.04.1997 r., art. 71, ust 1.

¹² M. Chmaj, *Wolności i prawa człowieka w Konstytucji RP*, Warszawa 2008, s. 181.

Wśród aktów niższego rzędu, które również poruszają problematykę rodzinną, w szczególności jest to funkcja ochronna wskazana w Kodeksie pracy¹³. Według T. Liszcz z reguły, gdy oboje z rodziców pracują poza domem, konieczne jest ustanowienie w prawie pracy takich rozwiązań, które pomogą im zorganizować opiekę nad dziećmi stosowną do ich wieku i stanu zdrowia, a także będą chronić organizm kobiety jako matki (przyszłej matki) przed szkodliwym wpływem pracy zawodowej na jej potomstwo. Prawo pracy może też odegrać pewną rolę, chociaż na pewno nie pierwszoplanową, w zapewnieniu rodzinie materialnych podstaw egzystencji przez stworzenie preferencji w zatrudnieniu i umocnienie trwałości stosunku pracy i zatrudnienia osobom obciążonym obowiązkiem utrzymania rodziny¹⁴.

Nauka Kościoła katolickiego również wspiera i wskazuje na ochronę rodziny w państwie, podkreślając jak ważną funkcję pełni rodzina jako podstawowa komórka społeczna. Należy podkreślić fakt ochrony rodziny w konkordacie zawartym między Stolicą Apostolską i Rzeczpospolitą Polską w 1993 r., który stanowi że: „układające się Strony deklarują wolę współdziałania na rzecz obrotu i poszanowania instytucji małżeństwa i rodziny będących fundamentem społeczeństwa”¹⁵. Kościół katolicki „rodzinę” pojmuje jako odrębny podmiot praw i obowiązków. Papież Jan Paweł II w *Liście do rodzin* podkreślił, że: „prawa rodziny nie są tylko matematyczną sumą praw osoby. Rodzina bowiem jest czymś więcej niż każdy z osobna człowiek. Jest wspólnotą rodziców i dzieci, bywa nieraz wspólnotą wielu pokoleń. Dlatego też jej podmiotowość domaga się własnych specyficznych praw”¹⁶. Prawa fundamentalne, które powinny uwzględniać rolę państwa w prowadzeniu polityki rodzinnej zawarte są w Karcie Praw Rodziny z 1983 r.¹⁷ W adhortacji apostolskiej *Familiaris consortio* wskazuje się, w jaki sposób państwo oraz społeczeństwo powinno udzielać wsparcia dla rodziny: „Władze publiczne przekonane o tym, że dobro rodziny stanowi wartość niezastąpioną i nieodzowną we wspólnocie obywateli, winny czynić wszystko celem zabezpieczenia wszelkiej pomocy gospodarczej, społecznej, pedagogicznej, politycznej i kulturalnej, niezbędnej do tego, ażeby rodziny mogły w sposób ludzki sprostać swoim odpowiedzialnym zadaniom”¹⁸.

Należy również w tym miejscu podkreślić, że zauważa się odniesienie się do regulacji związanych z prawem pracy dotyczących aspektów zabezpieczenia

¹³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141 ze zm.

¹⁴ T. Liszcz, *Prawo pracy instrumentem polityki prorodzinnej państwa*, PiZS 6 (2007), s. 3.

¹⁵ Dz.U. 1998, nr 51, poz. 318.

¹⁶ T. Liszcz, *Prawo pracy instrumentem polityki prorodzinnej państwa*, PiZS 6 (2007), s. 3.

¹⁷ S.Ł. Stadniczenko, *Rodzina i jej prawa w świetle Karty Praw Rodziny*, w: T. Jasudowicz (red.), *Prawa rodziny – prawa w rodzinie w świetle standardów międzynarodowych. Materiały Krajowej Konferencji Naukowej*, Toruń 1999, s. 23.

¹⁸ S.Ł. Stadniczenko, *Rodzina i jej prawa*, s. 26.

społecznego czy równego wynagrodzenia dla kobiety i mężczyzny. Z Karty Praw Rodziny wynika, że rodziny mają prawo do takiego systemu gospodarczego i społecznego, w którym organizacja pracy: zapewniałaby rodzinom wspólne życie, nie zagrażałaby ich wspólnocie majątkowej, stabilności oraz zdrowiu, stwarzałaby też możliwość odpoczynku; zapewniałaby wynagrodzenie wystarczające na potrzeby założenia i godnego utrzymania rodziny czy to w formie tzw. płacy rodzinnej, czy też innych form zabezpieczenia społecznego; zapewniałaby równe wynagrodzenie za pracę jednakowej wartości, co miałyby szczególne znaczenie w kontekście pracy kobiet. Karta Praw Rodziny stawia wyraźny postulat, by wynagrodzenie otrzymywane przez ojca rodziny było takie, aby kobieta – matka nie była zmuszona do pracy poza domem, ze szkodą dla życia rodzinnego, a zwłaszcza dla wychowania dzieci¹⁹.

