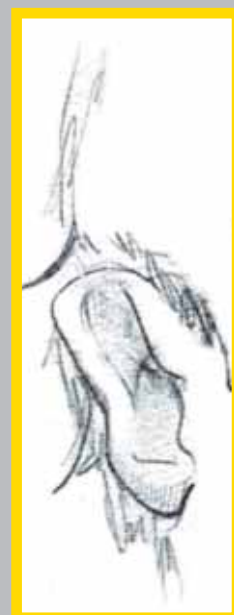


**Materiały
z konferencji**

Biuletyn

Nr 3/2017 (21)

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”



W numerze:

Konferencja „Ochrona życia rodzinnego w prawie pracy”

06.06.2017 r.

2

Biuletyn: materiały z konferencji

ISSN 2300-7478

Wydaje:

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego

ul. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa

Tel.: 22 380-50-50, fax: 22 380-50-52

Redakcja – Agnieszka Składanowska, Agnieszka Solecka-Reszczyk,
Karolina Zawada

Redaktor naczelna – Iwona Zakrzewska

Zdjęcia: CPS „Dialog”

Łamanie i druk:

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny

Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa



Szanowni Państwo,

Niniejszy numer Biuletynu jest obszerną relacją z Konferencji, która odbyła się w siedzibie Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, w dniu 6 czerwca 2017 r., zatytułowanej „Ochrona życia rodzinnego w prawie pracy”. Konferencję zorganizowało CPS „Dialog” oraz Koło Naukowe Prawa Pracy „Ius Laboris”, Wydział Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego. Konferencja została objęta honorowym patronatem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Natomiast Dziennik Gazeta Prawna objął konferencję patronatem medialnym.

Tematyka konferencji koncentrowała się głównie wokół rozwiązań prawnych w zakresie ochrony życia rodzinnego w prawie pracy, a także wokół zależności pomiędzy regulacjami prawa pracy a ochroną życia rodzinnego i możliwościami łączenia życia rodzinnego z pracą zawodową. Omówiono także prawne aspekty ochronne zawarte w prawodawstwie Unii Europejskiej, która w związku z prymatem nad prawem krajów członkowskich, podejmuje ostateczne decyzje w poszczególnych skomplikowanych sytuacjach pracowników pokrzywdzonych przez pracodawców.

Poświęcono również wiele dyskusji problemowi jeszcze zbyt słabej ochrony życia rodzinnego w przypadku opieki rodziny nad osobami niedołącznymi, chorymi, gdzie prawo pracy nie jest dostosowane do specyficznych potrzeb pracowników, sprawującymi taką opiekę bezpośrednio. Omawiano także wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy oraz potrzeby zmian w prawie pracy w kierunku unikania sytuacji krzywdzenia pracowników, pomocy w ich wysiłkach zarówno w pracy jak i na łonie rodziny. Problemów niestety nie ubywa, pomimo znacznego wysiłku włożonego przez instytucje państwa i samorządowe.

Jakie nadzieje i oczekiwania na przyszłość dominują w społeczeństwie, jak te potrzeby zabezpieczyć, w którym kierunku należy podążać? Oto pytania, na które częściowo przynajmniej czerwcową konferencja w naszym Centrum może udzielić Państwu odpowiedzi.

*Zapraszam do lektury „Biuletynu”
Iwona Zakrzewska
Dyrektor CPS „Dialog”*

Konferencja „Ochrona życia rodzinnego w prawie pracy”

Warszawa, 06.06.2017 r.

PROGRAM:

9.30–10.00

Rejestracja uczestników konferencji

10.00–11.30

Powitanie uczestników i otwarcie konferencji:

- **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
- **prof. Dorota Karkowska**, Kierownik Katedry Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oraz Prawa Medycznego, Uczelnia Łazarskiego

I panel – moderator dr Magdalena Rycak, Uczelnia Łazarskiego

- **dr Magdalena Rycak**, Uczelnia Łazarskiego – *Ochrona życia rodzinnego w przepisach o czasie pracy*
- **dr Artur Rycak**, kancelaria Raczkowski Paruch – *Ochrona trwałości stosunku pracy a ochrona życia rodzinnego pracownika*
- **prof. dr hab. Tadeusz Oleksyn**, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie – *Wpływ stylu i kultury zarządzania na życie osobiste i rodzinne pracowników*
- **prof. dr hab. Monika Tomaszewska**, Uniwersytet Gdański – *Zasada niedyskryminacji w świetle ochrony życia rodzinnego w prawie pracy*

11.30–11.50

Dyskusja

11.50–12.10

Przerwa na kawę

12.10–13.50

II panel – moderator dr Artur Rycak, kancelaria Raczkowski Paruch

- **dr hab. Krzysztof Walczak**, Uniwersytet Warszawski – *Wynagradzanie pracowników – opiekunów dzieci a zasady wynagradzania*
- **dr hab. Tomasz Duraj**, Uniwersytet Łódzki – *Uprawnienia związane z rodzicielstwem wykonawców umów cywilnoprawnych*
- **dr Ewa Staszewska**, Uniwersytet Łódzki – *Wspieranie zatrudnienia osób bezrobotnych realizujących funkcje rodzicielskie*
- **Agnieszka Smoder**, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych – *Zatrudnienie przyjazne rodzinie – szanse i wyzwania*

13.50–14.20

Przerwa na lunch



14.20–16.00

III panel – moderator prof. dr hab. Monika Tomaszewska, Uniwersytet Gdański

- **dr hab. Monika Gładoch**, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego – *Świadczenia socjalne z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na rzecz pracowników rodziców*
- **dr Katarzyna Roszewska**, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego – *Ochrona życia rodzinnego pracownika będącego opiekunem osoby z niepełnosprawnością*
- **dr Barbara Godlewska-Bujok**, Uniwersytet Warszawski – *100 lat doświadczeń – aktualność koncepcji uprawnień rodzicielskich w polskim prawie pracy*
- **Agata Pawłowska-Lis**, Główny Inspektorat Pracy – *Wyniki kontroli PIP na temat stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem*

16.00–16.30

Dyskusja

16.30

Zakończenie konferencji

6 czerwca 2017 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego odbyła się ogólnopolska naukowa konferencja pt. „Ochrona życia rodzinnego w prawie pracy”. Konferencję zorganizowało Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” oraz Koło Naukowe Prawa Pracy „Ius Laboris”, Wydział Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego. Konferencja została objęta honorowym patronatem przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwową Inspekcję Pracy, a Dziennik Gazeta Prawna objął konferencję patronatem medialnym. Podczas konferencji przybliżone zostały uczestnikom rozwiązania prawne w zakresie ochrony życia rodzinnego prawa pracy, a także wskazanie zależności pomiędzy regulacjami prawa pracy a ochroną życia rodzinnego i możliwością łączenia życia rodzinnego z pracą.

Otwierając konferencję **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor CPS „Dialog”, podkreśliła, że spotkanie jest konsekwencją tematów, którymi często zajmuje się Centrum, w tym tych dotyczących rodziny, a zwłaszcza rodziny, w której rodzice łączą pracę zawodową z opieką nad dziećmi.

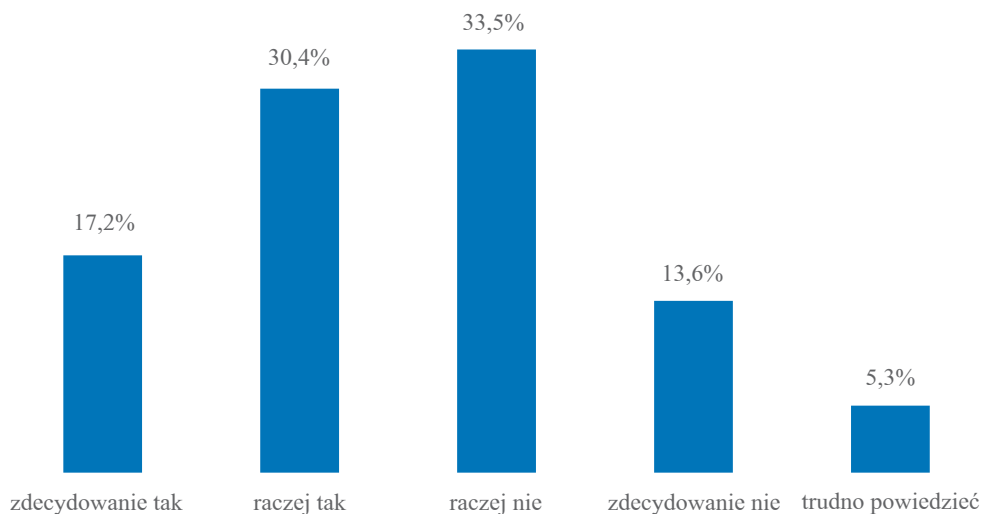
W wystąpieniu wprowadzającym prof. **Dorota Karkowska** (Uczelnia Łazarskiego) zauważyła, że w zasadzie chronimy początek i koniec życia rodzinnego, a kiedy pojawia się przestrzeń pomiędzy ochroną życia, czyli macierzyństwem, tacierzyństwem, a końcówką życia, kiedy mówimy o świadczeniach rentowych, to brakuje całego szeregu regulacji prawnych, które pozwalałyby zachować status na rynku pracy i poświęcić się ochronie i np. opiece nad najbliższym członkiem rodziny. „Często w sytuacji, gdy dotyka nas konieczność połączenia życia zawodowego z opieką nad ciężko i długotrwale chorym członkiem rodziny,

prawo pracy, prawo ubezpieczeń społecznych i prawo administracyjne nie dają nam zbyt wiele – niezadawalające są regulacje dot. świadczeń opiekuńczych ani też to, że składki dot. emerytur i rent są na poziomie minimalnym. Myślę, że to jest taki obszar, który jest dla nas współczesnym wyzwaniem, zwłaszcza w kontekście zmian demograficznych, wydłużania się życia czy coraz częściej pojawiających się chorób cywilizacyjnych, które dotyczą nas w późniejszym wieku. (...) Niejednokrotnie obserwowałam jak długotrwała opieka nad członkiem rodziny i godzenie z nią życia zawodowego powodowały, że nawet osoby zajmujące wysokie stanowiska z biegiem czasu spadały z drabiny społecznej na dno – to się nazywa w polityce zdrowotnej nierówność w zdrowiu” – mówiła.

Moderatorem I panelu była dr **Magdalena Rycak** (Uczelnia Łazarskiego), która w wystąpieniu pt. „Ochrona życia rodzinnego w przepisach o czasie pracy” zwróciła uwagę na zachęty polityki rodzinnej występujące w krajach UE, które przyczyniają się m.in. do tego, że Polki częściej decydują się na posiadanie dziecka w Wielkiej Brytanii niż w Polsce. Państwa (np. Francja czy kraje skandynawskie), które lepiej przystosowały się do zmiany tradycyjnej roli kobiety w związku mają wyższe wskaźniki dzietności niż te, w których systemowo faworyzuje się model rodziny, w której tylko jedna osoba jest odpowiedzialna za jej utrzymanie (np. Niemcy, Austria). W Polsce od 1989 r. obserwujemy głęboką depresję demograficzną. Obecnie współczynnik dzietności wynosi 1,3 dziecka na kobietę, aby osiągnąć poziom zastąpienia i tym samym zatrzymać proces starzenie się polskiego społeczeństwa, współczynnik ten musiałby wynosić przynajmniej 2,1 dziecka na kobietę. Na niski wskaźnik dzietności wpływ ma wiele róż-



Wykres 1. Czy w państwa firmie dostrzegany jest problem trudności łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym przez młodych rodziców, wychowujących dzieci do lat 7? [N = 1 000]



Źródło: dr Cecylia Sadowska-Snarska [w:] *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce (2011)*.

nych czynników, w tym występujące stereotypy wiążące się z postrzeganiem roli kobiety, jako tej jedynej odpowiedzialnej za wychowywanie dzieci. W Polsce te stereotypy polegają głównie na tym, że to kobiety obarczane są częściej ciężarem opieki nad dziećmi i to one częściej rezygnują z pracy, by zająć się dziećmi. Z badań GUS wynika, że jedną z głównych przyczyn odkładania lub wstrzymania decyzji o posiadaniu dzieci jest brak możliwości godzenia pracy z opieką nad dziećmi. Niepewne formy zatrudnienia (umowy na czas określony) także przyczyniają się do odkładania decyzji lub rezygnacji z posiadania dziecka. W Diagnostyce Społecznej z 2013 r. zadano ankietowanemu pytanie, które z rozwiązań prorodzinnych są ich zdaniem najważniejsze. Wśród kobiet najwięcej wskazań padło na uelastycznienie czasu pracy (56,9%), polepszenie możliwości opieki poza domem dla dzieci do lat 7 (37,1%), możliwość wykonywania części pracy w domu (24,1%) oraz wydłużenie urlopu macierzyńskiego (24%). W świetle badań OECD, w 2013 r. przeciętny Polak przepracował 1918 godzin rocznie, co plasuje nas w czołówce

Europy i świata. Amerykanie przepracowali 1788 godzin; nieco ponad 1600 godzin rocznie spędzili w pracy Szwedzi, Brytyjczycy; Francuzi 1489 godzin, a Niemcy zaledwie 1388 godzin. Średnia OECD wyniosła 1770 godzin i była o 148 godzin niższa od polskiej. Ustawowy, maksymalny wymiar czasu pracy wyznacza zakres podporządkowania czasowego pracownika w procesie pracy. Możliwość zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, dyżuru pracowniczego, czy podróży służbowej, dodatkowo ograniczają czas, który mógłby być wykorzystany na życie rodzinne. Do rozwiązań z zakresu czasu pracy sprzyjających ochronie życia rodzinnego pracowników należy zaliczyć ograniczenia zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych osobom sprawującym opiekę nad dziećmi oraz chorymi członkami rodziny. Przykładowo, na Litwie praca w godzinach nadliczbowych jest co do zasady zakazana – wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalne w enumeratywnie wymienionych przypadkach, a kobiety w ciąży, kobiety, które niedawno urodziły dziecko, kobiety karmiące piersią, pracownicy opiekujący się dzieckiem do lat trzech lub dzieckiem niepełnosprawnym do lat szesnastu, a także osoby niepełnosprawne mogą być zobowiązane do pracy w godzinach nadliczbowych wyłącznie za ich zgodą (zгода wymagana jest również w przypadku pracy w soboty, niedziele i święta). „Osobnym problemem jest opieka nad dzieckiem niepełnosprawnym. Polskie przepisy prawa pracy w żaden sposób nie chronią rodzicielstwa pracowników, którzy zajmują się dziećmi niepełnosprawnymi lub opiekują się chorym i starszym członkiem rodziny” – mówiła. Na jakość życia rodzinnego pracowników wpływ ma nie tylko długość czasu pracy, ale też jego rozkład w poszczególnych dniach, czy tygodniach, a także przewidywalność tego rozkładu. Pracownicy preferują pracę w stałych i regularnych rozkładach czasu pracy. Prowadzą one do większego



Na zdjęciu dr Magdalena Rycak (Uczelnia Łazarskiego).



