

Conflict of interest: None declared. Received: 16.10.2013. Revised: 14.11.2013. Accepted: 20.12.2013.

## POLITYKA PAŃSTWA WOBEC KOBIET W POLSCE

State policy against women in Poland

Alicja Łątka

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

### Streszczenie

W artykule podjęto rozważania na temat kierunków polityki państwa prowadzonej wobec kobiet w Polsce. Dokonano przedstawienia problematyki statusu prawnego kobiet i obowiązującej polityki prorodzinnej. Na podstawie zebranych aktów prawnych ukazano sytuację prawną kobiet, ich prawa i obowiązki. Zaprezentowana została tematyka polityki prorodzinnej przybierająca zróżnicowaną formę wsparcia dla współczesnej polskiej rodziny.

**Słowa kluczowe:** kobieta, akty prawne, prawa kobiet, aktywność zawodowa, polityka prorodzinna, urlop macierzyński, urlop wychowawczy.

### Wprowadzenie

Kobieta w polskim społeczeństwie posiada gwarancję do poszanowania i równouprawnienia w sferze kształcenia, zatrudnienia, awansów itd. Po roku 1996 w znowelizowanym kodeksie pracy znalazły się liczne przepisy prawa dotyczące bezpośrednio kobiet. Zmiany, jakie zostały wprowadzone w przepisach prawnych spowodowane były w głównej mierze dostosowaniem regulacji do prawa UE. Zasadniczym aktem prawnym w zakresie przedmiotowej problematyki regulacji prawnej dotyczącej kobiet jest Kodeks Pracy. Ustawodawca ogranicza kobietom wykonywanie niektórych zawodów ze względu na zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownic. Kładzie on znaczący nacisk na równe traktowanie w dziedzinie pracy kobiet i mężczyzn ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji, za którą przewidziane zostały sankcje prawne. Obecna polityka oprócz pomocy socjalnej ogranicza się do działań dotyczących kobiet podczas ciąży i macierzyństwa. Określają one zakaz zwalniania kobiet i konsekwencji wynikających z ciąży, jakimi są macierzyństwo czy urlop wychowawczy. Polityka prorodzinna jest również określona przez różne dokumenty i akty prawne odnoszące się do polityki w gminie, powiecie, województwie, i na terenie całego kraju.

### Akty prawne dotyczące kobiet.

Spośród zebranych aktów prawnych zawierających treści nawiązujące do populacji kobiet za najważniejszy dokument rozpoczynający przedmiot rozważań w pracy uznać należy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z dnia 16 lipca 1997 r.), ze szczególnym uwzględnieniem art. 18., który stanowi, że małżeństwo,

jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej. Najważniejszy akt prawny w państwie polskim usytuował kobietę i mężczyznę na równorzędnej pozycji w sferze społecznej, ale i w nawiązaniu do sfery zawodowej. Podstawowe gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn, takie jak równość wobec prawa, prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz zakaz dyskryminacji, zostały zawarte w art. 33 Konstytucji RP. Art. 33 ust. 1 stanowi, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Tymczasem art. 33 ust. 2 również przedstawia kobietę w kontekście równych szans z mężczyzną: kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Nie ulega wątpliwości, że ze względu na zagadnienie pracy warto w tym miejscu wskazać drugi najważniejszy po ustawie zasadniczej akt prawny w Polsce - Kodeks pracy, zawierający ogólne zasady, z których wynika obowiązek równego traktowania kobiet i mężczyzn przez pracodawców. Przed 1996 rokiem kodeks pracy nie zawierał żadnej wzmianki na temat równouprawnienia kobiet i mężczyzn; dopiero w zasadach ogólnych znowelizowanego w 1996 roku kodeksu znalazły się przepisy dotyczące tej kwestii. Przykładem zdezaktualizowanych przepisów prawnych było obowiązujące do września 1996 roku rozporządzenie zakazujące kobietom wykonywania ponad 90 zawodów w przemyśle ciężkim. Ustawodawca obecnie ogranicza udział kobiet w dostępie do niektórych rodzajów prac, tylko ze względu na przepisy ochronne mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa kobiet i ich zdrowia. Wydaje się, że w ustawie tej większość przepisów jest optymalna dla kobiet jak i dla mężczyzn. W art. 112 k.p. mowa jest o tym, że: Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy. Artykuł 113 k.p. zakazuje dyskryminacji podnosząc, że: Jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania - zwłaszcza polityczne lub religijne - oraz przynależność związkową jest niedopuszczalna (Nowakowska U., Swędrowska A., 2006). Zmiany w przepisach prawa polskiego były silnie uzależnione od dostosowania się Polski do regulacji prawa Unii Europejskiej. Do najważniejszych zmian przepisów prawa, jakie wprowadziła nowelizacja kodeksu pracy, zaliczyć możemy przede wszystkim: szczegółowe zdefiniowanie terminu „dyskryminacja pośrednia”, dokładne określenie działań, które nie są uznawane za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę (w przypadku uprawdopodobnienia przez pracownika faktu dyskryminacji), wprowadzenie sankcji za stosowanie praktyk dyskryminacyjnych, ustanowienie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, które stanowiłoby szykanę pracodawcy za skorzystanie z przysługujących pracownikowi praw równościowych (Golinowska S. 2004). Spośród innych aktów prawnych warto przytoczyć przykład zmian dokonanych dla ustanowienia równości prawa kobiet i mężczyzn, które zostały ujęte w nowelizacji ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 22 czerwca 2001 r. (Dz.U. Nr 89, poz. 973). Przytoczone powyżej akty prawne, obowiązujące w Polsce skłaniają do wniosku, że w sferze zawodowej, regulacje prawne mają praktyczne zastosowanie. Niestety pomimo istnienia ustawy zakazującej pracodawcy umieszczania w publikowanych ofertach pracy wzmianek ujawniających preferencje, co do płci poszukiwanego kandydata, pracodawcy czasami nie stosują się do tego zakazu. Potwierdzeniem istniejącego problemu wśród pracodawców i ich negatywnego odnoszenia się do regulacji prawnych we wskazanym

wyżej zakresie stanowi: Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce system aktywizacji zawodowej kobiet (Kobieta Pracująca ... 2001). Jak wynika z przeprowadzonych badań przedsiębiorcy i zarządzający starają się być niezależnymi twórcami i egzekutorami standardów działania przedsiębiorstwa, nawet kosztem omijania przepisów prawa pracy. Wobec niedostatków instytucjonalizacji stosunków pracy w Polsce, możemy mieć do czynienia z oddolnym uelastycznianiem norm praworządności w relacjach między pracodawcą a pracownikami.

### **Polityka prorodzinna**

Polityka prorodzinna w Polsce przybiera formy wsparcia i pomocy społecznej, jakich potrzebuje współczesna polska rodzina. Przede wszystkim jej nadrzędnym celem jest dobro ogólne społeczeństwa. Rodzina powinna posiadać możliwość rozwoju społecznego. Ingerencja państwa w podstawową komórkę społeczeństwa dotyczy przede wszystkim stworzenia samodzielnej egzystencji dla rodziny, odnosi się to do sfery finansowej, materialnej, socjalnej, a nie rzadko do zachowań ludzkich ściśle związanych z psychologią. Pomoc skierowana przez państwo do rodziny znajdującej się w trudnej sytuacji, czy to w formie samorządowej czy też ogólnokrajowej powinna mieć charakter długofalowy, ale nieograniczający. Rolą państwa w polityce prorodzinnej, można powiedzieć jest umiejętne sterowanie rodziną. Odbywać się to powinno przez organizacje państwowe i wyznaczone do tego celu instytucje. W celu osiągnięcia zamierzonych zadań demograficznych, związanych z niepokojącymi tendencjami w Polsce związanymi z dzietnością, ujemnym przyrostem naturalnym oraz starzeniem się ludność. Państwo podejmuje szereg inicjatyw ukierunkowanych na złagodzenie niekorzystnych skutków tych zjawisk. Warto w tym miejscu podać przykład wsparcia państwa, jakim jest ulga podatkowa na dziecko, która ma za zadanie zachęcenie do zakładania rodzin z licznym potomstwem. Ulga podatkowa prorodzinna na wynosi 1112,04 zł rocznie na każde dziecko.

