

PRAWO PRACY A MACIERZYŃSTWO I RODZINA

Ochrona trwałości zatrudnienia ze względu na ciążę i urodzenie dziecka jest najmocniejszą ochroną, jaką zna nasze ustawodawstwo pracy. Niestety, ochrona ta kończy się wraz z zakończeniem urlopu macierzyńskiego, a w przypadku korzystania przez kobietę z urlopu wychowawczego – wraz z tym urlopem.

Rodzina, z uwagi na jej funkcje przekazywania życia i wychowywania człowieka oraz udzielania mu wsparcia duchowego i ekonomicznego, stanowi fundament, na którym oparte są inne wspólnoty i organizacje – w tym naród, Kościół i państwo.

Rozumie to doskonale Kościół, który rodzinie poświęca dużo miejsca w swym nauczaniu i praktycznej działalności. Wydaje się oczywiste, że również państwo powinno czynić wszystko, co możliwe, w celu stworzenia warunków prawnych, ekonomicznych i społecznych sprzyjających zakładaniu rodzin i umacnianiu ich stabilności i zwartości, aby mogły sprostać swoim doniosłym zadaniom. Bez zdrowej i silnej rodziny nie można bowiem zbudować sprawnego państwa, którego obywatele mogliby cieszyć się wolnością, bezpieczeństwem i dobrobytem.

Rzeczpospolita Polska postanowieniem zawartym w artykule 71., w ustępie 1. Konstytucji z 1997 roku zobowiązuje się uwzględniać dobro rodziny w swojej polityce społecznej i gospodarczej. W tym samym artykule Konstytucja stanowi, że rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej, zwłaszcza wielodzietne i niepełne, mają prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych. Prawo takie, w zakresie określonym ustawą (zwykłą), przyznaje Konstytucja również matce przed i po urodzeniu dziecka.

Jednym z instrumentów polityki społecznej i gospodarczej państwa jest prawo pracy. Aby było pomocne w prowadzeniu polityki prorodzinnej, powinno zawierać takie rozwiązania, które pozwolą godzić najważniejsze sfery działalności człowieka – życie rodzinne i pracę zawodową¹. Jest to konieczne z uwagi na powszechną aktywizację zawodową kobiet i zanikanie tradycyjnego mo-

¹ Problematyce tej poświęcony był w znacznej części I Ogólnopolski Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy, zorganizowany przez Zakład Prawa Pracy UMCS w maju 1995 roku w Kazimierzu Dolnym. Materiały z tego Zjazdu zawarte zostały w książce *Prawo pracy a rodzina. Układy zbiorowe pracy*, red. T. Liszcz, Warszawa 1996.

delu rodziny, w którym ojciec skoncentrowany był na zdobywaniu środków materialnych na jej utrzymanie, a matka, niepracująca zarobkowo, zajmowała się prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci. Wysokość przeciętnego wynagrodzenia była wówczas tak kalkulowana, aby jedno wynagrodzenie wystarczało na utrzymanie rodziny, co obecnie jest możliwe tylko w nielicznej grupie najlepiej zarabiających pracowników.

Odwrót od masowego zarobkowania kobiet zamężnych i mających dzieci nie jest możliwy także i dlatego, że większość z nich, zwłaszcza w zawodach nierobotniczych, pracuje nie tylko czy nawet nie tyle z przymusu ekonomicznego, co dla realizowania swoich planów i marzeń zawodowych. Kobiety chcą być materialnie niezależne od mężów, zwłaszcza wobec znacznego osłabienia trwałości małżeństwa.

Można i należy jednak działać na rzecz ograniczenia zatrudnienia zarobkowego tych kobiet, które pragną poświęcić się całkowicie pracy domowej i wychowywaniu dzieci. W tym kierunku zmierza grupa posłów, która wniosła do Sejmu projekt ustawy o świadczeniu wychowawczym². Według tego projektu matka lub ojciec wychowujący co najmniej troje dzieci, z których chociażby jedno nie przekroczyło 7. roku życia, lub nawet jedno dziecko niepełnosprawne – jeżeli zrezygnują dla ich wychowywania z pracy zarobkowej – mieliby otrzymywać świadczenie wychowawcze w wysokości połowy przeciętnej płacy. Szansa na uchwalenie tego projektu jest jednak niewielka.