zadowolenia z bilansu życie – praca, natomiast wszelkie odchylenia od stałych rozkładów powodują podnoszenie poziomu niezadowolenia. Najlepiej dla bilansu praca – życie oceniana jest regularna praca w ciągu 5 dni roboczych w tygodniu, podczas dnia oraz praca standardowa około 40 godzin tygodniowo, bez długich godzin pracy. Istotny dla pracowników jest też fakt, z jakim wyprzedzeniem informowani są o planowanych zmianach w ich rozkładzie czasu pracy. Im krótszy jest okres wyprzedzenia informacji o zmianach, tym gorzej oceniana jest relacja praca – życie. Jednym z najbardziej efektywnych czynników wspierających równowagę pomiędzy życiem rodzinnym a zawodowym jest możliwość wpływania przez pracownika na swój rozkład czasu pracy. W większości państw członkowskich UE na pracodawców nałożony został obowiązek informowania pracowników o ich rozkładzie czasu pracy z odpowiednio dużym wyprzedzeniem. W Polsce od 23 sierpnia 2013 r. na mocy art. 129 § 3 k.p. pracodawcy mogą ustalać rozkłady czasu pracy na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Na pracodawców nałożony został obowiązek przekazywania pracownikowi rozkładu czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład. Z punktu widzenia ochrony życia rodzinnego pracowników istotne może być stworzenie prawnej możliwości dostosowywania rozkładów czasu pracy do potrzeb pracownika. Do regulacji takich należy obowiązek uwzględniania przez pracodawcę potrzeb pracowników sprawujących opiekę nad dziećmi przy ustalaniu rozkładu czasu pracy, a także umożliwienie pracy w tzw. ruchomym czasie pracy, w którym pracownik sam decyduje (najczęściej w ramach przedziału czasowego wskazanego przez pracodawcę) o godzinie przybycia do pracy i jej zakończenia. W Polsce możliwość dostosowania rozkładu czasu pracy do życia rodzinnego pracownika wprowadza art. 142 Kodeksu pracy, zgodnie z którym na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. Z kolei na podstawie art. 140¹ Kodeksu pracy pracodawcy mogą też stosować do pracowników

rozkład czasu pracy z ruchomymi godzinami rozpoczęcia i zakończenia pracy. W takich rozkładach ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Poruszając temat pracy w systemie zmianowym i nocnym podkreśliła, że jest ona szczególnie uciążliwa i przyczynia się do wielu dysfunkcji w funkcjonowaniu pracowników wykonujących taką pracę w życiu rodzinnym i społecznym. Utrudnienia w synchronizacji dni i godzin pracy pracowników zmianowych z porami zajęć pozostałych członków rodziny, żyjącymi według wzorca „dziennego” przyczyniają się do spadku jakości życia rodzinnego całej rodziny. Badania naukowe dowodzą, że w przypadku kobiet praca zmianowa i nocna może mieć negatywne skutki wpływające nawet na ich płodność i zdolności prokreacyjne. Pracownice zmianowe i nocne w większym stopniu zagrożone są ryzykiem wcześniejszego porodu (lub poronienia), a ich potomstwo – ryzykiem niskiej masy urodzeniowej i hipotrofii. Nie zawsze promowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy chroni kobiety przed nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, czego przykładem może być Holandia. Przez wiele lat holenderski rząd aktywnie promował pracę w niepełnym zatrudnieniu, a w latach 80. i 90. ubiegłego wieku praca w niepełnym wymiarze czasu pracy była traktowana jako sposób na wzrost zatrudnienia wśród kobiet. W dłuższej perspektywie czasowej okazało się jednak, że wysoki poziom zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród kobiet prowadzi do ich dyskryminacji na rynku pracy. Zdaniem dr Rycak, wśród polskich rozwiązań dot. pracy w niepełnym wymiarze czasu, na aprobatę zasługują rozwiązania pozwalające łączyć pracę zawodową na część etatu z urlopem rodzicielskim czy wychowawczym, co umożliwia pracownikom utrzymywanie bliskiego kontaktu zarówno z ich dziećmi jak i z pracą.



Na zdjęciu dr Artur Rycak (Kancelaria Raczkowski Paruch).

Doktor **Artur Rycak** (kancelaria Raczkowski Paruch) przedstawił prezentację pt. „Ochrona trwałości stosunku pracy a ochrona życia rodzinnego pracownika”. W nauce prawa pracy przyjmuje się, że termin „ochrona trwałości

stosunku pracy” obejmuje zespół norm prawnych dot. ochrony przed rozwiązaniem umownych i pozaumownych stosunków pracy. Wyróżnia się: powszechną ochronę trwałości stosunku pracy oraz szczególną ochronę trwałości stosunku pracy. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy dotyczy umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Pod pojęciem ochrony trwałości stosunku pracy rozumie się:

1. wszelkie ograniczenia nałożone na pracodawcę w zakresie rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, w tym umowy o pracę zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia;
2. roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy o pracę;
3. roszczenia pracownika o restytucję stosunku pracy;
4. roszczenia pracownika o dopuszczenie do pracy i kontynuację wcześniej nawiązanego stosunku pracy;
5. prawo odwołania się przez pracownika do sądu pracy w celu ustalenia zasadności swoich roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy, roszczeń o ponowne nawiązanie stosunku pracy lub roszczeń o dopuszczenie do pracy i kontynuację wcześniej nawiązanego stosunku pracy (art. 264 k.p.);
6. normy prawne, które promują zatrudnienie na czas nieokreślony;
7. normy prawne, które wprowadzają *ex lege* skutek przedłużenia czasu trwania terminowej umowy o pracę (art. 177 § 3 k.p. – przedłużenie trwania umowy o pracę do dnia porodu; art. 251 § 2 k.p.);
8. regułę kontynuacji stosunku pracy w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę (art. 231 k.p.);
9. obowiązek przeniesienia do innej pracy pracownika, który bez swojej winy utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 231 k.p.).

Styl i kultura zarządzania organizacji wywiera istotny wpływ na nasze myślenie, rozwój, ale także na zachowanie, nastroje i emocje, a poprzez to także na nasze życie osobiste i rodzinne.

Ochrona powszechna obejmuje wiele środków prawnych, w tym przede wszystkim wymóg uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy to

zespół środków prawnych wynikających z prawa powszechnego lub autonomicznego, odnoszących się do pracowników zatrudnionych na podstawie jakiegokolwiek umowy o pracę, które ograniczają prawo pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia ze względu na sytuację osobistą lub rodzinną, w której znajduje się pracownik, albo ze względu na pełnione przez niego funkcje społeczne lub publiczne.



Doktor Rycak podczas wystąpienia omówił normy prawne mające za przedmiot ochronę życia rodzinnego zaliczane do katalogu środków prawnych ochrony trwałości stosunku pracy, do których zalicza się:

Art. 30 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej

Każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi.

Art. 6 konwencji MOP nr 103 dot. ochrony macierzyństwa

Podczas nieobecności kobiety w pracy z powodu urlopu macierzyńskiego, zgodnie z postanowieniami artykułu 3 niniejszej Konwencji, wypowiedzenie jej pracy przez pracodawcę w czasie jej nieobecności lub w takim terminie, w którym okres wypowiedzenia upływa w czasie wspomnianej nieobecności, jest niezgodne z prawem.

art. 177 § 1 k.p.

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.

art. 182¹⁹ k.p.

Przepis art. 177 stosuje się także do urlopu rodzicielskiego. Wyjątki: upadłość lub likwidacja pracodawcy.

art. 177 § 3 k.p.

Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

art. 177 § 3¹ k.p.

Przepis § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

art. 177 § 5 k.p.

Stosowanie ww. przepisów ochronnych do ojca wychowującego dziecko w okresie urlopu macierzyńskiego.

art. 13 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

3. Do pracownicy tymczasowej mającej łączny co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę stosuje się art. 177 § 3 k.p.

3a. Łączny co najmniej 2-miesięczny okres obejmuje:

- 1) okres lub okresy skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przypadające w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy poprzedzającym zawarcie umowy o pracę, do której miałyby mieć zastosowanie art. 177 § 3 Kodeksu pracy, lub
- 2) okres przypadający od dnia zawarcia umowy o pracę, o której mowa w pkt 1, do dnia, w którym pracownica tymczasowa osiągnęła łączny co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej.

art. 186⁸ k.p.

§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.).

art. 41 k.p.

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

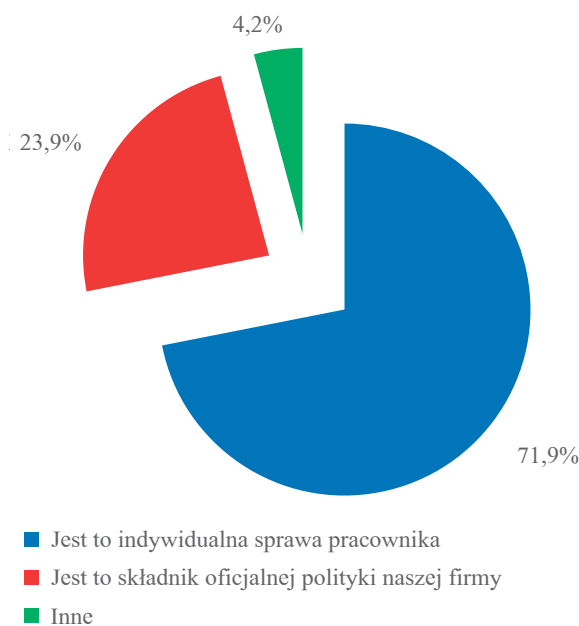
art. 183² k.p.

Zatrudnienie po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i ojcowskiego. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego 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 wynagrodze-



Na zdjęciu od lewej: prof. M. Tomaszewska (Uniwersytet Gdański), dr A. Rycak (Kancelaria Raczkowski Paruch), prof. D. Karkowska (Uczelnia Łazarskiego), dr M. Rycak (Uczelnia Łazarskiego).

Wykres 2. Podejście w przedsiębiorstwach do kwestii godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym pracowników [N = 1 001]



Źródło: dr Cecylia Sadowska-Snarska [w:] *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce (2011)*.

niem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

art. 186⁴ k.p.

Zatrudnienie po powrocie z urlopu wychowawczego. 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.

art. 45 § 3 k.p.

Roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika zwolnionego w okresie urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego. Kodeks pracy daje silną ochronę – nie ma możliwości podniesienia zarzutu niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy.

art. 47 k.p.

Roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2012 r. II PK 45/12 określenie „wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy” oznacza przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wy-

nagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązanym stosunku pracy. Chodzi przy tym tylko o taki okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotów do podjęcia jej świadczenia, a nie świadczył, gdyż został jej pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. W konsekwencji, wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlegają okresy niezdolności pracownika do świadczenia pracy, takie jak okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji.

Na zakończenie poruszył temat ochrony trwałości stosunku pracy w elastycznych formach zatrudnienia, do których należą: 1) umowy na czas określony, 2) umowy w ramach zatrudnienia tymczasowego, 3) praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, 4) telepraca. Zauważył, że występuje ogólna tendencja w orzecznictwie, by ochrona szła bez względu na formy zatrudnienia. Jego zdaniem, występuje problem ochrony w tych różnych elastycznych formach zatrudnienia.

Podsumowując powiedział, że polskie prawo pracy daje dość istotną ochronę części życia rodzinnego (głównie od lat siedemdziesiątych skupione jest na dzieciach), jednak nie chroni i nie widzi problemu osób starszych i opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi.

Wyrok SN I PK 206/02

z 11 czerwca 2003 r.:

„Zasada ochrony pracy kobiet jest jedną z podstawowych, historycznie pierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy”.

Profesor **Tadeusz Oleksyn** (Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie) w swoim wystąpieniu skupił się na omówieniu wpływu stylu i kultury zarządzania na życie osobiste i rodzinne pracowników. Jak zauważył pojęcie styl zarządzania i styl przewodzenia/kierowania są zupełnie czymś różnym. Styl zarządzania dotyczy zwykle większej zbiorowości – organizacji, narodu (narodowe style zarządzania), zbiorowości większych, niż państwo czy naród; np. przez kilkadziesiąt lat istnienia UE wykształcił się już europejski styl zarządzania. Z kolei styl przewodzenia/kierowania ma charakter indywidualny: każdy menedżer



Na zdjęciu od lewej: prof. T. Oleksyn (Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania) i dr M. Rycak (Uczelnia Łazarskiego).

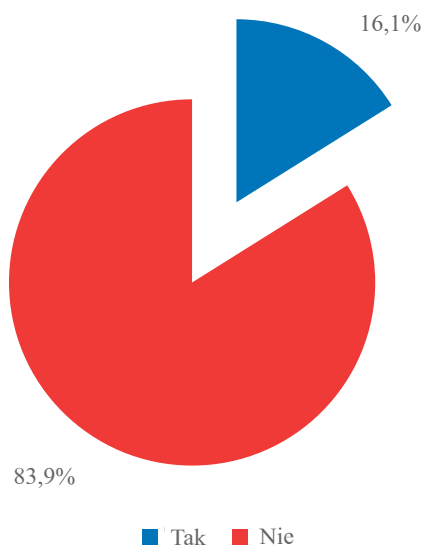
czy lider ma specyficzny własny (zazwyczaj charakter kompilacyjny) styl przewodzenia/kierowania. Kultura zarządzania to wartości, zasady, artefakty i zwyczaje, charakterystyczne dla zarządzania w danym miejscu i czasie. Kształtuje się ona w wyniku złożonych i nakładających się na siebie procesów historycznych, kulturowych (w szerokim rozumieniu tego słowa), edukacyjnych, benchmarkingowych, interpersonalnych, wyników wymian wiedzy, wzorców i opinii, starych i nowych doświadczeń, twórczych poszukiwań, zmiennych mód, itd. Silny wpływ na kulturę zarządzania wywierają założyciele organizacji, kluczowi przywódcy i top-menedżerowie, jak też społeczeństwa (również międzynarodowe) i społeczności lokalne. Jak zauważył prof. Oleksyn w pracy spędzamy większość naszego dorosłego życia – jeśli odliczyć czas na sen, dojazdy i inne prozaiczne czynności, a praca zawodowa wykonywana jest w konkretnej organizacji bądź na jej rzecz. Styl i kultura zarządzania organizacji wywiera więc istotny wpływ na nasze myślenie, rozwój, ale także na zachowanie, nastroje i emocje, a poprzez to także na nasze życie osobiste i rodzinne. Wpływy te mogą być zarówno pozytywne – gdy praca na rzecz danej organizacji nas rozwija, daje satysfakcję, gdy jesteśmy doceniani oraz gdy wpływa korzystnie na nasze zdrowie i zwiększa radość życia – jak i negatywne, gdy praca i środowisko zawodowe jest źródłem stresu, zniechęcenia, frustracji i oddziałuje negatywnie na nasze zdrowie. To, jaka jest kultura i jaki jest styl zarządzania i to, jak czujemy się w danej pracy wpływa na nas i nasze życie rodzinne. Istotne znaczenie ma także osoba szefa i czy jest to człowiek mądry, kulturalny, życzliwy i przy którym szybciej się rozwijamy w różnych wymiarach, czy też toksyczny i ograniczający nas człowiek. Oczywiście może tu występować wiele różnych możliwości pośrednich między szefem idealnym a jego skrajnym przeciwieństwem. Oprócz osoby szefa wpływ na nas, nasze życie osobiste i rodzinne mają także koledzy z pracy. Mogą stanowić źródło wsparcia, bezpieczeństwa, inspiracji i dobrego samopoczucia, ale także źródło zagrożeń różnej natury. Szczególnie groźnymi są

deprawacja (złodziejskie szajki, koledzy do kieliszka), mobbing, molestowanie seksualne, nadmiar rywalizacji przy niedoborze współpracy. Niszczące mogą być także zażyłość, oszczerstwa i obmowa, będące często bronią ludzi słabych i małych przeciwko bardziej utalentowanym i osiągnięciem lepsze wyniki w pracy i przeciwko zagrożeniu z ich strony. Zdaniem prelegenta dominujący korzystny wpływ na klimat i zachowania organizacyjne oraz pośrednio na dobrostan życia osobistego i rodzinnego pracowników mają organizacje, w których przyjęto następujące style zarządzania i kultury organizacyjne: partnerskie, przedsiębiorcze, autentyczne. Dominujący negatywny wpływ w ww. zakresie mają organizacje, w których funkcjonują następujące style zarządzania i kultury organizacyjne: przestępcze, sekciarskie, zideologizowane, biurokratyczne, hierarchiczne. O wpływie zróżnicowanym (niejednorodnym) można mówić w przypadku stylów zarządzania i kultur organizacyjnych: technokratycznych, paternalistycznych.

Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 11 października 2007 r. (C-460/06) – „pracodawca podejmując w czasie ciąży lub urlopu macierzyńskiego pracownicy czynności przygotowawcze do jej zwolnienia, narusza prawo unijne”.

Jeśli chodzi o indywidualne style przywództwa, to „zdrowsi” dla pracowników i ich rodzin są przywódcy transakcyjni, niż transformacyjni/charyzmatyczni. Istotne są też poziom wymagań i presja na sukces. Gdy są one zbyt wysokie i utrzymują się długo, realnym zagrożeniem jest wypalenie zawodowe, a nawet samobójstwa na tle wyczerpania i długotrwałego stresu, które już stały się plagą w niektórych krajach (zwłaszcza w Korei Południowej i Japonii) – z wszystkimi tego konsekwencjami dla pracowników i ich rodzin. W Polsce rozszerza się partyjna nomenklatura, o której większość z nas sądziła, że jest przeszłością (PRL) i że już nie powróci. Partyjna nomenklatura i preferowanie tzw. BMW (biernych, miernych, ale wiernych) oznaczają istotne zagrożenie dla ludzi kompetentnych i utalentowanych, którzy nie opierają swej kariery na legitymacjach partyjnych i ideologii. Tym samym partyjna nomenklatura i związana z nią klikowość zagraża im osobiście, pomyślności ich rodzin oraz zagraża też pomyślności kraju.

Wykres 3. Zainteresowanie przedsiębiorstw zakładaniem przedszkoli/żłobków we współpracy z innymi firmami



Źródło: dr Cecylia Sadowska-Snarska [w:] *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce* (2011).

Jako kolejna głos zabrała prof. **Monika Tomaszewska** (Uniwersytet Gdański), która przedstawiła prezentację pt. „Szczególna ochrona w związku z rodzicielstwem”. Podstawy prawne ochrony rodzicielstwa są bardzo szerokie. Występują standardy powszechnej ochrony, które są związane z działalnością MOP i konwencje, które dotyczą ochrony zdrowia. Instrumenty, które zostały implementowane do Kodeksu pracy dzielą się na dwa mechanizmy: jedne instrumenty chronią zdrowie (przede wszystkim kobiety ze względu na ich funkcję rodzicielską) a drugie są skoncentrowane na ochronie trwałości stosunku pracy. Do podstaw prawnych należą:

- Konwencja międzynarodowa o zakazie pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle, Berne 1906 (DU 22.19.158 – wypowiedziana);
- MOP 45 (DU.58.29.124) dot. zatrudnienia kobiet przy pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach;
- MOP 115 (DU.59.39.240) o zniesieniu pracy przymusowej;
- MOP 127 (DU.73.25.142) dot. ciężaru maksymalnego ładunku, dozwolonego przy przenoszeniu przez jednego pracownika;
- Konwencja o likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet;
- Europejska Karta Społeczna (art. 8);
- Dyrektywa nr 2006/54 (Ex 76/207 (art. 2));
- Dyrektywa nr 92/85 w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią;
- Dyrektywa 96/34/WE zastąpiona Dyrektywą Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego ur-

lopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC;

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (art. 18);
- Kodeks pracy (art. 176–189).

Zasada równości, czy też zasada niedyskryminacji to:

- 1) urodzenie dziecka jako czynnik jednoznacznie związany z płcią;
- 2) planowanie rodziny i związek z zakazem dyskryminacji.

Równość i niedyskryminacja to:

- równość wobec prawa;
- zasada niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową;
- zasada równości mężczyzn i kobiet;
- równość traktowania (w zatrudnieniu) niezależnie od cech osobowych jednostki.

Omawiając standardy dot. niedyskryminacji prof. Tomaszewska zauważyła, że występują różne standardy niedyskryminacji. Równość wobec prawa odpowiada ogólnej zasadzie prawa wspólnotowego w rozumieniu orzeczeń TS (283/83 Racke, 15/95 EARL). Najszerzej chroniona jest zasada niedyskryminacji z uwagi na obywatelstwo i płeć: zatrudnienie, prowadzenie działalności gospodarczej, szkolenie i doksztalcanie, ochronę społeczną łącznie z zabezpieczeniem społecznym, dostęp do towarów i usług oraz każdą sferę działalności UE. Z uwagi na pochodzenie rasowe lub etniczne zakres ochrony jest już węższy i dotyczy: zatrudnienia, prowadzenia działalności gospodarczej, szkolenia i doksztalcania, ochrony społecznej łącznie z zabezpieczeniem społecznym, edukacji, dostępu do dóbr i usług (łącznie z zakwaterowaniem). „Z uwagi na religię, światopogląd lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną zakres normowany jest już bardzo wąski i dot. ściśle zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej, szkolenia i doksztalcania. Tak przynajmniej stanowią dyrektywy i przepisy unijne” – mówiła. Przytoczyła wyrok SN I PK 206/02 z 11 czerwca 2003 r., przez pryzmat którego należy oceniać każdą następną instytucję: „Zasada ochrony pracy kobiet jest jedną z podstawo-



Na zdjęciu prof. M. Tomaszewska (Uniwersytet Gdański).

wych, historycznie pierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy”.

Przepisy dot. szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy to:

1. zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy (art. 177 k.p.), poza:
 - a) umową na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca;
 - b) ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy (§ 4);
2. zakaz wypowiedzania warunków pracy i płacy;
3. przedłużenie terminowanych umów o pracę do dnia porodu:
 - a) na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży;
4. prawo do zatrudnienia przy pracy i w wymiarze określonym w umowie (art. 179 § 6) po okresie przeniesienia;
5. prawo powrotu po zakończeniu urlopów zw. z rodzicielstwem na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku (art. 183² k.p.).

Do zagadnień problemowych zdaniem prelegentki należą:

1. zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy (art. 177 k.p.), poza:
 - a) umową na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca,
 - b) ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy (§ 4);
2. ochrona stosunku pracy poza okresami ochronnymi:
 - a) skutki działania zakazu dyskryminacji z uwagi na płeć;
3. roszczenia:
 - a) różne w zależności od rodzaju umowy o pracy.

Roszczenia uruchamiane w związku z naruszeniem szczególnej ochrony to:

1. umowa na czas nieokreślony – roszczenie o przywrócenie do pracy oraz wynagrodzenie za pełen okres pozostawania bez pracy (art. 47 i art. 57 § 2):
 - a) sąd pracy może nie uwzględnić roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy wyłącznie w razie likwidacji lub upadłości pracodawcy (art. 45 § 3 k.p.) – brak alternatywy z odszkodowaniem;
2. umowa na czas określony/próbny – prawo wyboru roszczenia tj. przywrócenie do pracy do końca obowiąz-

Na niski wskaźnik dzietności wpływ ma wiele różnych czynników, w tym stereotypy dot. roli kobiety, jako tej jedynej odpowiedzialnej za wychowywanie dzieci.



3. odpowiedzialność pracodawcy art. 281–283 k.p.
 - zwywania umowy oraz wynagrodzenie za pełen okres pozostawania bez pracy albo odszkodowanie (art. 50 § 5 w zw. z art. 45):
 - a) nie dotyczy umowy w celu zastępstwa skoro umowa nie ulega przedłużeniu (art. 177 § 3¹);
 - b) alternatywne odszkodowanie tylko do 3 miesięcy;

Mówiąc o kumulacji roszczeń majątkowych – odszkodowań prelegentka przytoczyła wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009 r., sygn. SN II PK 142/09:

1. Odszkodowanie przysługujące pracownicy, której pracodawca wypowiedział w okresie ciąży umowę o pracę na czas określony „na zastępstwo”, ograniczone jest do wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące (art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ i art. 50 § 5 k.p.).
2. Naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, prowadzące do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na zakazane przez ustawę kryterium, rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18^{3d} k.p.

W wyroku tym jest mowa tylko o umowie o pracę na zastępstwo (art. 25 § 1, por. obowiązujący od dnia 22 lutego 2016 r. art. 25¹ § 4 pkt 1), będącej szczególną umową na czas określony, bo tego rodzaju umowa była przedmiotem rozpoznanej sprawy. Pogląd o nieprzysługiwaniu pracownicy ciężarnej odszkodowania wyższego od wynagrodze-

nia za 3 miesiące odnosi się do wszystkich umów na czas określony, co wynika z uzasadnienia wyroku.

Profesor Tomaszewska omówiła także wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 11 października 2007 r. (C-460/06), w którym uznano, że „...pracodawca nawet podejmując w czasie ciąży lub urlopu macierzyńskiego pracownicy czynności przygotowawcze do jej zwolnienia, narusza prawo unijne. Sprawa dot. belgijskiej pracownicy Nadine Paquay, która otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie w niedługim czasie po powrocie do firmy z urlopu macierzyńskiego. Pracodawca jednak jeszcze w trakcie jej urlopu rozpoczął rekrutację na jej miejsce. Pracownica wniosła do sądu pozew o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W postępowaniu pracodawca nie wykazał, że takiej decyzji nie uzasadniało to, że pracownica była w ciąży i korzystała z uprawnień z nią związanych oraz nie przedstawił dowodów na istnienie innego umotywowanego powodu wypowiedzenia umowy. Sąd belgijski miał wątpliwości związane z interpretacją dyrektyw unijnych dot. ochrony macierzyństwa i wystąpił z pytaniem prawnym do ETS. Trybunał orzekł, że celem prawa unijnego jest poprawa bezpieczeństwa i ochrona zdrowia w miejscu pracy pracownic w ciąży, po tym okresie i karmiących piersią oraz, że nie przewidziano żadnego wyjątku od zakazu zwalniania kobiet w ciąży poza sytuacjami niezwiązanymi ze stanem ciąży, jeśli szef wskaże na piśmie przyczynę zwolnienia. Dodał także, że zakaz zwolnienia kobiety spodziewającej się dziecka, po porodzie i karmiącej nie ogranicza się do doręczenia jej decyzji o takim wypowiedzeniu. Ochrona wyklucza zarówno podjęcie decyzji o rozstaniu, jak i działania przygotowawcze do niego. Zdaniem ETS odmienne stanowisko pozbawiałoby ochronę skuteczności i mogłoby być przyczyną nadużyć ze strony pracodawców¹. W wyroku ETS orzekł:

1. Wykładnia art. 10 Dyrektywy 92/85 w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią należy dokonywać w ten sposób, że zakazuje on nie tylko doręczenia w okresie ochronnym, o którym mowa w ust. 1 tego artykułu, decyzji o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka, lecz także rozpoczęcia działań przygotowawczych do takiej decyzji, takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy, przed końcem tego okresu (por. pkt 33, 38 oraz pkt 1 sentencji).
2. Decyzja o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka jest sprzeczna z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy Rady 76/207 niezależnie od momentu, w którym owa decyzja o zwolnieniu została doręczona, i nawet wtedy, gdy doręczona została po zakończeniu okresu ochronnego, o którym stanowi art. 10 Dyrektywy 92/85.

¹ <http://www.rp.pl/artykul/159956-Nawet-nie-mysl-o-przyjeciu-kogokolwiek-na-miejsce-ciezarnej.html#ap-1> (dostęp 08.08.2015).

3. Ponieważ decyzja o zwolnieniu jest sprzeczna zarówno z art. 10 Dyrektywy 92/85, jak i z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 Dyrektywy 76/207, środek wybrany przez państwo członkowskie w oparciu o art. 6 tej ostatniej dyrektywy dla ukarania naruszenia jej postanowień winien być przynajmniej równoważny środkowi wprowadzonemu przez prawo krajowe w wykonaniu art. 10 i 12 Dyrektywy 92/85 (por. pkt 42, 54 oraz pkt 2 sentencji).



Na zdjęciu od lewej: M. Tomaszewska (Uniwersytet Gdański), dr A. Rycak (Kancelaria Raczkowski Paruch), prof. T. Oleksyn (Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania), dr M. Rycak (Uczelnia Łazarskiego).

Urodzenie dziecka jako czynnik jednoznacznie związany z płcią – pracownica zatrudniona na podstawie umowy na czas określony otrzymała wypowiedzenie pierwszego dnia po stawieniu się do pracy po wykorzystanym urlopie macierzyńskim. Czy można wymagać podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony skoro obowiązek ten nie wynika z art. 30 § 4 k.p. i nie podlega art. 45 k.p.? Artykuł 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współżycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 k.p. nie ma zastosowania – wyrok SN I PK 103/05. Z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. wynika bowiem, że naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest różnicowanie sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (m.in. na płeć), którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy, bez względu na to, czy został on nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Następstwem orzeczenia ETS w sprawie C-460/06 Paquay jest m.in. wyrok SN II PK 245/11: „sąd pracy ma uprawnienia do badania czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony nie miała charakteru dyskryminacyjnego”.

W II panelu, którego moderatorem był dr Artur Rycak (kancelaria Raczkowski Paruch) jako pierwszy głos zabrał dr hab. **Krzysztof Walczak** (Uniwersytet Warszawski), który przedstawił prezentację pt. „Wynagradzanie pracowników – opiekunów dzieci a zasady wynagradzania”. Zdaniem dr hab. Walczaka istnieją 3 słowa opisujące jak powin-

no być kształtowane wynagrodzenie: *attractive, motivate* i *return*, czyli powinno przyciągać, motywować (by pracownikom się chciało) i zatrzymać (by nie chcieli odejść). Występują 4 szczególne kategorie przepisów stosowane przy wynagrodzeniach osób opiekujących się dziećmi:

1. kobietom w ciąży oraz karmiącym dziecko piersią gwarantuje się nieobniżenie wynagrodzenia;
2. w przypadku czasowego zwolnienia opiekuna dziecka z obowiązku świadczenia pracy zachowuje on prawo do wynagrodzenia;
3. gwarancje dotyczące wynagrodzenia po powrocie z urlopów;
4. wypłacanie wynagrodzenia za część etatu, podczas korzystania z urlopów w niepełnym wymiarze czasu.