W Polsce istotne zmiany w sytuacji prawnej rodziny zaszły wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Prawo europejskie dotyczące aspektu macierzyństwa kobiet pracujących przybliża Dyrektywa Rady Europejskiej, która zakazuje zwolnienia z pracy kobiet w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego. Również i tu przewidziane są wyjątki dopuszczające zwolnienie kobiety w ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego (trwającego co najmniej 14 tygodni) z pracy, o ile zwolnienie z pracy nie jest związane z ich stanem i przewidziane jest w prawie kraju członkowskiego lub stosowane w praktyce. W takiej sytuacji pracodawca winien przedstawić na piśmie uzasadnione powody zwolnienia z pracy (Dyrektywa Rady 92/85/EWG Art. 10.1). Jednocześnie wprowadzono przepisy przeciw dyskryminacji ze względu na płeć. W krajach członkowskich UE stosowane są dwa generalne podejścia do ochrony kobiet podczas ciąży i macierzyństwa: zakaz zwolnienia z pracy z powodów związanych z macierzyństwem, takich jak ciąża, poród i korzystanie z praw pracowniczych z nimi związanych, zakaz zwolnienia z pracy dotyczy określonych okresów takich jak okres ciąży oraz okresy po porodzie, które pokrywają się z okresem urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego (Wóycicka I., Matysiak A., Sztanderska U., 2006).

Specjalistyczną opieką zajmują się Ministerstwo Zdrowia stosując wytyczne dotyczące świadczeń dla ochrony zdrowia finansowanego ze środków publicznych dla dzieci i kobiet w okresie ciąży porodu i połogu. Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U.98.21.94 z późn. zm.) uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem określa w art. 177 § 1 . Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba, że

zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Z zastrzeżeniem w § 2, że przepisu nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym, nie przekraczającym jednego miesiąca. Umowa o pracę zawarta na czas określony ulega przedłużeniu do dnia porodu, a przypadek rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się również odpowiednio do pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, co jest pozytywnym zjawiskiem oraz nową możliwością organizacyjną dla wielu rodzin, a tym samym kobiet pracujących, które nie muszą rezygnować z aktywności zawodowej. Urlop ojcowski wprowadzono w Polsce w 2010 r. To tygodniowy urlop przeznaczony wyłącznie dla ojca dziecka – nie może być wykorzystany przez matkę. Można go wykorzystać w ciągu pierwszego roku życia dziecka. W 2012 r. urlop ojcowski będzie wydłużony do 2 tygodni. Według ZUS w styczniu zeszłego roku na takim urlopie było zaledwie 75 mężczyzn, w maju już 1,6 tys., a w styczniu i lutym 2011 r. z urlopów ojcowskich skorzystało już 3,1 tys. ojców. W zeszłym roku ZUS wypłacił 17,2 tys. zasiłków macierzyńskich z tytułu urlopu ojcowskiego, przy czym ZUS wypłaca zasiłki pracownikom przedsiębiorstw zatrudniających do 20 ubezpieczonych, pozostałym płacą sami pracodawcy. (Serwis Prawno-Pracowniczy 22/2011 z 31.05.2011, str. 5).

Kodeks pracy, zawiera wiele przepisów dotyczących dostosowania warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy dla kobiet ciężarnych pracujących. Ustawa nakłada na pracodawcę obowiązek przeniesienia pracownicy do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy (patrz art. 179 k.p.). Przepis § 2 art. 179 k.p. stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego. W § 4 tego artykułu ustawodawca stanowi natomiast, że w razie, gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Natomiast § 5 gwarantuje, że pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Wreszcie w § 6 znajduje się regulacja przewidująca, że po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.

Tymczasem fundamentalnym przepisem w zakresie określenia wymiaru urlopu macierzyńskiego przysługującego pracownicy jest art. 180 k.p. Zgodnie z § 1 powyższego przepisu pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie, 33 tygodni 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. W przypadku urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu. Natomiast po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed przewidywaną datą porodu. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie, co najmniej 14 tygodni urlopu

macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego 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 dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę. Najczęściej korzystają z tego kobiety wykształcone, na stanowisku wysoko opłacanym.