Nowa instytucja prawna w polskim Kodeksie pracy – urlop rodzicielski

Z dniem 17 czerwca 2013 r. rząd wprowadził do Kodeksu pracy nowe rozwiązania w zakresie polityki prorodzinnej, w szczególności wprowadzenia urlopu rodzicielskiego oraz wydłużenia urlopu macierzyńskiego. Szczegółowe prace nad nowymi rozwiązaniami prawnymi trwały do końca kwietnia 2013 r., po przeprowadzeniu wcześniej konsultacji społecznych. Następnie projekt został skierowany do Sejmu, nad którym debatowano oraz podano pod głosowanie. Na podstawie wprowadzonych zmian, rodzice mogą skorzystać z urlopu składającego się z trzech części. Pierwsza część to tzw. podstawowy urlop macierzyński obejmujący:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodnie w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie. Nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu²⁰.

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

¹⁹ Ibidem, s. 26–27.

²⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.), art. 180.

- do 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- do 8 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Trzecia część urlopu to tzw. urlop rodzicielski, który wynosi do 26 tygodni, niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie²¹.

Aby móc skorzystać z rocznego urlopu rodzicielskiego należy złożyć wniosek w formie pisemnej pracodawcy na co najmniej 14 dni przed przewidywaną datą porodu o udzielenie, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, czyli 6 tygodni. Następnie bezpośrednio po zakończeniu urlopu dodatkowego należy potwierdzić chęć skorzystania z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 26 tygodni. Wprowadzona regulacja prawna nie narzuca rodzicom podejmowania szybkiej decyzji o wykorzystaniu urlopu w pełnej wysokości. Kobieta ma możliwość wykorzystania urlopu macierzyńskiego w podstawowym wymiarze oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego (20 tygodni plus 6 tygodni). W takiej sytuacji ma prawo do 100% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego. Jednakże, w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego, kobieta może podjąć decyzję o chęci skorzystania z urlopu rodzicielskiego. W takiej sytuacji co najmniej 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego powinna złożyć pisemny wniosek do pracodawcy. Należy podkreślić, że zasiłek za tzw. urlop rodzicielski będzie wynosił 60% podstawy wymiaru zasiłku²².

Inne rozwiązanie przewiduje możliwość złożenia pisemnego wniosku do pracodawcy o udzielenie urlopu macierzyńskiego, urlopu dodatkowego oraz urlopu rodzicielskiego złożonego na co najmniej 14 dni przed przewidywaną datą porodu. W takim przypadku za cały okres będzie przysługiwał zasiłek macierzyński w wymiarze 80% jego podstawy²³.

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

²¹ <http://www.premier.gov.pl/wydarzenia/aktualnosci/pytania-i-odpowiedzi-dot-urlopu-rodzicielskiego.html> (18.04.2013).

²² Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 1999, nr 60, poz. 636), art. 31.

²³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.), art. 1821a § 4.

który musi go złożyć w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. W takim wniosku pracownik musi wskazać wymiar czasu pracy oraz okres, w którym zamierza łączyć dodatkowy urlop macierzyński z wykonywaniem pracy. Pracodawca będzie musiał uwzględnić wniosek pracownika. Analogiczne zasady łączenia urlopu z pracą będą obowiązywać w przypadku urlopu rodzicielskiego²⁴.

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

Ustawa ma również na celu to, aby ojciec dziecka również miał prawo opieki nad dzieckiem. Zatem ojciec wyrażający chęć zajęcia się dzieckiem ma prawo skorzystać z tzw. trzeciej części urlopu rodzicielskiego w ilości 26 tygodni, na takich samych warunkach jak matka. Rodzice wspólnie powinni zdecydować, kto i w jakiej ilości będzie korzystał z nowych unormowań prawnych odnoszących się do urlopu rodzicielskiego.

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

²⁴ <http://www.premier.gov.pl/wydarzenia/aktualnosci/pytania-i-odpowiedzi-dot-urlopu-rodzicielskiego.html> (18.04.2013).