Obecnie trzeba przede wszystkim ułatwić kobietom łączenie pracy zawodowej z macierzyństwem, nie zapominając jednak o ojcu, który w nowym modelu rodziny jest w większym stopniu obciążony obowiązkami domowymi i rodzicielskimi. Ogromna większość polskich ojców i matek – poza rolnikami – pracuje zarobkowo w ramach stosunku pracy, a więc w warunkach związania miejscem, czasem i tak zwaną dyscypliną pracy, co nie jest łatwe do pogodzenia z wychowywaniem zwłaszcza małych dzieci. Szczególnie trudne jest to dla licznej grupy pracowników samotnie wychowujących dzieci.

Problemem numer jeden coraz liczniejszej grupy polskich rodzin jest jednak samo pozyskanie i utrzymanie miejsca pracy przez rodziców lub przez jednego z nich. Obowiązujące w Polsce przepisy o zatrudnianiu i przeciwdziałaniu bezrobociu nie przewidują przy udostępnianiu ofert pracy preferencji dla osób mających na utrzymaniu rodzinę, z uwagi – jak sądzę – na zasadę formalnej równości obowiązującą przy wykonywaniu pośrednictwa pracy.

Tymczasem ratyfikowana przez Polskę Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1988 roku dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrud-

² Por. Projekt ustawy o świadczeniu wychowawczym z tytułu opieki, pielęgnacji i wychowania dzieci, wniesiony przez grupę posłów AWS, głównie członków zespołu parlamentarnego Porozumienia Polskich Chrześcijańskich Demokratów, Druk Sejmowy nr 2596.

niania i wykonywania zawodu³ zezwala na świadczenie idącej dalej niż powszechnie stosowana pomocy przy poszukiwaniu pracy osobom, które mają szczególne trudności z jej znalezieniem ze względów takich jak płeć, wiek, inwalidztwo lub „ciężary rodzinne”. Moim zdaniem należałoby wprowadzić preferencje w tym zakresie przynajmniej dla jedynych żywicieli rodziny. Mogłyby one polegać na pierwszeństwie udostępniania ofert pracy oraz na zobowiązaniu urzędów pracy do tak zwanego aktywnego pośrednictwa, czyli do wyszukiwania miejsc pracy.

Szczególne trudności ze znalezieniem pracy mają kobiety w wieku prokreacyjnym. Zdarza się, że pracodawcy przed przyjęciem ich do pracy kierują je na badania lekarskie celem stwierdzenia ewentualnej ciąży albo skłaniają je do podpisania zobowiązania, że nie zajdą w ciążę. Praktyki takie są niedopuszczalne, a podpisane przez kobietę „zobowiązanie” nie ma mocy prawnej. Niemniej warto rozważyć wprowadzenie określonych zachęt, na przykład w prawie podatkowym, dla pracodawców zatrudniających kobietę w ciąży bądź osoby obciążone obowiązkami rodzicielskimi.

W warunkach dużego bezrobocia bardzo ważna jest dla rodziny pewność zatrudnienia jej żywicieli. Nasze ustawodawstwo skutecznie chroni przed zwolnieniem z pracy kobietę w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego. Artykuł 177. Kodeksu pracy zabrania pracodawcy wypowiedać i rozwiązywać umowę o pracę z taką pracownicą wskutek wcześniej złożonego wypowiedzenia, z wyjątkiem przypadków upadłości bądź całkowitej likwidacji pracodawcy. Ochrona w związku z macierzyństwem obowiązuje także w przypadku zwolnień grupowych, w toku których dozwolona jest najwyżej zmiana warunków pracy lub płacy, jeżeli utrzymanie dotychczasowych warunków nie jest możliwe. Zabronione jest również wypowiedanie umowy o pracę przez pracodawcę w czasie urlopu wychowawczego, chyba że u danego pracodawcy mają miejsce zwolnienia grupowe. Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownicy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego uzależnione jest od zgody organizacji związkowej.

Umowa o pracę zawarta na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która miałaby być rozwiązana po upływie trzeciego miesiąca ciąży, z mocy samego prawa ulega przedłużeniu do dnia porodu, od tego dnia zaś kobieta otrzymuje zasiłek macierzyński przez okres równy okresowi urlopu macierzyńskiego.

Ochrona trwałości stosunku pracy ze względu na ciążę i urodzenie dziecka obejmuje nawet kobiety zatrudnione na stanowiskach kierowniczych obsadzanych przez powołanie, mimo że stosunki pracy oparte na tej podstawie charakteryzuje pełna swoboda odwoływania ze stanowiska (por. art. 70 k.p.). Kobieta ciężarną zatrudnioną na podstawie powołania można wprowadzić odwołać ze

³ Zob. Dz. U. 1961, nr 42, poz. 218.

stanowiska, jednakże organ odwołujący ma obowiązek zaoferować jej inną pracę, odpowiednią do jej kwalifikacji, w tej samej miejscowości, w której dotąd pracowała lub w miejscu jej zamieszkania (por. art. 72 k.p.). Dopóki taka oferta nie zostanie złożona, dotychczasowy stosunek pracy z pracownicą w ciąży nie może zostać rozwiązany.