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej ludności Polski według płci w latach 2012–2015 (%)

Lata	Ogółem		W wieku produkcyjnym	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
2012	48,3	64,4	68,8	77,2
2013	48,5	64,4	69,7	77,6
2014	48,5	64,7	70,3	78,3
2015	48,6	65,0	70,3	78,8

Źródło: GUS, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy (2016)*.

W dalszej części wystąpienia dr hab. Walczak przedstawił 8 zasad wynagradzania:

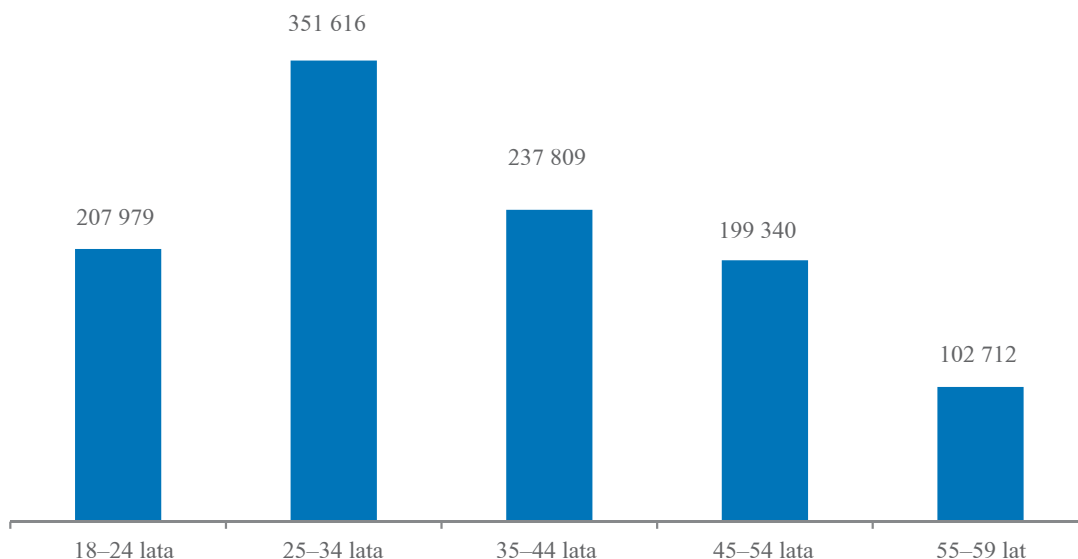
1. zasada obligatoryjności – pracodawca ma obowiązek wypłacić wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą wynikające z przepisów prawa i to zarówno ustawowego jak i autonomicznego, niezależnie od tego czy pracownik o nie wystąpił, a nawet czy o nim wie-

dział (problem dot. premii uznaniowej – czy ją zaliczać do podstawy przyznawania tego typu świadczeń – co skład sędziowski to inne podejście);

2. zasada ekwiwalentności zmodyfikowanej – wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Jednym z wydziałonych w doktrynie ryzyk jest ryzyko socjalne pracodawcy, którego szczególnym przejawem są przepisy regulujące zasady wynagradzania opiekunów dzieci;
3. zasada korzystności – na zasadę korzystności należy spojrzeć z dwóch punktów widzenia: korzystności obiektywnej i subiektywnej, przy czym ze względu na specyfikę uprawnień opiekunów dzieci można w ich przypadku mówić jedynie o tej pierwszej;
4. zasada niedyskryminacji – pojęcie wynagrodzenie na potrzeby przeciwdziałania dyskryminacji – w tym również ze względu na bycie opiekunem dziecka – obejmuje nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także inne świadczenia związane z pracą zarówno w formie pieniężnej jak i niepieniężnej;
5. zasada godziwości – zobowiązanie pracodawcy do zapewnienia godziwego wynagrodzenia, w praktyce oznacza wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż wynagrodzenie minimalne;
6. zasada gotówkowości wypłaty – wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy;
7. zasada formalizmu – znajduje swoje odzwierciedlenie na dwóch płaszczyznach: zakładowej i indywidualnej. Jeżeli chodzi o pierwszą z nich, to zasady ustalania



Wykres 4. Liczba bezrobotnych kobiet według wieku w końcu 2013 r.



Źródło: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie danych MPiPS <https://rynekpracy.pl/artykuly/wychowanie-dzieci-a-kariera-dylematy-mlo-dych-mam> (dostęp 25.08.2017).

- wynagrodzenia zasadniczego i przyznawania innych świadczeń powinny wynikać z prawa zakładowego a szczególowe regulacje indywidualnych warunków zatrudnienia powinny znaleźć się w umowach o pracę;
8. zasada partykularyzmu – w początkach kształtowania się stosunków przemysłowych sposób wynagradzania były niemal identyczne u wszystkich pracodawców. Jednakże z biegiem czasu uwarunkowania zewnętrzne, a także różnice wewnątrzorganizacyjne doprowadziły do coraz większej dywersyfikacji w tym zakresie.

Profesor **Tomasz Duraj** (Uniwersytet Łódzki) mówił o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem wykonawców umów cywilnoprawnych. Ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy dotycząca praw rodzicielskich wprowadziła nowe pojęcia, które uwzględniają sytuację osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Nowelizacja spowodowała, że dezaktualizował się w pewnym zakresie tytuł działu 8 Kodeksu pracy, który dotyczy uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Obecnie Kodeks również odnosi się do uprawnień osób, które nie mają statusu pracowniczego w kontekście ochrony rodzicielstwa. Pojawiają się 3 pojęcia: ubezpieczona matka dziecka (matka dziecka, nie będąca pracownicą, objęta ubezpieczeniem społecznym), ubezpieczony ojciec dziecka, ubezpieczony inny członek najbliższej rodziny. Tendencja dot. rozszerzania uprawnień, które były zagwarantowane tylko dla pracowników, na niepracownicze stosunki zatrudnienia jest obecna od jakiegoś czasu na gruncie polskiego prawa. Rozszerzanie tych uprawnień odbywa się w kontekście unormowań aktów międzynarodowych, w tym aktów prawnych ONZ, ale także w ramach przepisów Konstytucji RP (w tym art. 68 pkt 3; art. 71; art. 72; art. 24). Zmiany, wprowadzone w Kodek-

sie, zmiernają także do uelastycznienia możliwości korzystania z uprawnień rodzicielskich – cenne są te rozwiązania, które pozwalają na wymienialność uprawnień rodzicielskich w relacji pracownik – niepracownik.

Kobieta pracownik po urodzeniu dziecka ma prawo i obowiązki do skorzystania z urlopu rodzicielskiego i przez pierwsze 8 tygodni jest to okres ochronny, który wiąże się przede wszystkim z ochroną kobiety i jej zdrowia, a także z ochroną dziecka. Z kolei matka zatrudniona na podstawie umowy prawa cywilnego nie ma żadnych gwarancji ze strony ustawodawcy. Powstaje więc pytanie czy zdrowie matki niepracownicy jest mniej cenne niż matki mającej status pracownika?

Oceniając wprowadzone regulacje, prelegent zauważył pewien brak konsekwencji ustawodawcy. W przypadku matki ustawodawca nie przewiduje zakazu prowadzenia działalności czy wykonywania usług w ramach umów cywilnoprawnych, czyli matka zaraz po porodzie może dalej kontynuować swoje zatrudnienie czy prowadzić działalność gospodarczą, podczas gdy ojciec dziecka, który jest zatrud-

W 2015 i 2016 r. z grantu na telepracę skorzystało 7 podmiotów, a ze świadczenia aktywizacyjnego 58. Dla porównania z prac interwencyjnych w roku 2015 i 2016 skorzystało 85 092, a ze stażu dla bezrobotnych 390 312 podmiotów.



niony na podstawie umów cywilnoprawnych, aby przejąć opiekę nad dzieckiem musi przerwać działalność zarobkową. Tylko wtedy ojciec będzie mógł przejąć taką opiekę i tym samym nabyć uprawnienia do zasiłku macierzyńskiego, jeżeli przerwie swoją działalność zarobkową.

Doktor **Ewa Staszewska** (Uniwersytet Łódzki) przedstawiła wystąpienie pt. „Wspieranie zatrudnienia osób bezrobotnych realizujących funkcje rodzicielskie”. Rodzicielstwo to bez wątpienia kryterium dyferencjacji statusu prawnego pracownika, ubezpieczonego, podatnika. Również na gruncie regulacji prawnych z zakresu bezrobocia, posiadanie dzieci w istotny sposób wpływa na kształt uprawnień osób bezrobotnych. Osobą będącą w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co

najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia (art. 49 pkt. 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Pod koniec 2016 r. w ewidencji bezrobotnych było zarejestrowanych 17,2% osób posiadających, co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia i 0,2% osób posiadających, co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia. W przypadku danych dot. bezrobotnych posiadających dzieci niepełnosprawne mogą być one zaniżone, co związane jest z poborem świadczeń, które mogą zostać utracone w przypadku rejestracji, jako osoba bezrobotna. Zdaniem prelegentki, bezrobotność wśród osób posiadających dzieci wynika z 2 powodów: najpierw niejednokrotnie zmuszone są do podejmowania decyzji pomiędzy aktywnością zawodową i godzeniem jej z życiem rodzinnym (nie mają takiej możliwości i rezygnują z pracy), a potem następuje dezaktywizacja i trudny powrót do pracy. Ustawodawca dostrzegając niekorzystną sytuację osób bezrobotnych posiadających dzieci zdecydował o wzmoczonej i bardziej ukierunkowanej pomocy w celu zwiększenia ich szans na zatrudnienie – grant na telepracę, świadczenia aktywizacyjne, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem. W przypadku osób wychowujących dzieci nie chodzi tylko o instrumenty, które zapewnią refundację dla pracodawców zatrudniających tę grupę (system zachęt). Niezbędne są także rozwiązania sprzyjające łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych, które uczynią realnym w ogóle podjęcie zatrudnienia.

W wyniku gruntownej nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (u.p.z.) w 2014 r. wprowadzone zostały nowe instrumenty rynku pracy, których celem jest wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy i powrót do zatrudnienia osób bezrobotnych realizujących funkcje rodzicielskie, w tym powracających na rynek pracy

Tabela 2. Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy (%)

	Kobiety	Mężczyźni
ogółem pracujący w niepełnym wymiarze (w % ogółu pracujących)	10,7	4,7
przyczyny pracy w niepełnym wymiarze (w % pracujących w niepełnym wymiarze)		
osoba preferuje niepełny wymiar	42,3	46,2
niemożność znalezienia pracy w pełnym wymiarze	27,3	25,1
opieka nad dziećmi, innymi osobami, inne powody osobiste lub rodzinne	13,1	3,3
nauka	6,9	9,6
choroba, niepełnosprawność	4,6	8,6

Źródło: GUS, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* (2016).

po dłuższej przerwie związanej z wychowywaniem dzieci – grant na telepracę oraz świadczenie aktywizacyjne. Grant na telepracę, jako nowy instrument rynku pracy został uregulowany w art. 60a u.p.z. i polega na możliwości uzyskania z Funduszu Pracy środków finansowych na utworzenie stanowiska przez uprawnione podmioty w formie telepracy w rozumieniu art. 67³ k.p. Maksymalna wysokość grantu nie może być wyższa niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę za każdego skierowanego bezrobotnego. Na stworzonym z uzyskanych środków stanowisku pracy muszą zostać zatrudnieni rodzice powracający na rynek pracy, posiadający co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, którzy w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotni zrezygnowali z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka. Pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani, stosownie do zawartej umowy, do utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez okres 18 miesięcy w połowie wymiaru czasu pracy. Zgodnie z art. 60b u.p.z. starosta na podstawie zawartej umowy może przyznać pracodawcy świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka. Świadczenie aktywizacyjne może przysługiwać przez okres 12 miesięcy w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie za każdego skierowanego bezrobotnego albo 18 miesięcy w wysokości jednej trzeciej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie za każdego skierowanego bezrobotnego. Pracodawca jest zobowiązany zatrudniać skierowanych bezrobotnych nie tylko przez okres, za który przysługuje świadczenie aktywizacyjne, ale także po zakończeniu jego pobierania. Odpowiednio przez okres 6 miesięcy – jeżeli świadczenie aktywizacyjne przysługiwało 12 miesięcy, albo 9 miesięcy – jeżeli świadczenie przysługiwało przez okres 18 miesięcy. Z danych statystycznych wynika, że w 2015 i 2016 r. z grantu na telepracę skorzystało 7 podmiotów, a ze świadczenia

Wprowadzenie zatrudnienia przyjaznego rodzinie wpływa na brak konieczności dokonywania wyboru między pracą i domem, co wiąże się z obniżeniem poziomu stresu, a to przyczynia się do wzrostu satysfakcji z pracy i z życia.



aktywizacyjnego 58. Dla porównania z prac interwencyjnych w roku 2015 i 2016 skorzystało 85 092, a stażu dla bezrobotnych 390 312 podmiotów. Zdaniem dr Staszewskiej niskie zainteresowanie telepracą wynika, albo z zawężonych i niezrozumiałych przepisów, albo telepraca jest w Polsce mało popularna.

Innymi instrumentami przewidzianymi w u.p.z. jest refundacja kosztów opieki nad dzieckiem. Artykuł 61 u.p.z., polegający na możliwości refundacji kosztów opieki nad dzieckiem adresowany jest do osoby bezrobotnej posiadającej co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia. Starosta może po udokumentowaniu poniesionych kosztów, refundować koszty opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7, w uzgodnionej wysokości, nie wyższej jednak niż połowa zasiłku dla bezrobotnych, na każde dziecko, na opiekę którego poniesiono koszty. Możliwość sfinansowania kosztów opieki została jednak uzależniona od podjęcia przez osobę bezrobotną zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, ewentualnie od skierowania na staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, czy szkolenie. Ponadto z tytułu podjęcia powyższych aktywności rodzic nie może osiągać miesięcznie przychodów przekraczających wysokość minimalnego wynagrodzenia. Refundacja przysługuje zasadniczo na okres do 6 miesięcy.