### **Nowelizacja Kodeksu Pracy**

W 2013 r. kilkakrotnie nowelizowane były przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Najważniejsze zmiany, które weszły w życie w tym roku, dotyczą wprowadzenia nowych zasad rozliczania czasu pracy pracowników oraz urlopów związanych z macierzyństwem. Od 17 stycznia 2013 r. ograniczono obowiązki informacyjne pracodawców wobec Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) i Państwowej Inspekcji Sanitarnej (PIS), nałożone na pracodawców rozpoczynających działalność. Pracodawcy tacy zostali zwolnieni z obowiązku zgłaszania PIP i PIS informacji o miejscu, rodzaju i zakresie wykonywanej działalności gospodarczej. Instytucje te mają uzyskiwać niezbędne dane z rejestru podmiotów, prowadzonego przez GUS, i z kont płatników, prowadzonych przez ZUS. W tym celu PIS została uprawniona do nieodpłatnego korzystania z danych zgromadzonych: w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON), prowadzonym przez Prezesa GUS, przez ZUS na koncie płatnika składek. Urzędy statystyczne mają nieodpłatnie i z urzędu (kwartalnie) udostępnić PIP oraz PIS zgromadzone w rejestrze podmiotów informacje o podmiotach deklarujących zatrudnienie pracowników – wraz z nadanym im numerem identyfikacyjnym i zakodowanym opisem informacji objętych rejestrem – w uzgodnionym zakresie, niezbędnym do wykonywania statutowych zadań tych organów lub instytucji. W związku ze zniesieniem obowiązku informowania PIP oraz PIS o miejscu, rodzaju i zakresie wykonywanej działalności gospodarczej, zniesiona została również sankcja za jego niedopełnienie (wcześniej była to kara grzywny). (Podstawa prawna: art. 209 oraz art. 283 § 2 pkt 1 k.p. uchylono ustawą z 9 listopada 2012 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2013 r. poz. 2).

Od 17 czerwca 2013 r. zmieniono wymiar urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica może skorzystać przed porodem. Obecnie pracownica przed przewidywaną datą porodu może wykorzystać do 6 tygodni urlopu (wcześniej było to co najmniej 2 tygodnie). Pracownica, nie później niż 14 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownicy. Podwyższono wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka (do 16 czerwca 2013 r. było to 4 tygodnie), i do 8 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie (do 16 czerwca 2013 r. – 6 tygodni). Wprowadzono też możliwość wykorzystania dodatkowego urlopu macierzyńskiego w częściach. Obecnie jest on udzielany jednorazowo albo w dwóch częściach przypadających bezpośrednio jedna po drugiej – w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności. Dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem

korzystania z tego urlopu. Pracodawca musi uwzględnić taki wniosek. Pracownik może łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. Podjęcie pracy w trakcie korzystania z tego urlopu następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku pracownik musi wskazać wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy. W stanie prawnym obowiązującym do 16 czerwca 2013 r. pracodawca był związany takim wnioskiem. Od 17 czerwca 2013 r. pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku – ale tylko wtedy, gdy jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie. Pracownica może zrezygnować z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części i powrócić do pracy. Pisemny wniosek w tej sprawie składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 14 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownicy. W przypadku rezygnacji pracownik-ojciec wychowujący dziecko może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, albo części takiego urlopu. Pracodawca musi uwzględnić również taki wniosek. Od 17 czerwca 2013 r. wprowadzono nowy rodzaj urlopu – urlop rodzicielski. Urlop ten przysługuje pracownikom w wymiarze 26 tygodni. Pracownik może z niego skorzystać bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze. Wymiar urlopu rodzicielskiego nie jest zależny od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Jest udzielany jednorazowo, albo nie więcej niż w trzech częściach, z których żadna nie może być krótsza niż 8 tygodni przypadających bezpośrednio jedna po drugiej – w wymiarze wielokrotności tygodnia. Z urlopu rodzicielskiego mogą korzystać jednocześnie oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu nie może przekraczać wymiaru 26 tygodni. Urlopu rodzicielskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Dodatkowo pracownica – nie później niż 14 dni po porodzie – może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze (6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka; 8 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie), a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Od tego, kiedy pracownik złoży wniosek o urlop, oraz od tego, o jaki rodzaj urlopu zawnioskuje, będzie zależała wysokość zasiłku macierzyńskiego. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika o urlop rodzicielski. We wniosku określa się termin zakończenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a w przypadku, gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu rodzicielskiego – termin zakończenia poprzedniej części tego urlopu, oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu. Pracownik składający wniosek dołącza do wniosku pisemne oświadczenie o braku zamiaru korzystania z urlopu przez okres wskazany we wniosku przez drugiego z rodziców dziecka, albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z tego urlopu w okresie objętym wnioskiem. (Rachunkowość Budżetowa 24/2013 z 2013-12-20, str. 38).