Ochrona trwałości zatrudnienia ze względu na ciążę i urodzenie dziecka jest najmocniejszą ochroną, jaką zna nasze ustawodawstwo pracy. Niestety, ochrona ta kończy się wraz z zakończeniem urlopu macierzyńskiego, a w przypadku korzystania przez kobietę z urlopu wychowawczego – wraz z tym urlopem.

Posiadanie przez pracownika rodziny na utrzymaniu, a nawet status rodzica samotnie wychowującego dzieci, nie stanowi na gruncie obowiązującego prawa pracy przesłanki wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy. Sytuacja prawna jedynych żywicieli rodzin nie różni się pod tym względem od sytuacji pracowników nie mających na utrzymaniu nikogo poza sobą oraz tych, których małżonkowie również pracują zarobkowo, wspólnie utrzymując rodzinę.

Względy rodzinne nie mają w zasadzie znaczenia dla oceny przez sąd pracy zasadności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zaskarżonego przez pracownika. Według stanowiska Sądu Najwyższego⁴ ocena ta powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszných interesów pracodawcy oraz przydatności pracownika do danej pracy. Jedynie wyjątkowo, gdy wypowiedzenie dotyczy pracownika znajdującego się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, zwłaszcza gdy jest to jedyny żywiciel rodziny, dobrze przy tym wywiązujący się ze swoich obowiązków, sąd może zarzucić pracodawcy, że sprzeniewierzył się tym wypowiedzeniem zasadom współżycia społecznego (por. art. 8 k.p.), i uznać wypowiedzenie za bezskuteczne albo przywrócić pracownika do pracy, o ile uzna, że pracodawca mógł powstrzymać się od zwolnienia go lub też wybrać do zwolnienia innego pracownika, niebędącego w tak trudnej sytuacji.

Ochrona przez odwołanie się do zasad współżycia społecznego (nadużycia prawa podmiotowego) jest jednak ochroną niepewną, uzależnioną od uznania sądu. Uważam, że pracownik będący jedynym żywicielem rodziny powinien zostać objęty mocniejszą, ustawową ochroną przed wypowiedzeniem, pod warunkiem, że należycie wywiązuje się ze swoich obowiązków. Ochrona ta powinna polegać na tym, że pracodawca miałby prawo wypowiedzieć umowę o pracę takiemu pracownikowi tylko wtedy, gdy nie jest możliwe dalsze jego zatrudnianie przy dotychczasowej lub – za jego zgodą – przy innej pracy u tego pracodawcy.

Problem zapewnienia rodzinie pracowniczej środków do życia nie sprowadza się tylko do pozyskania miejsca pracy i do jego utrzymania, chociaż dzisiaj

⁴ Por. *Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., dotycząca wykładni art. 45 k. p.*, „Monitor Polski” 1985, nr 24, poz. 192.

jest to najważniejsze, lecz obejmuje także wysokość wynagrodzenia. Łączy się on z kwestią tak zwanej płacy rodzinnej. Przez płacę rodzinną rozumie się wynagrodzenie za pracę w takiej wysokości, która uwzględnia konieczność utrzymania z tego wynagrodzenia pracownika i jego rodziny. Postulat rodzinnego wynagrodzenia za pracę, od dawna konsekwentnie głoszony przez katolicką naukę społeczną, zawierają też konwencje międzynarodowe, ratyfikowane przez Polskę. Artykuł 7a uchwalonego przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1966 roku Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych⁵ postanawia, że zarobek uzyskiwany przez pracownika powinien być godziwy i zapewniać zadowalające warunki życia dla samych pracowników i ich rodzin. Również Europejska Karta Społeczna z 1961 roku w części pierwszej ustępu 4. deklaruje, że „wszyscy pracownicy mają prawo do godziwego wynagrodzenia wystarczającego do zapewnienia im, jak i ich rodzinom, właściwego poziomu życia”⁶.