Międzynarodowe standardy w zakresie polityki rodzinnej

Standardy dotyczące ochrony oraz ustanowienia wspólnych norm prawnych przysługującym pracownikom – rodzicom zostały ustalone między innymi przez Międzynarodową Organizację Pracy, Radę Europy czy Unię Europejską.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) objęła najwcześniej kategorię pracowników – rodziców, uchwalając w roku 1919 Konwencję nr 3 dotyczącą zatrudnienia kobiet przed i po porodzie. Przewidywała ona, że pracownice zatrudnione w przemyśle i handlu mają prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 12 tygodni, połączone z prawem do zasiłku wystarczającym na utrzymanie w odpowiednich warunkach matki i dziecka. Konwencja ta przewidywała również prawo do dwóch półgodzinnych przerw na karmienie oraz zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w czasie, gdy kobieta przybywała na urlopie macierzyńskim²⁵. Jednakże Polska nie ratyfikowała wspomnianej konwencji.

28 czerwca 1952 r. uchwalono Konwencję nr 103 dotyczącą ochrony macierzyństwa, która została uzupełniona przez tekst Zalecenia nr 95 Międzynarodowej Organizacji Pracy²⁶. W art. 1 ust. 1 Konwencji nr 103 jest wskazana strona podmiotowa, która dotyczy wszystkich kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwach oraz przy pracach nieprzemysłowych i rolnych oraz kobiet zatrudnionych przy pracy nakładczej. Według wspomnianej Konwencji państwa mają swobodę w kształtowaniu wymiaru urlopu macierzyńskiego przypadającego przed porodem, jednakże okres przypadający po urodzeniu dziecka nie może być krótszy niż 6 tygodni. Natomiast Zalecenie nr 95 MOP zawiera postulat, aby urlop macierzyński był przedłużony do 14 tygodnia, jeżeli zaistnieje taka potrzeba oraz możliwość. Zgodnie z art. 4 Konwencji nr 103 w okresie urlopu macierzyńskiego władze państw członkowskich powinny zapewnić pracownikom prawo do zasiłku macierzyńskiego oraz do świadczeń leczniczych. Jednakże ustalenie wysokości zasiłku macierzyńskiego pozostaje w gestii państw członkowskich. Celem zasiłku macierzyńskiego powinno być zapewnienie całkowitego utrzymania pracownicy oraz jej dziecka w dobrych warunkach higienicznych oraz na odpowiedniej stopie życiowej. Zalecenia nr 95 MOP postuluje, aby w miarę możliwości ustalać wysokość zasiłków macierzyńskich na poziomie 100% wynagrodzenia za pracę, jaką świadczyłaby pracownica. Według A.M. Świątkowskiego świadczenia pieniężne, rzeczowe oraz usługi lecznicze

²⁵ N. Buchowska, *Prawa pracownicze kobiet w normach Międzynarodowej Organizacji Pracy i Wspólnoty Europejskiej*, RPEiS 2 (1999), s. 63.

²⁶ Dz.U. 1976, nr 16, poz. 99.

gwarantowane kobietom w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego powinny być finansowane albo w ramach systemu obowiązkowego, powszechnego ubezpieczenia społecznego lub wypłacane z funduszy publicznych. Władze państw członkowskich nie mają prawa obciążać pracodawców obowiązkiem ponoszenia kosztów pieniężnych wypłacanych w okresie urlopu macierzyńskiego w formie wynagrodzenia za pracę²⁷.

Konwencja nr 103 zapewnia również szczególną ochronę stosunku pracy: „udzielenie pracownicy urlopu macierzyńskiego uniemożliwia zgodnie z prawem doręczenie jej przez pracodawcę oświadczenia woli jakim jest wypowiedzenie umowy o pracę. Stoi również na przeszkodzie możliwości wcześniejszego doręczenia jej wypowiedzenia przed rozpoczęciem okresu szczególnej trwałości stosunku pracy, jeżeli skutki prawne tego oświadczenia w postaci rozwiązania stosunku pracy miałyby nastąpić w okresie objętym szczególną ochroną prawną”²⁸. Zalecenie nr 95 przewiduje sytuacje, w których można dokonać wypowiedzenia umowy o pracę z pracownicą w ciąży. Tymi przypadkami jest: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, upadłość lub likwidacja zakładu pracy oraz wygaśnięcie umowy o pracę.