Agnieszka Smoder (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych) omówiła wybrane wyniki przeprowadzonych badań w ramach projektu „Zatrudnienie przyjazne rodzinie – szanse i wyzwania”. Przedstawiła zalety, ale też i zagrożenia płynące z wprowadzenia rozwiązań zatrudnienia przyjaznego rodzinie (*Family Friendly Employment – FFE*). Pracodawcy i pracownicy podkreślają, że wprowadzenie zatrudnienia przyjaznego rodzinie wpływa na brak konieczności dokonywania wyboru między pracą i domem, co wiąże się z obniżeniem poziomu stresu, co z kolei przyczynia się do wzrostu satysfakcji z pracy i z życia pozazawodowego. Wśród przyczyn wprowadzenia dodatkowych działań w ramach FFE istotną rolę odgrywają osobiste doświadczenia pracodawcy w tym zakresie tj. doświadczenie trudności związanych z godzeniem ról zawodowych i rodzinnych. Rozwiązania FFE sprzyjają m.in. tworzeniu przyjaznej



pracownikom kultury organizacyjnej, wzrostowi zaufania do pracodawcy, a także świadomości wśród pracowników, że mogą liczyć na pomoc w sytuacjach awaryjnych (np. możliwość przyjscia z dzieckiem do pracy w sytuacji awaryjnej zamiast branie urlopu na żądanie). Niewątpliwie rozwiązania przyjazne rodzinie dają możliwość większego skupienia się na pracy zawodowej, np. przedszkola przyzakładowe – „pracownik nie musi się spieszyć, aby odebrać dziecko z przedszkola, które np. jest tylko otwarte do godziny 16 – może bardziej zaangażować się w pracę a nie myśleć czy zdąży odebrać dziecko przed zamknięciem przedszkola”. Oprócz zalet mogą pojawić się zagrożenia (wyzwania do wypracowania), a wśród nich np. w przypadku firmowego przedszkola sytuacje, w których dziecko będzie „przetrzymany po godzinach”. Mogą pojawić się trudności z wypracowaniem kompromisu, konflikty między pracownikami wynikające z poczucia niesprawiedliwości oraz problem ryzyka marginalizacji pracowników objętych wsparciem. Pracownicy będący singlami mogą odczuwać pewnego rodzaju poczucie niesprawiedliwości – nie przysługują im żadne uprawnienia i muszą dostosować swoją pracę pod osoby, które korzystają z rozwiązań przyjaznych rodzinie. Istnieje potrzeba wypracowania kompromisu pomiędzy potrzebami pracowników a potrzebami klientów – nie wszędzie jest możliwość wprowadzenia np. elastycznego systemu pracy, a najważniejszy jest interes firmy. Ważne jest także zachowanie zasady *win-win*, by pracodawca i pracownik wypracowali kompromis. Pojawia się też problem ryzyka marginalizacji pracowników objętych wsparciem, który występuje np. u telepracowników, którzy mają poczucie wyobcowania, pewnego rodzaju poczucie izolacji i braku tożsamości z firmą. Ważne jest by pracodawca miał jakiś kontakt z takimi pracownikami i pomocny może być tutaj firmowy Intranet, newsletter,

czy cykliczne spotkania by zachować nitkę połączeń między pracownikiem a pracodawcą. Telepraca może ponadto wywoływać konflikt na linii praca–dom, gdyż z jednej strony pracownik ma wpływ na ustalanie godzin swojej pracy, co jest komfortowe, ale z drugiej strony ten brak stałych godzin pracy może zaburzyć podział czasu praca–dom – dla przykładu odpowiedź udzielona podczas badań: „Wszyscy zazdrozczą mi, że pracując w domu równocześnie mogę zajmować się rocznym dzieckiem. A ja wolałabym wyjść z domu, pograć się w pracy (bez nieustannego odrywania się), a potem wrócić i naprawdę zająć się dzieckiem bez myślenia, że niedokończone zadanie czeka na mnie. Ktoś, kto nie doświadczył tego nieustannego poczucia winy (»jestem złym pracownikiem, bo zajmuje się teraz dzieckiem« na zmianę z »jestem złą matką, bo za dużo tkwię przy komputerze«) nie zdaje sobie sprawy, jak to męczy i stresuje”. Zagrożeniem wprowadzenia elastycznych form pracy mogą być zawyżone oczekiwania pracodawcy w stosunku do pracownika, który może czuć, że wymagana jest od niego wzmożona dyspozycyjność – dla przykładu odpowiedź udzielona podczas badań: „Ta praca nigdy się nie kończy. Z żalem wspominam moment wychodzenia z firmy, lekkość, jaką dają poczucie zakończe-

Pracodawcy, którzy nie wprowadzają żadnych dobrowolnych działań na rzecz FFE uznają kwestię godzenia pracy z rodziną, jako prywatną sprawę pracownika.

nia pracy. Teraz nawet, kiedy jestem naprawdę zmęczony i wyłączam komputer, nie potrafię wyłączyć swojego myślenia o pracy. Kończy się to zwykle tym, że wracam do biurka, by pracować. Wypijam kolejną kawę, która najskuteczniej działa wspólnie z napojem energetyzującym. Po tem oczywiście nie potrafię zasnąć i bez tabletki się nie obędzie". Do zagrożeń można zaliczyć także sytuacje, w której pracownicy nieobjęci benefitami mogą być obciążeni zwiększonymi obowiązkami, przez co może wzrosnąć poczucie niesprawiedliwości.

Kluczowym elementem w projektowaniu FFE jest rozpoznanie potrzeb wśród pracowników, a generalnie firmy nie prowadzą systematycznych badań na ten temat. W większości wywiad opiera się na nieformalnych narzędziach w postaci okresowych rozmów z pracownikiem. W dużych firmach tematyka zatrudnienia przyjaznego rodzinie jest jednym z komponentów badań o szerszej tematyce np. satysfakcji z pracy, efektywności pracowników. W niektórych mniejszych firmach funkcjonuje polityka tzw. otwartych drzwi, czyli pracownik może w każdej chwili przyjść ze swoim problemem. W jednej z badanych firm pojawiła się też polityka czerwonych skrzynek, czyli anonimowa forma kontaktu z pracodawcą. Jeden z właścicieli badanej firmy nie widział potrzeby prowadzenia badań mówiąc: „Pewnie, że pracownicy chcieliby pracować w lepszych warunkach, mieć obszerne pokoje z klimatyzacją, lepszy dojazd do pracy, lepsze wynagrodzenia, mieć rozwiązana kwestię opieki nad dziećmi poprzez tanie przedszkola itd. Ja wiem czego by chcieli pracownicy – ja też bym tego chciał i do tego badania nie są potrzebne”.

Podsumowując zauważyła, że stosowane w badanych firmach działania dobrowolne FFE są skierowane głównie do młodych rodziców, a w szczególności do kobiet w ciąży oraz w okresie wczesnego macierzyństwa. Brakuje np. rozwiązań adresowanych do osób mających problemy z godzeniem pracy z opieką nad zależnymi i starszymi członkami rodziny. Część pracodawców do rozwiązań na rzecz zatrudnienia przyjaznego rodzinie zalicza uprawnienia normatywne. Szerszy zakres działań na rzecz zatrudnienia przyjaznego rodzinie występuje w grupie firm dużych bądź średnich, należących do sektora prywatnego, często z udziałem kapitału zagranicznego. Badani pracodawcy, którzy nie wprowadzają żadnych dobrowolnych działań na rzecz FFE uznają kwestię godzenia pracy z rodziną, jako prywatną sprawę pracownika. Rozpoznanie potrzeb pracowników w zakresie godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi rzadko opiera się na prowadzeniu systematycznych badań na ten temat. Wśród przyczyn wprowadzenia dodatkowych działań w ramach FFE istotną rolę odgrywa osobiste doświadczenie pracodawcy w tym zakresie tj. doświadczenie trudności związanych z godzeniem ról zawodowych i rodzinnych. Istnieje potrzeba szerokiego upowszechniania informacji oraz wymiany doświadczeń wśród pracodawców nt. sprawdzonych rozwiązań FFE, stosowanych metod wdrażania tych rozwiązań oraz nt. płynących z nich wymiernych korzyści dla pracodawcy.



Moderatorem III panelu była prof. Monika Tomaszewska. Doktor hab. **Monika Gładoch** (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego) mówiła o świadczeniach socjalnych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) na rzecz pracowników rodziców. Podstawą prawną świadczeń z Funduszu jest ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. To, czy u pracodawcy i w jakim rozmiarze będą udzielane świadczenia z ZFŚS, jest decyzją pracodawcy, która zapada w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub z przedstawicielem pracowników, gdy nie działają w zakładzie związki (mówi o tym art. 8 tej ustawy). Działalność socjalna to zgodnie z ustawą usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Według ustawy, zakładowe objekty socjalne to ośrodki wczasowe i kolonijne, domy wypoczynkowe, sanatoria, ogrody działkowe, objekty sportowo-rekreacyjne, żłobki, kluby dziecięce i przedszkola oraz objekty służące działalności kulturalnej. O ile zapomoga zawsze wymaga wejścia w stan finan-

sów rodziny to zakres wykorzystania świadczeń socjalnych na rzecz rodziny nie jest już tak odnoszony do sytuacji materialnej – bardziej znaczące jest np. ile jest dzieci w rodzinie. Widać to także w orzecznictwie sądowym:

- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2008 r., II PK 74/08
„Kryterium socjalne, o którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych odnosi się jedynie do przyznawania ulgowych świadczeń i usług, nie dotyczy ono natomiast innych świadczeń i usług, o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy”.
- wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 7 grudnia 2016 r., III AUa 2208/15
„Kryterium socjalne, o którym mowa w art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s. odnosi się jedynie do przyznawania ulgowych świadczeń i usług, a nie dotyczy innych świadczeń i usług, o których stanowi art. 2 ust. 1 u.z.f.ś.s”.
- wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 7 grudnia 2016 r., III AUa 2209/15
„Choć faktycznie ustawa o ZFŚS nie określa, w jaki sposób pracodawca ma ustalić położenie życiowe, rodzinne i materialne osoby uprawnionej do korzystania z tego funduszu, to nie znaczy jednak, iż pozostawia mu się w tym zakresie pełną dowolność. Pracodawca ma natomiast swobodę w wyborze kryteriów na podstawie, których ustali sytuację pracowników. (...) W przypadku niektórych świadczeń (paczki świąteczne) istotna może być tylko sytuacja rodzinna (ilość dzieci), a kryterium materialne praktycznie roli nie odgrywa, zaś w przypadku dofinansowania do wczasów znaczenie ma kryterium materialne, ale i rodzinne, tj. ilość osób w rodzinie”.

- wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 8 października 2015 r. III AUa 39/15
„Trudno przyjąć, że korzystanie z takich form działalności socjalnej, jak dofinansowanie do zajęć sportowych w postaci karnetów, sfinansowanie kosztów szczepionki przeciwko grypie, wypłaty jednorazowej dotacji związanej z zawarciem związku małżeńskiego, miałyby być uzależnione od tzw. kryterium socjalnego, czyli od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu”.

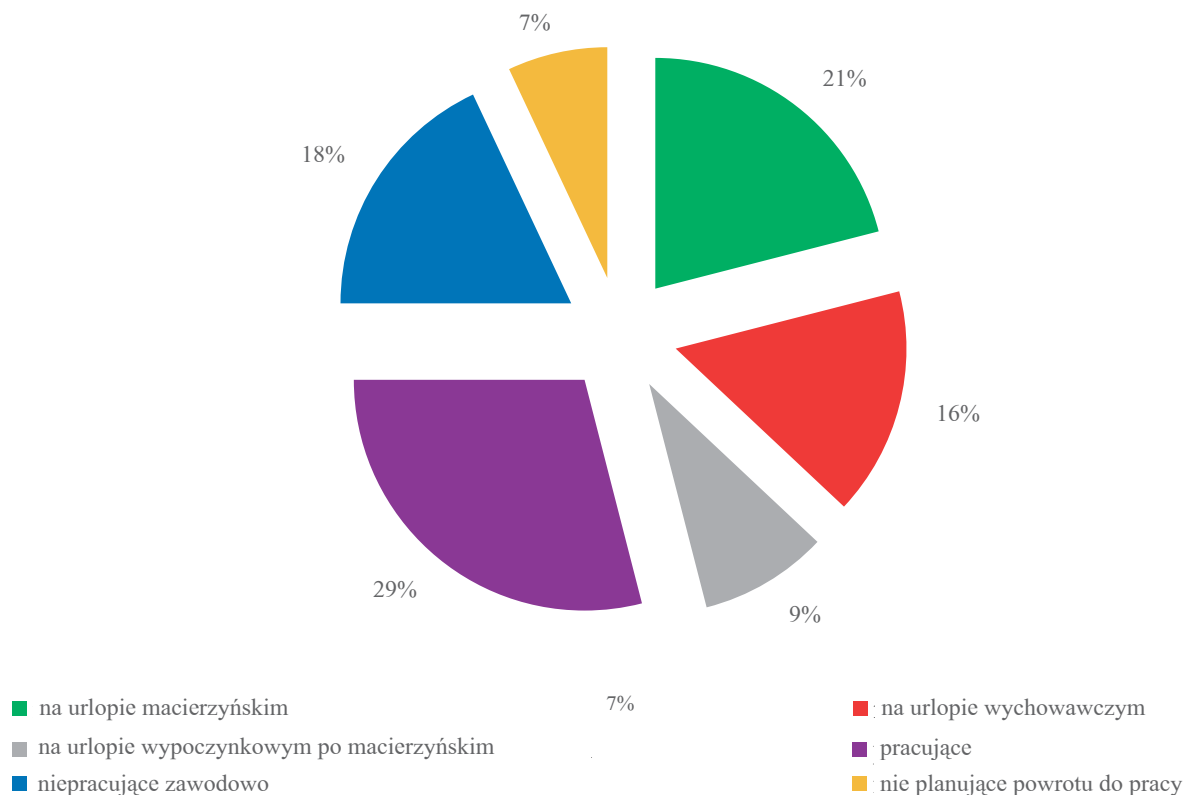
Powyższe wyroki wskazują, że świadczenia z funduszu świadczeń socjalnych są dedykowane wszystkim pracownikom, czyli w przypadku pomijania kogoś przez pracodawcę może pojawić się zarzut nierównego traktowania. W dalszej części prelegentka przedstawiła kilka form zapisów dofinansowania funkcjonujących w praktyce:

- dofinansowanie wypoczynku dziecka pracownika. Dofinansowanie wypoczynku dziecka dotyczy: kolonii i obozów letnich, zimowisk i zielonych szkół, oaz, rajdów dla dzieci i młodzieży oraz innych organizowanych przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, wyjazdów indywidualnych zorganizowanych przez opiekunów dziecka; wypoczynku zdrowotnego, specjalistycznego;
- dofinansowanie kolonii i obozów letnich, zimowisk i zielonych szkół, oaz, rajdów dla dzieci i młodzieży oraz innych organizowanych przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie. Podstawę do przyznania dofinansowania kolonii i obozów letnich, zimowisk i zielonych szkół, oaz, rajdów dla dzieci i młodzieży oraz innych organizowanych przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, stanowi wniosek (załącznik do Regulaminu);



Na zdjęciu od lewej: dr A. Rycak (Kancelaria Raczkowski Paruch), prof. D. Karkowska (Uczelnia Łazarskiego), dr M. Rycak (Uczelnia Łazarskiego), I. Zakrzewska (CPS „Dialog”).

Wykres 5. Sytuacja zawodowa matek dzieci do lat trzech w 2011 r.



Źródło: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie raportu z akcji lokalnych „MAMA WRACA DO PRACY” <https://rynekpracy.pl/artykuly/wychowanie-dzieci-a-kariera-dylematy-mlodych-mam> (dostęp 25.08.2017).