Żadna z tych konwencji nie określa wprost ani jednoznacznie, jaka płaca, w szczególności, czy także płaca minimalna dopuszczona w danym państwie, ma wystarczyć na utrzymanie rodziny, jak licznej rodziny oraz co oznacza właściwy (odpowiedni, przyzwoity, godziwy) poziom życia. Z analizy Europejskiej Karty Społecznej oraz z komentarzy do niej opracowanych przez Komitet Niezależnych Ekspertów⁷ wynika, że postulat „rodzinności” płacy odnosi się w szczególności do płacy minimalnej. Wprost stanowi o tym najważniejszy akt prawnomiędzynarodowy w tej sprawie, którym jest Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 131 z 1970 roku o ustalaniu płacy minimalnej (nie-ratyfikowana dotąd przez Polskę) oraz związane z nią Zalecenie nr 135. Za podstawowe kryterium określania poziomu płacy minimalnej uznaje ona potrzeby pracowników i ich rodzin. Idea jest taka, że wynagrodzenie za poprawną pracę w pełnym ustawowym czasie pracy, nawet gdy jest ona lekka i prosta, powinno wystarczyć na skromne, lecz nieurągające godności człowieka utrzymanie pracownika i jego rodziny.

Liczebność rodziny, na utrzymanie której powinna wystarczyć nawet płaca minimalna, nie została w powołanych aktach określona. Wydaje się, że w grę wchodzi – oprócz pracownika – co najmniej dwie osoby – niepracujący małżonek i jedno dziecko.

Godziwy (właściwy, odpowiedni, przyzwoity) poziom życia oznacza skromny poziom życia rodziny pracowniczej w konkretnym kraju, poniżej którego

⁵ Ratyfikowanego przez Polskę w roku 1977, zob. Dz. U. 1977, nr 38, poz. 168.

⁶ Europejska Karta Społeczna została ratyfikowana przez Polskę w roku 1997, z wyłączeniami dotyczącymi m. in. prawa do pracy oraz prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę, zob. Dz. U. 1999, nr 8, poz. 67.

⁷ Zob. Europejska Karta Społeczna, „Biuletyn Europejskiego Centrum Uniwersytetu Warszawskiego oraz Ośrodka Informacji i Dokumentacji Rady Europy”, nr 1-2, red. B. Skulimowska, Warszawa 1997.

warunki życia nie powinny schodzić. Jest on różny w różnych krajach. Sądzę, że wyznacznikiem tego poziomu w Polsce jest tak zwane minimum socjalne ustalone przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Komitet Niezależnych Ekspertów Rady Europy już od dłuższego czasu określa godziwe wynagrodzenie minimalne w relacji do wynagrodzenia pobieranego przez najszerszą grupę pracowników (w Polsce jest to w przybliżeniu przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej). Próg godziwości (będący jednocześnie górnym progiem ubóstwa) został przez Komitet określony na 68% płacy „przeciętnej”. Organizacja Rozwoju i Współpracy Gospodarczej (OECD) określiła dolny próg godziwości wynagrodzenia minimalnego na poziomie 66% dochodu narodowego na jednego mieszkańca w danym kraju.

W Polsce wynagrodzenie, w tym wynagrodzenie minimalne, traktowane jest jako kategoria pieniężno-rynkowa, nie zaś jak w przywołanych konwencjach międzynarodowych, jako kategoria ekonomiczno-społeczna. Chociaż Konstytucja w artykule 65. w ustępie 1. zobowiązuje państwo do określenia w ustawie minimalnej wysokości wynagrodzenia lub sposobu jego ustalania, nie stanowi jednak, że ma to być wynagrodzenie godziwe. Prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia ustanawia natomiast Kodeks pracy w artykule 13. w brzmieniu nadanym mu przez ustawę nowelizującą z dnia 2 lutego 1996 roku⁸, poprzedzającą uchwalenie nowej Konstytucji.

Drugie zdanie tego artykułu, wyrażającego jedną z podstawowych zasad prawa pracy, stanowi, iż warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie najniższego wynagrodzenia za pracę. Nie ma więc wątpliwości, że wymóg godziwości wynagrodzenia w świetle tej zasady dotyczy również wynagrodzenia minimalnego. Chociaż artykuł 13., ustanawiając prawo do godziwego wynagrodzenia, nie nawiązuje w swej treści do kwestii potrzeb pracownika i jego rodziny, wydaje się jednak oczywiste, iż w przepisie dodanym do Kodeksu pracy w czasie, gdy Polska była już członkiem Rady Europy, pod pojęciem godziwego wynagrodzenia rozumie się to samo, co Europejska Karta Społeczna. Twierdzenie to wydaje się tym bardziej słuszne, że jednym z celów tej nowelizacji Kodeksu pracy było dostosowanie go do prawa europejskiego.