Instytucję urlopu wychowawczego szczegółowo opisał ustawodawca w art. 186 k.p. Pracownik zatrudniony, co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego

w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 5 roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa powyżej, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia. Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego przez okres nieprzekraczający 4 miesięcy. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika, może być wykorzystany najwyżej w 5 częściach. Art. 186<sup>1</sup> § 1 k.p. stanowi natomiast, 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 tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego w każdym czasie - za zgodą pracodawcy. W myśl art. 186<sup>4</sup> k.p. pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego 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 tym urlopem. Na podstawie art. 186<sup>5</sup> k.p. okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Zgodnie z art. 187 § 1 k.p. pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Art. 188 k.p. natomiast przyznaje pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat uprawnienie do przysługującego mu w ciągu roku kalendarzowego zwolnienia od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

### **Podsumowanie**

W znowelizowanym kodeksie pracy znalazły się liczne przepisy prawa dotyczące bezpośrednio kobiet. Ocenic je należy pozytywnie albowiem sprzyjają one zabezpieczeniu pozycji kobiet na rynku pracy uwzględniając w szczególności potrzebę zapewnienia im należytej ochrony podczas ciąży i macierzyństwa. Ochrona prawna rodziny jest jedną z podstawowych zasad Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny. Rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej, zwłaszcza wielodzietne i niepełne, mają prawo do szczególnej pomocy ze strony władz publicznych. Realizacja zintegrowanej polityki prorodzinnej rzecz rodziny wymaga ścisłej współpracy wielu podmiotów.

### **Literatura**

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z dnia 16 lipca 1997 r.).

Golinowska S. i inni. 2004, Praca z perspektywy płci. W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym, UNDP, Warszawa.

Dyrektywa Rady 92/85/EWG.

Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U.98.21.94 z późn. zm.).

Ustawa z 9 listopada 2012 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2013 r. poz. 2).

Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1456 z późn. zm. ).

Ustawa z dnia 29 grudnia 2005 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2005 r. Nr 267, poz. 2260).

Nowakowska U., Swędrowska A., 2006. Sytuacji Kobiet na rynku pracy w Polsce. System aktywizacji zawodowej - „Kobieta Pracująca...”, Kutno.

Wóycicka I., Matysiak A., Sztanderska U., 2006. Ocena potencjalnych skutków regulacji prawnej dotyczącej wydłużenia okresu zakazu zwalniania kobiet z pracy po urodzeniu dziecka. Ekspertyza wykonana na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

Serwis Prawno-Pracowniczy 22/2011 z 31.05.2011, str. 5.

Rachunkowość Budżetowa 24/2013 z 2013-12-20, str. 38.

Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 22 czerwca 2001 r. (Dz.U. Nr 89, poz. 973).

### **Abstract**

The article elaborates on the directions of the state policy pursued against women in Poland. There have been issues presenting legal status of women and family policy in force. On the basis of collected acts there has been shown the legal situation of women, their rights and obligations. There has been presented theme of family policy which assumes to become a diversified form of support for contemporary Polish family.

**Key words:** the woman, legislation, women's rights, professional activity, family-oriented policy, maternity leave, parental leave