- dofinansowanie wyjazdów indywidualnych zorganizowanych przez opiekunów dziecka. Podstawę do przyznania dofinansowania wyjazdów indywidualnych zorganizowanych przez opiekunów dziecka stanowi wniosek (załącznik do Regulaminu). Warunkiem otrzymania dofinansowania do indywidualnych wyjazdów dzieci jest dostarczenie zaświadczenia o pobycie wystawione przez biuro podróży, właściciela ośrodka wypoczynkowego czy kwater prywatnych lub inne w sposób jednoznaczny potwierdzające odbycie się wypoczynku np. potwierdzenie zapłaty (faktura, rachunek, dokument KP, przekaz pocztowy czy przelew bankowy);
- środki Funduszu przeznacza się dla osób uprawnionych do korzystania z Funduszu na finansowanie lub dofinansowanie; wypoczynku krajowego lub zagranicznego (z zastrzeżeniem, że zorganizowaną formą wypoczynku nie jest np. usługa noclegowa, usługa gastronomiczna, zakwaterowanie, wynajem pokoi, campingu, pola namiotowego, nieruchomości itp.):
 - 1) dzieci i młodzieży zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie w formie wyjazdowej, np. kolonii, wczasów, obozów, zimowisk lub innej mającej w swojej ofercie co najmniej dwie usługi turystyczne oraz innej formie wypoczynku w miejscu zamieszkania, np. półkolonii, wczasów w mieście – trwającego maksymalnie do 18 dni, z zastrzeżeniem, że dopłata do ww. form wypoczynku będzie dokonywana maksymalnie do wysokości 150% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w pierwszym kwartale danego roku kalendarzowego – wartości jednego skierowania;
 - 2) dzieci, będących uczniami klas III – ich szkół podstawowych zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie za pośrednictwem szkół podstawowych w formie wyjazdów klimatycznych połączonych z nauką – tzw. „zielonych szkół” – trwającego maksymalnie do 18 dni, z zastrzeżeniem, że dopłata do ww. form wypoczynku będzie dokonywana maksymalnie do wysokości 150% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w pierwszym kwartale danego roku kalendarzowego – wartości jednego skierowania;
- pozostałą część środków funduszu przeznacza się na:
 - Dofinansowanie zorganizowanego wypoczynku pracowników, dzieci pracowników w formie wczasów, kolonii, zimowisk, zielonych szkół, wycieczek, obozów, kolonii zdrowotnych, zakupionych przez pracodawcę lub indywidualnie przez osoby zatrudnione;
 - przeznaczenie środków funduszu:
 - 1) środki ZFŚS mogą być przeznaczone na różne formy wypoczynku, działalność kulturalno-oświatową, sportowo-rekreacyjną, udzielanie pomocy materialno-



Na zdjęciu Agata Pawłowska-Lis (Państwowa Inspekcja Pracy).

-rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową w tym na:

- a) zorganizowany wypoczynek dla dzieci i młodzieży (dofinansowanie wypoczynku dzieci i młodzieży może być przyznane raz w roku kalendarzowym na każde dziecko),
 - b) wycieczki, wyjazdy sobotnio-niedzielne,
 - c) zakup biletów do kina, teatru, na wystawy,
 - d) finansowanie paczek świątecznych dla dzieci uprawnionych osób, do ukończenia 14. roku życia (...);
- zakres działalności socjalnej realizowanej w oparciu o środki z Funduszu. Wypoczynek dzieci:
- 1) wypoczynek dzieci realizowany jest poprzez dofinansowanie do zorganizowanych form:
 - a) kolonii, obozów i zimowisk – organizowanych w trakcie letniej i zimowej przerwy w nauce,
 - b) wypoczynku śródrocznego – „zielonych szkół” organizowanych przez szkoły podstawowe,
 - c) wypoczynku specjalistycznego;
 - 2) wysokość dofinansowania do wypoczynku dzieci, o którym mowa w pkt. 1, jest zróżnicowana i zależna od dochodu;
 - 3) współmałżonkowie zatrudnieni w Spółce korzystają z dofinansowania do wypoczynku dzieci tylko z tytułu zatrudnienia jednego z nich;
 - 4) dofinansowanie do wypoczynku może zostać przyznane rodzicom dla uprawnionego dziecka w łącznej wysokości nieprzekraczającej w roku kalendarzowym: a) 30 dni z uwzględnieniem wszystkich form zorganizowanego wypoczynku dzieci;
- kolonie, obozy i zimowiska. Organizację wypoczynku pracodawca:

- a) powierza obsługującemu Fundusz,
- b) realizuje w formie refundacji, na podstawie dowodów wpłaty wystawionych między innymi przez organizacje społeczne, stowarzyszenia, fundacje, które spełniają wymogi określone w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 21.01.1997 r. w sprawie warunków jakie muszą spełniać organizatorzy wypoczynku dla dzieci i młodzieży szkolnej, a także zasad jego organizowania i nadzorowania (Dz.U. z 1997 r. Nr 12, poz. 67 z późn. zm.) i w Ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach turystycznych (tekst jednolity Dz.U. z 2004 r. Nr 223 poz. 2268 z późn. zm.);

- wypoczynek dzieci tzw. śródroczny – „zielone szkoły”, zorganizowane w oparciu o Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie warunków i sposobów organizowania przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki krajoznawstwa i turystyki z dnia 8 listopada 2001 r. (Dz.U. z 2001 r. Nr 135, poz. 1516). Przez zorganizowaną formę wypoczynku śródrocznego rozumienie się wypoczynek zwany „zieloną szkołą” organizowany przez szkoły podstawowe w czasie trwania roku szkolnego dla dzieci uczących się w wieku do lat 12 (liczy się rok urodzenia). Decyzję o ewentualnym przyznaniu tego świadczenia podejmuje TKŚS w ramach posiadanych środków;
- wypoczynek specjalistyczny. Dofinansowanie do wypoczynku o profilu specjalistycznym dokonywane będzie dla uprawnionych dzieci w stosunku do których orzeczono:
 - a) znaczny stopień niepełnosprawności – bez względu na wiek,
 - b) inny stopień niepełnosprawności (w tym dzieci do 16. roku życia zaliczone do osób niepełnosprawnych) – do 25. roku życia (liczy się rok urodzenia), pod warunkiem dołączenia do wniosku niezbędnych dokumentów, w tym orzeczenia o niepełnosprawności, skierowania wystawionego przez lekarza lub specjalistyczną placówkę lecznictwa zamkniętego i po akceptacji TKŚS;

W przypadku matki ustawodawca nie przewiduje zakazu prowadzenia działalności czy wykonywania usług w ramach umów cywilnoprawnych zaraz po porodzie, podczas gdy ojciec dziecka, który jest zatrudniony na podstawie umów cywilnoprawnych, aby przejąć opiekę nad dzieckiem musi przerwać działalność zarobkową.



Na zdjęciu od lewej: A. Smoder (IPiSS), dr A. Rycak (Kancelaria Raczkowski Paruch), dr hab. K. Walczak (Uniwersytet Warszawski), dr E. Staszewska (Uniwersytet Łódzki), dr hab. T. Duraj (Uniwersytet Łódzki).

– świadczenia socjalne w układach zbiorowych pracy. Zasady wypłacania ekwiwalentu na pomoce szkolne (np. obowiązujący w górnictwie ekwiwalent na pomoce szkolne tzw. „ołówkowe” lub „piórnikowe”). Pracownikom przysługuje ekwiwalent na zakup pomoce szkolnych na każde dziecko uczęszczające do szkoły (począwszy od klasy „0”) lub odbywające studia wyższe, które spełnia następujące warunki:

- pozostaje na utrzymaniu pracownika,
- uczęszcza do szkoły lub odbywa studia wyższe,
- przed rozpoczęciem roku kalendarzowego w którym rozpoczęło studia, nie ukończyło 25. roku życia.

Wysokość ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 1 ustala się w wysokości 30% najniższego wynagrodzenia określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej (art. 25 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę Dz.U. Nr 200 poz. 1679 z późniejszymi zmianami) i wskaźnika 0,8129.

Na zakończenie dr hab. Gładoch podkreśliła, że wymienione powyżej rozwiązania występują tylko u niektórych pracodawców oraz wyraziła nadzieję, że takie dobre praktyki będą powszechnie stosowane.

Doktor **Katarzyna Roszewska** (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego) przedstawiła prezentację pt. „Ochrona życia rodzinnego pracownika będącego opiekunem osoby z niepełnosprawnością”. W przypadku, kiedy pracodawca zdecyduje się na wsparcie pracownika będącego opiekunem osoby niepełnosprawnej trzeba pamiętać, że to wsparcie musi mieć charakter długofalowy – będą to więc rozwiązania drogie i wystąpi problem balansu między obowiązkami rodzinnymi (opiekuńczymi) a możli-

wościami świadczenia pracy. Dlatego konieczne jest, by w takie rozwiązania angażować ustawodawcę (instytucje publiczne), ponieważ sami pracodawcy nie będą w stanie udźwignąć takiego ryzyka socjalnego. W Polsce nie występują systemowe rozwiązania wspierające opiekunów osób z niepełnosprawnościami – brak systemowego postrzegania obowiązków z tytułu sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną przez pracowników w przepisach prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. W przeciwieństwie do klasycznych obowiązków rodzicielskich – obowiązki opiekunów nie były dostrzegane w przepisach antydyskryminacyjnych, o czasie pracy, o świadczeniach pieniężnych natury socjalnej w prawie pracy. Cechą prawnie chronioną (wprost) jest niepełnosprawność pracownika, nie zaś członka jego rodziny.

Podstawna prawna ochrony pracy opiekuna występuje w: Kodeksie pracy; Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania; Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych; Dyrektywie antydyskryminacyjnej.

1. W Kodeksie pracy rozwiązania te są bardzo szeroko ujęte. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Za naruszenie zasady równego traktowania uważa się różnicowanie sytuacji pracownika, którego skutkiem jest w szczególności:
 - 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym;
 - 2) wypowiedzeniu warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników;
 - 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
 - 4) stosowaniu kryterium stażu pracy.
- Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans pracowników, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.
2. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania. Zakres ustawy w związku z zatrudnieniem:
- 1) podejmowanie kształcenia zawodowego, w tym dokształcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
 - 2) warunki podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
 - 3) przystępowanie i działanie w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;

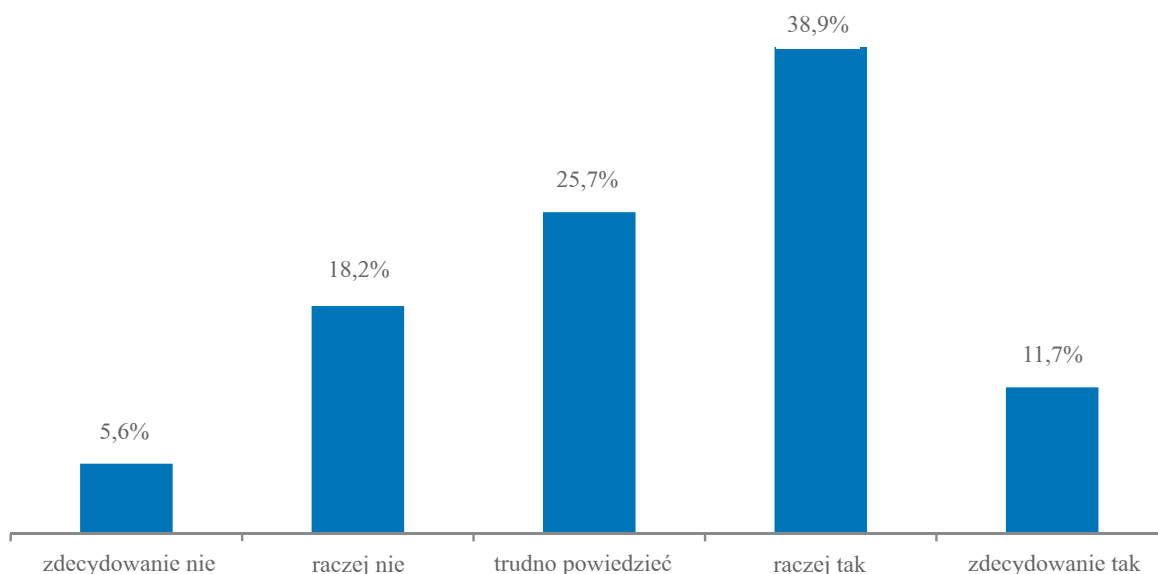
W 2016 r. inspektorzy pracy w trakcie prowadzonych kontroli ujawnili nieprawidłowości dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem u 635 pracodawców. Najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością był m.in. brak wykazu prac wzbronionych kobietom u 158 pracodawców.



Na zdjęciu dr Katarzyna Roszewska (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego).

- 4) dostęp i warunki korzystania z: a) instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy, b) zabezpieczenia społecznego.
- Ustawy nie stosuje się do: swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości; odmiennego traktowania co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby.
3. Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych
- 1) rodzina jest naturalną i podstawową komórką społeczeństwa i jest uprawniona do ochrony przez społeczeństwo i państwo, a osoby niepełnosprawne i członkowie ich rodzin powinni otrzymywać niezbędną ochronę i pomoc umożliwiającą rodzinom przyczynianie się do pełnego i równego korzystania z praw przez osoby niepełnosprawne;
 - 2) poszanowanie życia rodzinnego;
 - 3) ochrona przez ubóstwem;
 - 4) opieka wytchnieniowa (dot. osób, które zdecydowały się całkowicie zrezygnować z pracy, by przejąć opiekę nad osobą z niepełnosprawnością).
4. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy:

Wykres 6. Ocena własnych pracodawców pod kątem przyjazności pracownikom-rodzicom



Źródło: Pracodawcy przyjazni rodzinie – wyniki ogólnopolskiego badania pracowników-rodziców przeprowadzonego przez KPRP (2015)

- Zakaz dyskryminacji w dyrektywie a dyskryminacja przez asocjację „nie tylko osoby niepełnosprawne chronione są przed nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, ale także osoby, które w jakiś sposób doznały naruszenia swych praw z uwagi na powiązania z osobami niepełnosprawnymi” – Rzecznik Generalny.

W komentarzach zwraca się uwagę na zwrot „ze względu na”, który wydaje się być pojęciem szerszym i obejmującym zakresem swojego „działania” także sytuacje, w których doszło do nierównego traktowania i w których czynnik niepełnosprawności odegrał jakąś rolę – dr Krzysztof Śmiszek, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego. Wśród utrwalonych rozwiązań, które mogą być dedykowane opiekunom, wskazać można: dłuższy urlop wychowawczy; urlop bezpłatny w ustawie o pomocy społecznej; świadczenia rodzinne podlegające jednak wielu zmianom i preferujące opiekunów dzieci; prawo do rezygnacji z zatrudnienia z obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalno-rentowym; wcześniejsza emerytura dla kobiet (przepis uchylony). Patrząc na powyższe regulacje można odnieść wrażenie, że ustawodawca te osoby wypycha z rynku pracy. Wszystkie te świadczenia mają charakter długofalowy, wiążą się z rezygnacją z zatrudnienia. Mają charakter ochronny, ale nie pozwalają utrzymać zatrudnienia. Wyjście opiekuna z rynku pracy wiąże się z wyższymi kosztami ekonomicznymi dla społeczeństwa, gdyż po wyjściu z rynku opiekun często popada w tzw. pułapkę świadczeniową (jest tendencja zatrzymywania w domu dziecka z niepełnosprawnością przez rodzica, bo do dziecka przywiązane jest świadczenie, a to jest źródło utrzymania dla rodziny). Nie ma też rozwiązań wspierających powrót do pracy w sytuacji, kiedy opieka dot. osoby nietrwale niepełnosprawnej, np. małżonek po wyławie.