W Polsce najniższe wynagrodzenie wciąż ustalane jest okresowo rozporządzeniami Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, przy braku ustawowym kryteriów jego ustalania. Od 1 stycznia 2001 roku jego wysokość wynosi 760 złotych⁹ brutto przy przeciętnym wynagrodzeniu brutto w gospodarce narodowej w 2000 roku wynoszącym 1923 złote 81 groszy¹⁰.

⁸ Por. Dz. U. 1996, nr 24, poz. 110.

⁹ Por. *Rozporządzenie z dnia 22 grudnia 2000 r.*, Dz. U. 2000, nr 121, poz. 1308.

¹⁰ Por. *Komunikat Prezesa GUS z dnia 9 lutego 2001 r.*, „Monitor Polski” 2001, nr 6.

Oznacza to, że wynagrodzenie minimalne stanowi niepełne 40% wynagrodzenia przeciętnego (przy europejskim progu godziwości wynoszącym 68%). Zbliżona relacja utrzymywała się w Polsce przez ostatnie kilkanaście lat.

Najniższe wynagrodzenie netto od 1 stycznia 2001 roku wynosi 559 złotych 12 groszy, podczas gdy minimum socjalne dla jednoosobowego gospodarstwa pracowniczego według wstępnych wyników za grudzień 2000 roku wynosiło 706 złotych 10 groszy¹¹. Płaca minimalna netto stanowi więc 79,3 % tego minimum socjalnego.

Rządowy projekt ustawy o najniższym wynagrodzeniu¹² przewiduje „zamrożenie” jego wysokości, tak aby w okresie najbliższych trzech lat spadło ono do poziomu 35% wynagrodzenia przeciętnego. W Polsce wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej otrzymuje 4-5% pracowników i widoczna jest tendencja powiększania się tej grupy. Jednocześnie w końcu 1998 roku około 0,3% pracowników zarabiała miesięcznie powyżej 7000 złotych brutto. W sektorze publicznym przed wejściem w życie ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami¹³ w przypadku stanowisk kierowniczych wynagrodzenia wynosiły nawet kilkadziesiąt tysięcy złotych miesięcznie. Po jej wejściu w życie oficjalne wynagrodzenia w tej wysokości występują tylko w bankach, nieobjętych jej działaniem.

Tak duże zróżnicowanie wysokości płac, w szczególności w sektorze publicznym, jest sprzeczne z konstytucyjnymi zasadami równości i sprawiedliwości społecznej i wręcz niemoralne. Jest ono konsekwencją tego, że obecnie żaden organ nie prowadzi w Polsce kompleksowej polityki płac, praca zaś jest traktowana jako towar, którego cenę w sektorze prywatnym kształtuje rynek, a w sektorze publicznym nacisk silniejszych grup zawodowych, na przykład górników, a także egoizm polityków i centralnej biurokracji państwowej oraz samorządowej. Wysokość płacy na kierowniczych stanowiskach coraz częściej ustalana jest niezależnie od wysokości płac podległych pracowników i odnoszona do porównywalnych stanowisk w bogatych krajach.

Tymczasem obowiązkiem rządu i parlamentu jest ustalenie wysokości płacy minimalnej na takim poziomie, aby – wraz ze świadczeniami socjalnymi – wystarczyła na skromne utrzymanie rodziny pracowniczey, a następnie na opracowanie wzorca proporcji płac opartego na rzetelnym systemie wartościowania prac.

Skoro poza sporem pozostaje to, że płaca minimalna i zbliżona do niej płaca otrzymywana przez najszerszą grupę pracowników (tzw. mediana) nie wystarcza na utrzymanie dwóch osób, a dwie takie płace nie wystarczają na utrzyma-

¹¹ Zgodnie z ustną informacją pracownika Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, według którego jest ono „niedoszacowane”.

¹² Por. Druk Sejmowy nr 2218.

¹³ Por. Dz. U. 2000, nr 26, poz. 306.

nie rodziny z dwojgiem dzieci, obowiązkiem państwa jest zapewnienie rodzinom o takich dochodach z pracy dodatkowych świadczeń pieniężnych lub w naturze, w szczególności zasiłków rodzinnych, które uzupełniłyby dochody z pracy. Niestety, w Polsce świadczenia socjalne dla normalnej rodziny są wręcz symboliczne. Przy tym niewielkie środki przewidziane na ten cel w budżecie są wykorzystywane często nieracjonalnie, na wypłatę niewysokich świadczeń dla wszystkich mających dzieci na utrzymaniu, bez względu na ich dochody. Nieco większa jest pomoc społeczna dla rodzin dysfunkcyjnych i patologicznych.