Podsumowanie

W kraju zauważa się tendencję starzenia się społeczeństwa, toteż każda władza rządząca krajem powinna o nie dbać, w szczególności prowadzić odpowiednią politykę prorodziną. W chwili obecnej już nie ma tzw. zastępowalności pokoleniowej, więcej obywateli przechodzi na emeryturę lub rentę niż rodzi się dzieci. Tym samym mniej osób pracuje na obecne emerytury, a należy zauważyć, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłaca świadczenia emerytalne z bieżących finansów. Jan Paweł II w Krakowie w 1979 r. wypowiedział słowa odnoszące się do dzieci: „Jesteście przyszłością świata, narodu, Kościoła. Od Was zależy jutrzejszy dzień”²⁹. Ważne jest, aby polityka prorodzinna rozwijała się, gdyż społeczeństwo, w którym rodzą się dzieci, ma znaczny wpływ na gospodarkę oraz jej rozwój. Cały system emerytalny może zachwiać się bez zatrudniania młodych ludzi, którzy mogliby mieć dzieci. Jednakże warto pomyśleć nad polityką zatrudnieniową, która byłaby przyjazna młodym małżeństwom czy rodzinom. Pracodawcy obawiają się nowych przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich, a pracownicy rodzące dzieci boją się zwolnienia z pracy.

²⁷ A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 3, Warszawa 2008, s. 299.

²⁸ Ibidem, s. 302.

²⁹ <http://ekai.pl/biblioteka/dokumenty/x573/przemowienie-do-mlodziezy-nie-wygloszone/> (3.07.2014).

NOWE ROZWIĄZANIA PRORODZINNE NA PODSTAWIE PRAWA POLSKIEGO ORAZ EUROPEJSKIEGO

(STRESZCZENIE)

Władza w państwie prawa powinna być sprawowana poprzez właściwe organy przewidziane w przepisach Konstytucji oraz przepisach szczególnych. Rada Ministrów na czele wraz z premierem wykonuje władzę w państwie, realizując program polityczny. Przepisy dotyczące polityki rodzinnej, które zostają wprowadzone do Kodeksu pracy mają na celu zwiększenie atrakcyjności powiększenia rodziny, nawiązanie ściślejszej więzi między rodzicami, większego zaangażowania ojca w wychowanie dziecka. Niestety, pomimo tych udogodnień prawnych pracodawcy nadal będą obawiać się zatrudnić młode kobiety, które nie będą funkcjonowały na rynku pracy przez cały rok (o ile dokonają takiego wyboru). Czy takie uprawnienia rodzicielskie przyczynią się do powiększania rodziny? Czy kobieta, wracając po wydłużonym urlopie macierzyńskim ma gwarancję zatrudnienia? Tak postawione pytania dają przyczynek do pogłębienia rozważań w tej materii i zastanowienia się nad rolą rodziny w państwie.

NEW SOLUTIONS PRO-FAMILY UNDER POLISH AND THE EUROPEAN LAW

(SUMMARY)

The power in the rule of law is to be exercised by the governing bodies, which are provided for in the constitutional arrangements and in special provisions. The government together with the Prime Minister shall exercise the power in the state, by its political program is realized. The provisions regarding family policies that are entered in the Labor Code have to step up to the target, the attractiveness of the enlargement of the family, the starting of closer relationships between parents, greater involvement of the father in child rearing. Apart from all the favorable privileges, employers will continue to set the objection young women who are not working in the labor market throughout the year (if they make such a decision). If such parental powers contribute to the enlargement of the family? If the woman who returns from an extended maternity leave, have a labor warranty? So give asked questions in this regard impetus to deeper reflection and reflection on the role of the family in the state.

NEUE FAMILIENFÖRDERNDE LÖSUNGEN ANHAND DES POLNISCHEN UND DES EUROPÄISCHEN RECHTS

(ZUSAMMENFASSUNG)

Die Macht im Rechtsstaat soll durch zuständige Organe ausgeübt werden, die in den Verfassungsregelungen und in besonderen Bestimmungen vorgesehen sind. Die Regierung übt zusammen mit dem Ministerpräsidenten die Macht im Staat aus, indem ihr politisches Programm realisiert wird. Die Vorschriften zur Familienpolitik, die ins Arbeitsgesetzbuch eingetragen werden, haben zum Ziel, die Attraktivität der Vergrößerung der Familie, der Anknüpfung näherer Beziehungen zwischen den Eltern, ein größeres Engagement des Vaters in der Kindererziehung zu steigern. Abgesehen von allen günstigen Vorrechten werden die Arbeitgeber weiterhin mit Einwand die jungen Frauen einstellen, die auf dem Arbeitsmarkt nicht das ganze Jahr funktionieren werden (falls sie eine solche Entscheidung treffen). Werden solche elterlichen Befugnisse zur Vergrößerung der Familie beitragen? Wird die Frau, die aus einem verlängerten Mutterschaftsurlaub zurückkehrt, eine Arbeitsgarantie haben? So gestellte Fragen geben diesbezüglich Anstoß zu tieferen Überlegungen und Nachdenken über die Rolle der Familie im Staat.