Pojawił się „Program Za Życiem”, a w nim:

- wsparcie członków rodziny w opiece nad osobą niepełnosprawną przez możliwość uzyskania pomocy w formie tzw. opieki wytchnieniowej (pomoc w załatwieniu codziennych spraw, zastępstwo członka rodziny/opiekuna w przypadku jego odpoczynku lub podjęcia pracy – do 120 godzin rocznie);
- przekazanie urzędом pracy dodatkowych środków na działania aktywizacyjne dla bezrobotnych rodziców i opiekunów osób niepełnosprawnych, niezbędne do



Na zdjęciu dr Barbara Godlewska-Bujok (Uniwersytet Warszawski).



Na zdjęciu od lewej: A. Pawłowska-Lis (PiP), dr B. Godlewska-Bujok (Uniwersytet Warszawski), dr K. Roszewska (UKSW), dr hab. M. Gładoch (UKSW), prof. M. Tomaszewska (Uniwersytet Gdański).

- podjęcia zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej;
- okres opieki z ustawy zasiłkowej.

Zdaniem dr Roszewskiej należy uporządkować terminologię dot. pojęcia opiekuna. Poruszyła także temat telepracy. W Kodeksie pracy i regulacji dot. telepracy jest zapis, że pracodawca w uzgodnieniu z przedstawicielstwem lub związkiem zawodowym może uregulować warunki telepracy. Zadała pytanie: Dlaczego nie uregulować uprzywilejowanej pozycji niektórych osób, które są bardziej obciążone pewnymi obowiązkami rodzinnymi chociażby właśnie w ramach telepracy?

Doktor **Barbara Godlewska-Bujok** (Uniwersytet Warszawski) w wystąpieniu pt. „100 lat doświadczeń – aktualność koncepcji uprawnień rodzicielskich w polskim prawie pracy” mówiła m.in. o ustawie z 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet. Ustawa ta wprowadzała wiele modeli, które wykorzystujemy do tej pory, była ona bardzo ciekawa i odwoływała się do regulacji międzynarodowych – w tym czasie powstawała Liga Narodów (1920 r.) i odbyły się już pierwsze konwencje MOP. Przeciwno wprowadzeniu przepisów z ustawy oponowały związki zawodowe, zarówno te komunistyczne, socjalistyczne jak i chadecskie. W uchwalonym w 1974 r. Kodeksie pracy, część przepisów pochodzi właśnie z ustawy z 1924 r. Z ciekawych rozwiązań wprowadzonych w ustawie z 1924 r. warto zauważyć art. 15, który nakładał obowiązek na pracodawcę zatrudniającego powyżej 5 kobiet, urządzenie osobnych ustępów, przebieralni i umywalni. Ponadto w zakładach, w których

zatrudniano powyżej 100 kobiet, powinny być „urządzenia kąpielowe” oraz żłobek dla niemowląt. Matkom karmiącym przysługiwała dwu i pół godzinna przerwa na karmienie, wliczana w czas pracy. W art. 16 wprowadzono szczególną ochronę stosunku pracy kobiet ciężarnych, by nie można było ich zwolnić.

Jako ostania głos zabrała **Agata Pawłowska-Lis** (Główny Inspektorat Pracy) przedstawiając „Wyniki kontroli PIP na temat stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem”. Do 2015 r.

Często w sytuacji, gdy dotyka nas konieczność połączenia życia zawodowego z opieką nad ciężko i długotrwale chorym członkiem rodziny, prawo pracy, prawo ubezpieczeń społecznych i prawo administracyjne nie dają nam zbyt wiele – niezadawalające są regulacje dot. świadczeń opiekuńczych ani to, że składki dot. emerytur i rent są na poziomie minimalnym.

Państwowa Inspekcja Pracy corocznie przeprowadzała kontrole planowe, wg jednolitych wytycznych, ukierunkowane na kompleksowe zbadanie zagadnienia przestrzegania uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. W ramach tego, w 2015 r. inspektorzy pracy skontrolowali 688 pracodawców, zatrudniających ponad 75 tysięcy pracowników, w tym ponad 43 tysiące kobiet. Z przeprowadzonych kontroli wynikało, że najczęściej nieprawidłowości polegały na nieopracowaniu wykazu prac wzbronionych kobietom, jego nieaktualności lub niedostosowaniu do specyfiki danego zakładu pracy (art. 104¹ § 1 pkt 6 k.p.). Na 477 pracodawców zobowiązanych do utworzenia regulaminu pracy, u 83 stwierdzono brak wykazu prac wzbronionych kobietom (17,4%), a u 53 – wykazano w nim nieprawidłowości (11,1%). Druga najczęściej stwierdzana nieprawidłowość polegała na nieodbieraniu od pracowników oświadczeń o zamiarze lub braku zamiaru korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem (art. 189¹ k.p.). Wśród 589 zbadanych w tym zakresie pracodawców brak takich oświadczeń ujawniono u 204 (34,6%). W przypadku pozostałych zagadnień objętych tematem kontrolnym, nieprawidłowości stwierdzono u mniej niż 4% wszystkich kontrolowanych pracodawców. Głównie dotyczyły one:

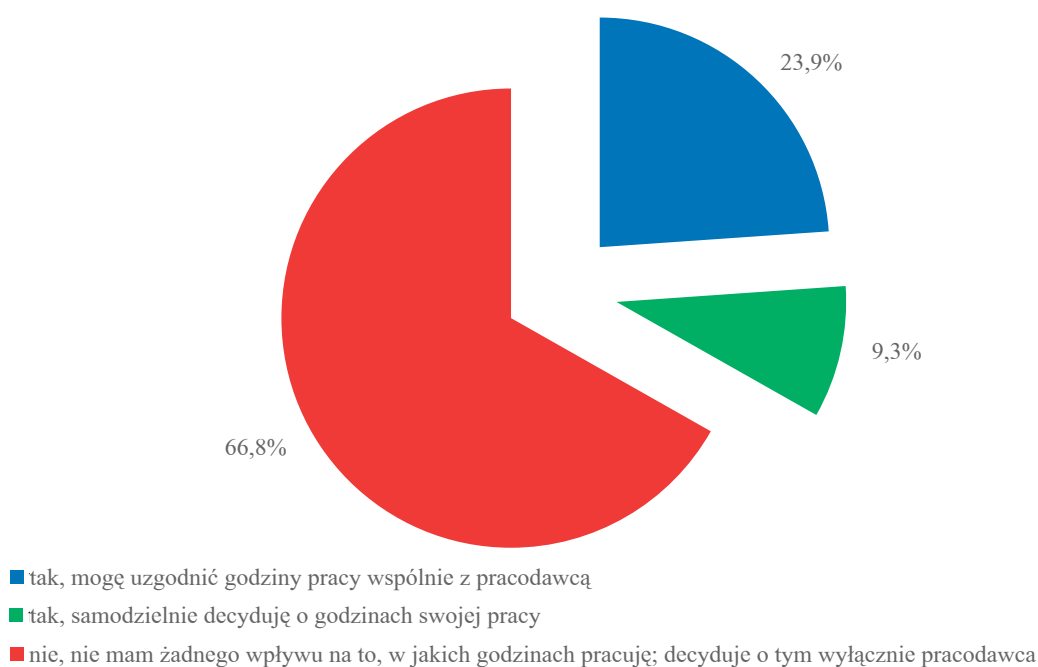
- nieprzedłużenia umowy zawartej na czas określony do dnia porodu (3,82%);
- nieudzielenia bądź nieprawidłowości przy udzielaniu urlopu wychowawczego (3,81%);
- nieprawidłowości przy udzielaniu urlopu ojcowskiego (2,34%);

- nieudzielenia bądź nieprawidłowości przy udzielaniu pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 188 k.p. (1,81%);
- niewypłacania świadczeń związanych z ciążą i macierzyństwem lub uchybień w tym zakresie (1,75%);
- nieprawidłowości przy udzielaniu urlopu rodzicielskiego (1,55%);
- nieprawidłowości przy udzielaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego (1,54%);
- nieprawidłowości w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży oraz kobiet i mężczyzn w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (1,31%);
- nieprzestrzegania zakazu zatrudniania kobiet w ciąży powyżej 8 godzin na dobę (1,01%).

Nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości w zakresie:

- udzielania pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko niewykorzystanej przez matkę części urlopu macierzyńskiego;
- udzielania pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz rodzicielskiego;
- ochrony trwałości stosunku pracy w okresie urlopu ojcowskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także w okresie obniżenia wymiaru czasu pracy przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego,

Wykres 7. Możliwość uzgadniania godzin pracy



Źródło: Pracodawcy przyjaźni rodzinie – wyniki ogólnopolskiego badania pracowników-rodziców przeprowadzonego przez KPRP (2015).

- dopuszczenia pracownika do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego na dotychczasowym stanowisku, równorzędnym lub innym odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym – za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego mu w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem;
- prawa pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego do obniżenia jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu.

Nieprawidłowości w kontrolowanym zakresie występowały zarówno u dużych, jak i u małych pracodawców. W dużych zakładach pracy rzadziej dochodziło do przypadków nieprzestrzegania przepisów dotyczących uprawnień rodzicielskich, gdyż dysponują one wyspecjalizowanymi służbami kadrowo-płacowymi, posiadającymi daleko idącą świadomość prawną w zakresie prawa pracy. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzano u małych i średnich pracodawców, którzy obsługę kadrową prowadzili samodzielnie. Podczas kontroli część pracodawców zgłaszała niechęć wobec rozszerzania przez ustawodawcę katalogu uprawnień związanych z rodzicielstwem. Ich zdaniem zmiany przepisów prawa pracy powodują narastające uciążliwości organizacyjne, choćby z tego względu, że obecnie ciężę skutkują wielomiesięcznymi nieobecnościami pracownic przebywających najpierw na zwolnieniach lekarskich, potem zaś na urlopiach macierzyńskim i rodzicielskim. Pracodawcy zwracają też uwagę, że przepis pozwalający na łączenie opieki nad dzieckiem z pracą zawodową poprzez obniżenie wymiaru czasu pracy pracownikowi uprawnionemu do urlopu wychowawczego jest często nadużywany i pełni w głównej mierze funkcję ochronną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Zdaniem pracodawców często osoby zatrudnione na zastępstwo okazują się lepszymi pracownikami, a prawo swobodnego doboru kadry pracowniczej jest w tym przypadku ograniczone. Ponadto pracodawcy zatrudniający kilku pracowników uważają, że po kilkuletniej nieobecności pracownika trudno zapewnić odpowiednie stanowi-



sko pracy – zgodnie z przepisami prawa pracy. „Od 2016 r. odstąpiliśmy – z uwagi na stosunkowo małą liczbę nieprawidłowości – od przeprowadzania ww. kierunkowych kontroli dotyczących przestrzegania uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Kwestia ta jest obecnie badana w ramach rutynowych kontroli obejmujących również inne zagadnienia” – mówiła.



W 2016 r. inspektorzy pracy w trakcie prowadzonych kontroli ujawnili nieprawidłowości dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem u 635 pracodawców. W związku z tym skierowali 548 wniosków w wystąpieniach oraz wydali 22 polecenia. Najczęściej stwierdzanymi nieprawidłowościami były:

- brak wykazu prac wzbronionych kobietom – u 158 pracodawców;
- nieprawidłowy wykaz prac wzbronionych kobietom – u 81 pracodawców;
- nieprawidłowe udzielenie zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 k.p. – u 18 pracodawców;
- nieudzielenie w ogóle zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 k.p. – u 4 pracodawców;
- zatrudnianie pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody, w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p., oraz delegowanie poza stałe miejsce pracy – u 12 pracodawców;
- zatrudnianie kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia – u 12 pracodawców;
- nieprawidłowe udzielanie urlopu wychowawczego – u 10 pracodawców;
- wypowiedzanie lub rozwiązywanie umów o pracę w okresie ciąży – u 14 pracodawców (7 i 7);
- wypowiedzanie lub rozwiązanie umowy o pracę w okresie urlopu wychowawczego (od dnia złożenia wniosku o urlop wychowawczy do dnia zakończenia urlopu) – u 5 pracodawców.

W 2016 r. struktura rodzajowa ujawnionych nieprawidłowości niewiele się zmieniła. Nadal najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością było nieopracowanie wykazu prac wzbronionych kobietom bądź jego niedostosowanie do



specyfiki zakładu pracy. Ze stosowanej u pracodawców praktyki wynika, że wewnętrzzakładowe źródła prawa pracy nie są tworzone w sposób uwzględniający organizację i zagrożenia występujące w danym zakładzie pracy. Obowiązujące regulaminy powielają przepisy kodeksowe, a wykazy prac wzbronionych kobietom były często kopią obowiązującego rozporządzenia, niedostosowaną swoją treścią do specyfiki danego podmiotu. Znajomość nowych uprawnień rodzicielskich, wprowadzanych do Kodeksu pracy na przestrzeni ostatnich kilku lat coraz lepiej funkcjonuje zarówno wśród pracowników jak i pracodawców. Regulacje prawne, których celem było ułatwienie współuczestniczenia ojców w procesie wychowania dziecka, są prawidłowo stosowane w zakładach pracy. Ojcowie nadal rzadziej niż kobiety korzystają z przysługujących im uprawnień rodzicielskich, np. w zakresie wykorzystania części urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego czy też wychowawczego, jednakże – jak wynika z przeprowadzonych kontroli – coraz więcej pracowników – ojców korzysta z uprawnień wynikających z przepisów Kodeksu pracy, w szczególności z prawa do urlopu ojcowskiego. Przepisy Kodeksu pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem nie powodują większych problemów interpretacyjnych i są na ogół przestrzegane. Jak wynika z przeprowadzonych kontroli, skala nieprawidłowości w tym zakresie jest stosunkowo niewielka. Ujawnione nieprawidłowości miały w znacznej mierze charakter formalny i nie powodowały faktycznego pozbawienia pracowników przysługujących im uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy. Wydaje się, iż kontrole omawianych zagadnień mają w dużej mierze charakter prewencyjny.