Po krytycznych uwagach na temat polityki płac pragnę podkreślić to, co w naszym prawie dotyczącym wynagrodzeń zasługuje na pozytywną ocenę. Jest to szczególna prawna ochrona wynagrodzenia za pracę z uwagi na jego funkcję alimentarną, polegającą przede wszystkim na ograniczeniu możliwości potrąceń i pobierania różnych należności z wynagrodzenia bez zgody pracownika (por. art. 87 k.p.). Potrącenia i odliczenia, prawie wyłącznie na podstawie tytułów wykonawczych (prawomocnych wyroków sądów i decyzji administracyjnych), nie mogą przekroczyć połowy wynagrodzenia i po ich dokonaniu pozostać powinna kwota nie niższa od najniższego wynagrodzenia. Jedynie przy potrącaniu alimentów można pobrać z wynagrodzenia maksymalnie $\frac{3}{5}$ jego wysokości i nie obowiązuje zasada pozostawienia do wypłaty kwoty równej najniższemu wynagrodzeniu. Kodeks pracy uznaje za niedopuszczalne i nieważne zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia przed jego wypłatą (por. art. 84 k.p.).

Niewypłacenie wynagrodzenia w terminie, jego bezpodstawne obniżenie bądź sprzeczne z prawem potrącenie części wynagrodzenia stanowią wykroczenia, za które pracodawca może zostać ukarany grzywną (por. art. 282, pkt 1 k.p.).

Wynagrodzenie można wypłacać tylko do rąk pracownika lub na wskazany przez niego rachunek w banku, a do rąk innej osoby wyłącznie na podstawie pisemnego upoważnienia. Jedynie małżonkowi pracownika można – w przypadku krótkotrwałej nieobecności pracownika, na przykład spowodowanej jego urlopem – wypłacić wynagrodzenie bez upoważnienia, jeżeli pracownik nie zgłosił przeciwnego zastrzeżenia (por. art. 29 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego). Jeżeli pracownik nie łoży na utrzymanie rodziny, na podstawie artykułu 28. Kodeksu rodzinnego sąd może nakazać pracodawcy wypłacanie jego wynagrodzenia w części, a wyjątkowo nawet w całości, do rąk małżonka bądź innej osoby lub instytucji opiekującej się jego dziećmi.

Ważnym uzupełnieniem kodeksowej ochrony wynagrodzenia jest ustawa z dnia 29 grudnia 1993 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy¹⁴. Na jej podstawie pracownicy, których pracodawca jest niewypłacalny, mogą otrzymać należne im świadczenia, w określonych

¹⁴ Zob. Dz. U. 1994, nr 1, poz. 1 ze zm.

granicach, z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, gromadzonego z obowiązkowych składek pracodawców.

W razie śmierci pracownika prawa do niepobranego przez niego wynagrodzenia i innych należności z tytułu pracy przechodzą na małżonka i na innych członków najbliższej rodziny, bez potrzeby przeprowadzania postępowania spadkowego. Jego długi wobec pracodawcy natomiast wchodzą na ogólnych zasadach do spadku po nim (por. art. 63 k.p.). Ponadto w związku ze śmiercią pracownika rodzinie przysługuje własne świadczenie – odprawa pośmiertna w wysokości równej 1-, 3- lub 6-miesięcznemu wynagrodzeniu pracownika, w zależności od okresu jego zatrudnienia u danego pracodawcy.

Polskie prawo pracy zawiera dobre prorodzinne rozwiązania w zakresie: ochrony zdrowia pracownicy-matki, czasu pracy oraz zwolnień od pracy w związku z ciążą i porodem. Przewiduje między innymi zakaz zatrudniania ogółu kobiet – głównie z uwagi na ich funkcję prokreacyjną – przy pracach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia oraz dalej idące zakazy dotyczące kobiet w ciąży i karmiących¹⁵. (Na marginesie trzeba zaznaczyć, że polskie prawo pracy nie przewiduje ochrony zdolności prokreacyjnych mężczyzn przed szkodliwymi warunkami pracy). Zakazy te uzupełnia obowiązek pracodawcy przeniesienia kobiety ciężarnej – z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia – do lżejszej pracy w przypadku stwierdzenia przez lekarza, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać dotychczasowej pracy, mimo że praca ta nie należy do prac zabronionych (por. art. 179 k.p.). Z mocy artykułu 178. Kodeksu pracy obowiązuje zakaz zatrudniania ciężarnej pracownicy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz delegowania jej – bez jej zgody – poza stałe miejsce pracy.