Prelegentka przedstawiła liczbę skarg za 2017 r. zgłoszonych do PIP w I kwartale 2017 r., ponieważ wyniki rutynowych kontroli, podczas których zostaną stwierdzone nieprawidłowości

z omawianego zakresu, będą podsumowane dopiero na początku 2018 r. W I kwartale 2017 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 68 skarg dotyczących naruszenia uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem zawierających 78 problemów, z czego – jak ustalono – 18 było zasadnych (35 – bezzasadnych, a pozostałe – niemożliwe do ustalenia). Dla porównania w całym 2015 r. w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem łączna liczba problemów wskazanych przez skarżących wyniosła 298 (0,3%). Do PIP wpłynęło wtedy łącznie blisko 44 tys. skarg, które zawierały ponad 90 tys. problemów. Najwięcej problemów zgłaszanych w skargach dotyczyło wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych (32,5 tys.) oraz nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy (19,9 tys.).

Skargi w 2017 r. dotyczyły najczęściej:

- wypowiedzenia lub rozwiązywania umów o pracę w okresie ciąży (art. 177 § 1 k.p.);
- niewypłacania bądź zaniżania wynagrodzenia za czas choroby w okresie ciąży (art. 92 § 1 k.p.);
- nieudzielenia zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 k.p.;
- nieudzielenia pracownikowi urlopu wychowawczego (art. 186 k.p.);
- nieprzedłużenia do dnia porodu umowy o pracę zawartej na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży (art. 177 § 3 k.p.);
- zatrudniania w godzinach nadliczbowych kobiet w ciąży (art. 178 § 1 k.p.);
- zatrudniania pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. r.ż., bez ich zgody, w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p., oraz delegowania poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2 k.p.);

- nieprawidłowości przy udzielaniu pracownikowi urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1a,1c} k.p.);
- dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym bądź równorzędnym stanowisku, po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego – z naruszeniem art. 183² k.p.;
- wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p. (art. 186⁸ k.p.);
- zatrudniania kobiet w ciąży lub karmiących dziecko piersią przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia (art. 176 k.p.).

W 2013 r. Komisja do Spraw Kontroli Państwowej zwróciła się o przekazanie informacji o skali zjawiska rozwiązywania umów o pracę z osobami powracającymi z urlopów macierzyńskich. W związku z tym inspektorzy pracy podczas kontroli (przede wszystkim związanych z badaniem przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem), dokonali rozpoznania polegającego na pozyskaniu od pracodawców informacji o liczbie osób, których urlopy macierzyńskie zakończyły się w latach 2012–2013 oraz o liczbie osób należących do tej grupy, którym wypowiedziano, bądź z którymi rozwiązano umowę o pracę w okresie do pół roku po zakończeniu urlopu. Informacje w wyżej wskazanym zakresie uzyskano u 581 pracodawców. W toku czynności kontrolnych inspektorzy ustalili, iż w roku 2012 z urlopu macierzyńskiego (zarówno podstawowego, jak i dodatkowego) powróciło 962 pracowników, w tym 875 kobiet i 87 mężczyzn, natomiast w roku 2013 – 824 pracowników, w tym 785 kobiet i 39 mężczyzn. Spośród tej liczby pracowników w 2012 r. w okresie do 6 miesięcy po zakończeniu urlopu, wypowiedziano lub roz-

wiązano stosunek pracy z 61 pracownikami (50 kobiet i 11 mężczyzn) oraz w 2013 r. – z 38 pracownikami (34 kobiety i 4 mężczyzn). Jak wynikało z przeprowadzonych kontroli do rozwiązania stosunku pracy z pracownikami po urlopie macierzyńskim dochodziło najczęściej:

- na mocy porozumienia stron (często na wniosek pracownicy);
- z upływem czasu, na który umowa była zawarta;
- z zachowaniem okresu wypowiedzenia – przez pracodawcę (rozwiązanie umowy terminowej za 2-tygodniowym wypowiedzeniem; rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, najczęściej z przyczyn niedotyczących pracownika, np. zmiany organizacyjne, ekonomiczne, redukcja etatów, likwidacja stanowiska).

Stosunkowo dużo przypadków rozwiązania z pracownikami umów o pracę po powrocie z urlopów macierzyńskich dotyczyło umów terminowych. Pracodawcy bądź nie przedłużali stosunku pracy z pracownikami poprzez zawarcie kolejnych umów o pracę, bądź w przypadku umów na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, zawierających klauzulę o możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem – rozwiązywali w ten sposób umowę z pracownikiem. Z uwagi na fakt, iż przepisy prawa nie zobowiązują pracodawcy do uzasadniania wypowiedzenia takiej umowy, nie było możliwe ustalenie przyczyn wypowiedzenia takich umów. W przypadkach dotyczących wypowiedzenia i rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, inspektorzy pracy nie mają możliwości weryfikowania przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę należy do sądu pracy. Tylko sąd na skutek złożonego przez pracownika odwołania może w sposób wiążący i ostateczny





rozstrzygnąć o prawdziwości przyczyny wypowiedzenia i dopuszczalności rozwiązania umowy. Inspektor pracy może jedynie stwierdzić, czy doszło do naruszenia przepisów prawa pracy przy rozwiązywaniu tych umów. Z przeprowadzonych kontroli wynikało, że tylko w 2 przypadkach inspektorzy stwierdzili naruszenie przepisów dotyczących wypowiedzenia lub rozwiązywania umów o pracę (oba przypadki dotyczyły wręczenia pracownikom wypowiedzenia umowy po dniu złożenia przez nie wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p. – tj. w okresie, gdy zgodnie z art. 186⁸ k.p. korzystały już z ochrony stosunku pracy). Należy zaznaczyć, iż przepisy Kodeksu pracy gwarantują pracownikom powracającym do pracy po urlopie macierzyńskim powrót na dotychczasowe stanowisko pracy (bądź równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu), jednakże nie zabezpieczają przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy po tym okresie. Zgodnie z art. 183² k.p. pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego 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 za pracę, jakie otrzymałby, gdyby nie korzystał z urlopu. W związku z brakiem ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy po powrocie do pracy po urlopie macie-

rzyńskim, część osób korzysta z możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p. (często nawet w sposób symboliczny, np. wnioskując o obniżenie wymiaru czasu pracy o 1/10) tylko po to, aby mieć zapewnioną ochronę wynikającą z art. 186⁸ k.p. Analiza zebranych informacji na temat przypadków rozwiązywania umów o pracę z osobami powracającymi z urlopu macierzyńskiego wskazywała, iż skala tego zjawiska nie była duża. Należy jednak zauważyć, iż mniejsza liczba osób powracających z urlopów macierzyńskich w 2013 r. w stosunku do roku 2012 mogła wynikać ze zmian w przepisach prawa pracy związanych z wprowadzeniem nowego rodzaju urlopu – urlopu rodzicielskiego. Część pracowników po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (podstawowego i dodatkowego) nie wracała do pracy, lecz korzystała z możliwości dłuższego pozostania z dzieckiem w ramach urlopu rodzicielskiego.

W związku z pojawiającymi się pytaniami prelegentów, prof. **Marek Pliszkiwicz** wyjaśnił, że przebieg prac Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, która pracuje nad nowym Kodeksem pracy nie może być tematem rozmów publicznych. Nie dlatego że poruszane tematy są tajne, ale dlatego, że dopóki ustalenia nie zostaną zaakceptowane przez całą Komisję i nie zostaną przekazane do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, to nie mogą być upubliczniane. Przyznał, że jeśli chodzi o kryteria dyskryminacji, w ramach posiedzeń Komisji odbyły się ciekawe i długie dyskusje.



Sławomir Adamczyk (NSZZ „Solidarność”) poinformował zebranych, że na poziomie europejskim rozpoczęła się dyskusja, w której biorą udział związki zawodowe. Komisja Europejska otworzyła pierwszy etap konsultacji, w ramach artykułu 155 Traktatu, dotyczących zmiany w Dyrektywie Rady nr 91/533, która dot. zakresu informacji, jakie powinno przedstawiać się pracownikom. Okazuje się, że Komisja chce zmienić status tej Dyrektywy przekształcając ją z czysto informacyjnej w dyrektywę normatywną, gdzie zawierałby się pewien minimalny próg uprawnień dla wszystkich pracowników, dla wszystkich osób wykonujących pracę, czyli także dla osób samozatrudnionych.



Centrum Partnerstwa Społecznego



Centrum Partnerstwa Społecznego

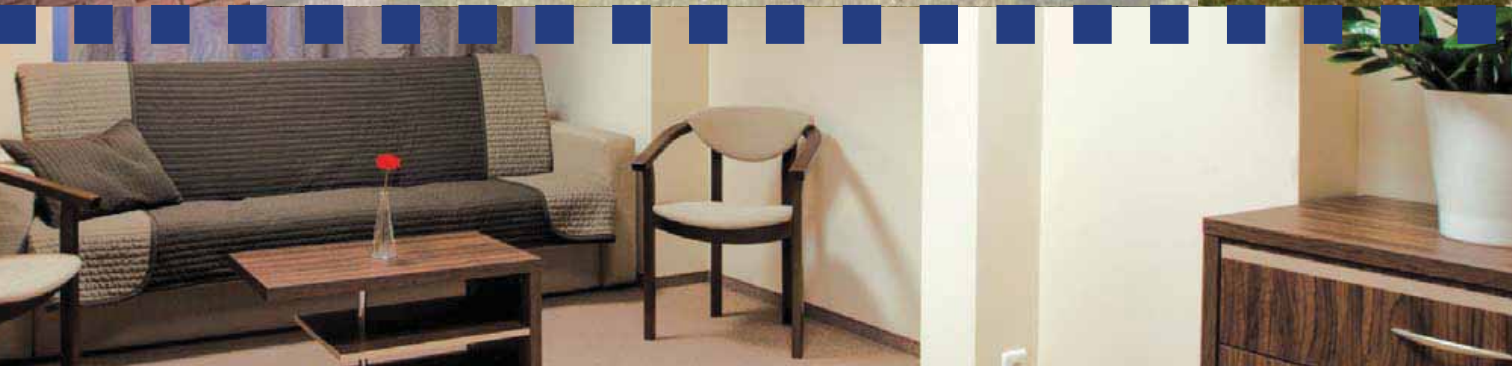
„DIALOG” im. A. Bączkowskiego

Dział Szkoleń i Promocji

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.gov.pl





www.cpsdialog.gov.pl

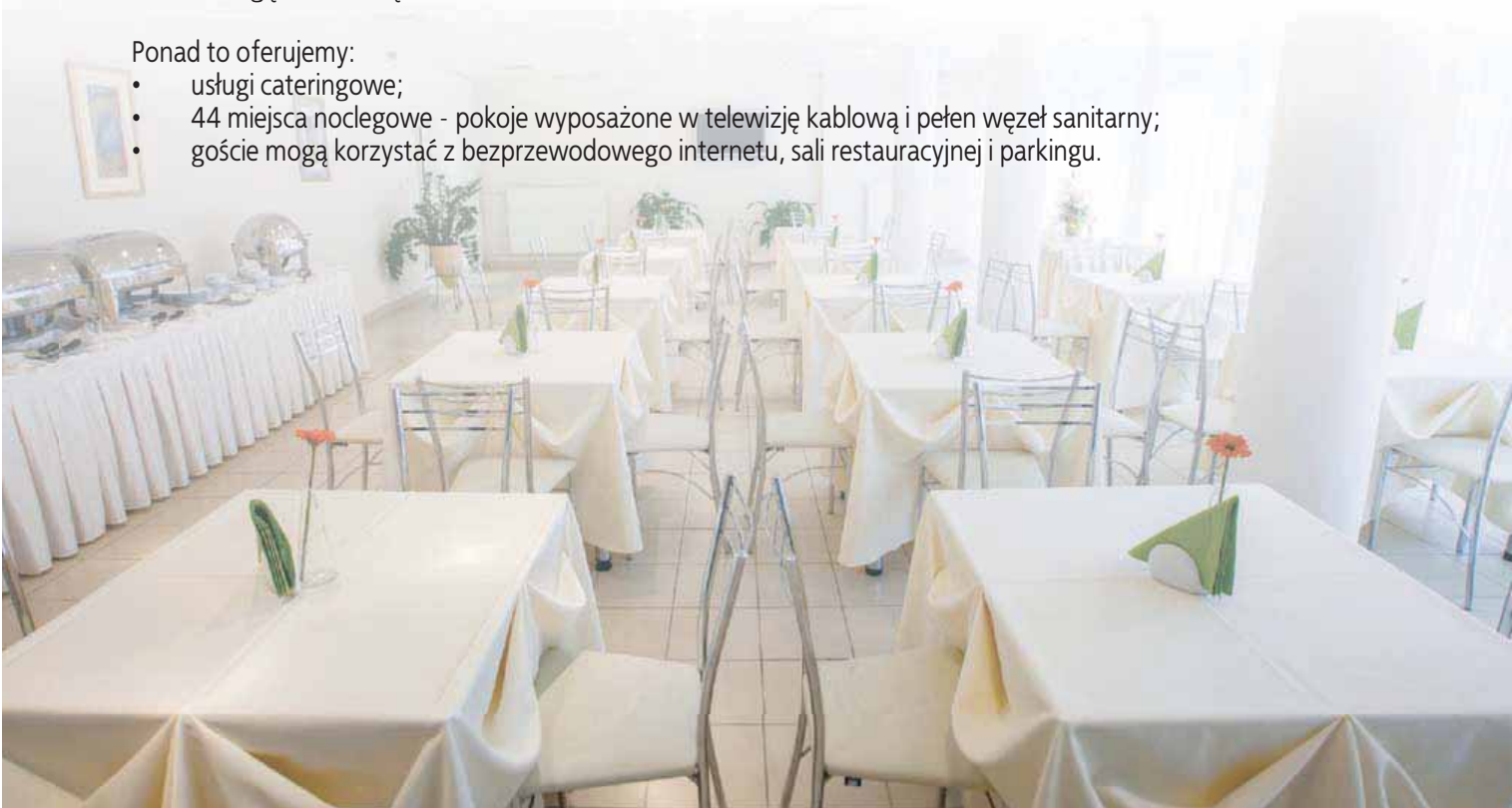
Centrum Partnerstwa Społecznego „DIALOG” im. A. Bączkowskiego - zapewnia profesjonalną obsługę oraz pełną infrastrukturę do przeprowadzenia konferencji, debat i szkoleń.

Centrum nasze to ośrodek badawczo-doradczy o świetnej lokalizacji. Miejsce wielu spotkań np. Rady Dialogu Społecznego. Tu organizowane są konferencje, seminaria i warsztaty partnerów dialogu społecznego, służy mediacjom społecznym, wspiera porozumienie społeczne.

- Gwarantujemy organizację konferencji i spotkań na najwyższym poziomie.
- Posiadamy nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe.
- Oferujemy 6 klimatyzowanych sal konferencyjnych.
- Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do tłumaczeń symultanicznych, łącze internetowe, sprzęt komputerowy i multimedialny wraz z profesjonalną obsługą techniczną.

Ponad to oferujemy:

- usługi cateringowe;
- 44 miejsca noclegowe - pokoje wyposażone w telewizję kablową i pełen węzeł sanitarny;
- goście mogą korzystać z bezprzewodowego internetu, sali restauracyjnej i parkingu.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Centrum Partnerstwa Społecznego
im. Andrzeja Bączkowskiego