Pracodawca jest obowiązany udzielić ciężarnej pracownicy zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na zleczone przez lekarza badania lekarskie związane z ciążą, jeżeli nie można ich przeprowadzić poza godzinami pracy (por. art. 185, § 2 k.p.).

W związku z urodzeniem dziecka kobieta ma prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 26 tygodni, a jeżeli przy jednym porodzie urodzi więcej niż jedno dziecko – w wymiarze 39 tygodni. Prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego ma też pracownica, która przyjęła małe dziecko na wychowanie i wystąpiła z wnioskiem o jego przysposobienie. W czasie tego urlopu pracownica otrzymuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% wynagrodzenia. Urlop ten jest obowiązkowy dla obu stron stosunku pracy. Jest to – według mojej wiedzy – najwyższy wymiar urlopu macierzyńskiego w Europie. W Sejmie ugrupowania lewicowe i liberalne przeforsowały zmianę tego przepisu, polegającą na tym, że matka – po wykorzystaniu co najmniej 10 tygodni urlopu

¹⁵ Por. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom*, Dz. U. 1996, nr 114, poz. 545.

macierzyńskiego – może zrzec się pozostałej jego części, którą ewentualnie może wykorzystać ojciec dziecka.

W okresie karmienia piersią – po zakończeniu urlopu macierzyńskiego – przysługują pracownicy płatne przerwy w pracy na karmienie (por. art. 187 k.p.). Na wniosek matki bądź ojca, która(y) spełnia warunek łącznego zatrudnienia przez okres co najmniej 6 miesięcy, pracodawca jest obowiązany udzielić jednemu z nich urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w wieku do 4 lat na okres nie przekraczający 3 lat¹⁶. Jeżeli dziecko jest niepełnosprawne, urlop może trwać przez okres do 6 lat i do ukończenia przez dziecko 18. roku życia. Rodzice mogą korzystać z urlopu na zmianę. W czasie urlopu wychowawczego pracownikowi przysługuje zasiłek wychowawczy finansowany ze środków budżetowych, jeśli dochód w jego rodzinie nie przekracza 25% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej¹⁷. Z zasiłku można korzystać z reguły przez okres nie dłuższy niż 24 miesiące; jeżeli pracownik wychowuje więcej niż jedno dziecko urodzone przy jednym porodzie lub rodzina jest niepełna – przez czas do 36 miesięcy, a w przypadku wychowywania dziecka niepełnosprawnego – przez okres do 6 lat.

Zasiłek wychowawczy jest trudno dostępny z uwagi na niskie kryterium dochodowe, a przy tym jest niski (niższy od zasiłku dla bezrobotnych). Poza tym słabsze są obecnie gwarancje powrotu do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego, gdyż w czasie tego urlopu pracodawca może rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych lub technologicznych. Wszystko to sprawia, że coraz mniej osób korzysta z urlopu wychowawczego, co dzieje się ze szkodą dla dziecka i rodziny, a przez to dla całego społeczeństwa. Korzystanie w szerszym zakresie z urlopów wychowawczych umożliwiłoby zajęcie czasowo zwolnionych miejsc pracy przez bezrobotnych absolwentów szkół, którzy dzięki temu nabywaliby doświadczenia zawodowego, pozwalającego w przyszłości znaleźć stałe miejsce pracy.

Niezależnie od urlopu wychowawczego, pracownikom wychowującym dzieci w wieku do lat 14 przysługuje z tego tytułu w każdym roku kalendarzowym zwolnienie od pracy na 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (por. art. 188 k.p.).

Konieczność sprawowania osobistej opieki nad chorym członkiem rodziny, a w niektórych przypadkach również nad zdrowym w wieku do 8 lat, stanowi okoliczność usprawiedliwiającą nieobecność w pracy, za czas której pracownikowi przysługuje prawo do zasiłku opiekuńczego. Limit dni wolnych i okres pobierania zasiłku opiekuńczego są zawsze jednakowe, niezależnie od liczby

¹⁶ Por. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów wychowawczych*, Dz. U. 1996, nr 60, poz. 277 ze zm.

¹⁷ Por. *Ustawa z dnia 1 grudnia 1994 o zasiłkach rodzinnych, pielęgnacyjnych i wychowawczych*, tekst jednolity: Dz. U. 1998, nr 102, poz. 651 ze zm.

dzieci w rodzinie, co stawia w gorszej sytuacji rodziny wielodzietne, wbrew konstytucyjnej zasadzie szczególnej pomocy dla tych rodzin.

Pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do czterech lat nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy (por. art. 178, §2 k.p.). Na marginesie warto zauważyć, że nasze powojenne prawo pracy jest zbyt liberalne, jeśli chodzi o dopuszczalność zatrudniania w nocy oraz w niedziele i święta. Inaczej niż w okresie międzywojennym, praca w nocy jest co do zasady dozwolona, z wyjątkami dotyczącymi kobiet ciężarnych, pracowników wychowujących małe dzieci oraz pracowników młodocianych. Szczególnie niewskazana jest praca kobiet w nocy, ponieważ są one słabsze fizycznie i bardziej narażone na różnego rodzaju niebezpieczeństwa. Polska nie ratyfikowała jednak konwencji numer 4/1919 i numer 89/1948 o pracy nocnej kobiet.

Dla umocnienia jedności rodziny, której członkowie nie mają dla siebie czasu w tygodniu roboczym, ważne jest wspólne spędzanie dni świątecznych i innych dni ustawowo wolnych od pracy. Obowiązujące obecnie przepisy, po nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 roku, w zbyt szerokim zakresie dopuszczają pracę w tych dniach. W szczególności chodzi tu o nieograniczoną wręcz dopuszczalność pracy w handlu (por. art. 139, pkt 10a k.p.), która jest niezgodna z postanowieniami Konstytucji, ustalającymi prawo do „określonych w ustawie dni wolnych od pracy” (art. 66, ust. 2) oraz „wolność sumienia i religii” (art. 53).

Przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy określają enumeratywnie przypadki obowiązkowych dla pracodawców zwolnień pracownika od pracy na jeden bądź dwa dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, związane z takimi ważnymi wydarzeniami jak ślub, urodzenie dziecka czy zgon członków najbliższej rodziny¹⁸.

Przywołane wyżej przypadki rozwiązań prawnych mających ułatwić łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi nie w każdym przypadku usuwają kolizję między tymi sferami życia. Łatwiej je pogodzić przy zastosowaniu – zamiast klasycznego stosunku pracy w zakładzie pracy – „elastycznych” sposobów zatrudnienia, takich jak praca na część etatu, zmiany towarzyskie (dwie osoby zobowiązują się na zmianę zapewnić obsadę jednego stanowiska), praca w domu za pośrednictwem Internetu, praca nakładcza. Takie formy zatrudnienia, możliwe do zastosowania już na gruncie obecnego prawa pracy, powinny być oferowane w pierwszej kolejności pracownikom mającym obowiązki rodzinne.

Jednocześnie trzeba przeciwstawiać się pozornemu zatrudnianiu pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak zlecenie, umowa o dzieło

¹⁸ Por. *Rozporządzenie Ministra Pracy i polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy*, Dz. U. 1996, nr 60, poz. 281.

czy agencja. Zawarcie takiej umowy pozbawia bowiem zatrudnionego statusu pracowniczego, w tym prawa do wynagrodzenia równego co najmniej wynagrodzeniu minimalnemu, o którym była mowa wyżej, oraz wszelkich uprawnień związanych z macierzyństwem i posiadaniem rodziny.

Dokonany powyżej, chociaż niekompletny przegląd instytucji polskiego prawa pracy, mających znaczenie dla funkcjonowania rodziny pracowniczej, pozwala na stwierdzenie, że chociaż wykazuje ono pod tym względem pewne niedostatki, to generalnie jest dość przyjazne rodzinie. Na pozytywną ocenę zasługuje przede wszystkim szczególna ochrona zdrowia kobiet przed szkodliwymi warunkami pracy oraz stabilność ich stosunku pracy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Pożyteczną, chociaż nie do końca dobrze uregulowaną instytucją jest urlop wychowawczy.

Niestety, uprawnienia związane z rodzicielstwem są obecnie ostro atakowane z dwóch stron – przez lewicowe organizacje kobiet, które utrzymują, iż ograniczenia dotyczące zatrudniania kobiet osłabiają dodatkowo ich pozycję na rynku pracy, oraz przez pracodawców i liberalnych polityków gospodarczych z powodu nadmiernego ich zdaniem obciążania pracodawców kosztami rodzinnych uprawnień, które hamuje wzrost gospodarczy. Nie lekceważąc argumentów pracodawców, których dobra kondycja ekonomiczna leży także w interesie pracowników i całego społeczeństwa, nie wolno nadmiernie ustępować przed ich naciskiem, ponieważ sprawa powołania do życia i wychowania kolejnych pokoleń ludzi nie jest wyłącznie prywatną sprawą ich rodziców. Wszak nawet liberałowie doceniali doniosłość tej funkcji i uznawali prawo rodzin do refundacji „kosztów dziecka”, podobnie jak i kosztów utrzymania starych rodziców.