

**PRZESTRZEGANIE UPRAWNIENÍ PRACOWNICZYCH
ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM**

**Problematyka kontynuacji zatrudnienia kobiet powracających z
urlopów macierzyńskich**

Warszawa, luty 2011

Kwestia ochrony praw pracowniczych związanych z rodzicielstwem cały czas znajduje się w sferze szczególnego zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy. Sprawy te mają bowiem niezwykle istotne znaczenie nie tylko dla stosunków pracy, ale też dla wszystkich innych procesów społecznych.

W społeczeństwie zmieniają się proporcje pomiędzy liczbą osób czynnych zawodowo, a liczbą tych, które przeszły na emeryturę, czy z innych powodów nie są zdolne do pracy. Prognozy demograficzne niestety nie są pozytywne, co zostało szczególnie uwypuklone przy dyskusji na temat kształtu zabezpieczenia emerytalnego. Między innymi z tego powodu rozbudowywane są uregulowania mające zachęcać do rodzicielstwa. Celem nowych regulacji jest m.in. zapewnienie, by powracający po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym rodzice mogli w dalszym ciągu pracować oraz wspólnie dzielić obowiązki rodzicielskie. Z drugiej strony trudna bieżąca sytuacja na rynku pracy i utrzymujące się bezrobocie powoduje, że ochrona rodzicielstwa może powodować negatywne nastawienie pracodawców.

I. WYNIKI KONTROLI

„Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem” jest tematem kontrolnym realizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy corocznie. W ramach tego tematu prowadzone są czynności kontrolne na terenie działania wszystkich okręgowych inspektoratów pracy.

Kontrole te mają na celu dokonanie oceny stanu przestrzegania przepisów, monitoring zmian w tym zakresie oraz identyfikację ewentualnych obszarów wymagających szczególnego nadzoru.

Wskazane w opracowaniu nieprawidłowości zostały stwierdzone wyłącznie w ramach kontroli ukierunkowanych na ocenę przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Inspektorzy pracy ujawnili również szereg naruszeń dotyczących realizacji uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem w ramach bieżącej działalności kontrolnej oraz w następstwie badania skarg pracowników.

W roku 2010 inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole przestrzegania przepisów prawa dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem u 660 pracodawców. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 70.152 pracowników, w tym 41.185 kobiet i 342 młodocianych.



Z przeprowadzonych kontroli wynika, iż - podobnie jak w latach ubiegłych - najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości polegało na nieopracowaniu wykazu prac wzbronionych kobietom, jego nieaktualności lub niedostosowaniu do specyfiki danego zakładu pracy.

Inspektorzy ujawnili taki stan u 163 pracodawców (w 2009 r. – u 155, w 2008 r. – u 121). Pracodawcy zobowiązani do ustalenia regulaminu pracy traktowali obowiązek wprowadzenia wykazu prac wzbronionych w sposób formalny, tj. kopiowali wykazy zawarte w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet i dołączali do regulaminu. Bardzo często w regulaminach pracy spotykano ogólny zapis „nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, zamieszczonych w rozporządzeniu...” Pracodawcy argumentowali, że skoro wykaz prac wzbronionych kobietom określają powszechnie obowiązujące przepisy rozporządzenia, powielanie ich poprzez zamieszczanie tego samego wykazu w

wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy jest zbędne. Wydaje się, iż przepisy regulujące to zagadnienie nie funkcjonują zgodnie z intencją ustawodawcy, a kierowane do pracodawców wystąpienia nie przynoszą oczekiwanych rezultatów.

Mimo bezwzględnego zakazu zatrudniania ciężarnych pracownic w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz powyżej 8 godzin na dobę, u 26 pracodawców ujawniono nieprawidłowości w tym zakresie. U 7 pracodawców ujawniono nieprawidłowości w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy w okresie ciąży, a także w czasie urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego oraz wychowawczego zaś u 4 pracodawców stwierdzono naruszenie przepisu art. 177 § 3 k.p., tj. nieprzedłużanie umowy terminowej do dnia porodu.

U 17 pracodawców inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące wypłacania świadczeń pieniężnych związanych z ciążą i macierzyństwem. W większości polegały one na niewypłaceniu w terminie bądź zaniżeniu pracownicy ciężarnej wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby. Poza nieznanymi właściwych przepisów prawa oraz brakiem wykwalifikowanej kadry, pracodawcy tłumaczyli się trudną sytuacją finansową oraz trwającym kryzysem gospodarczym.

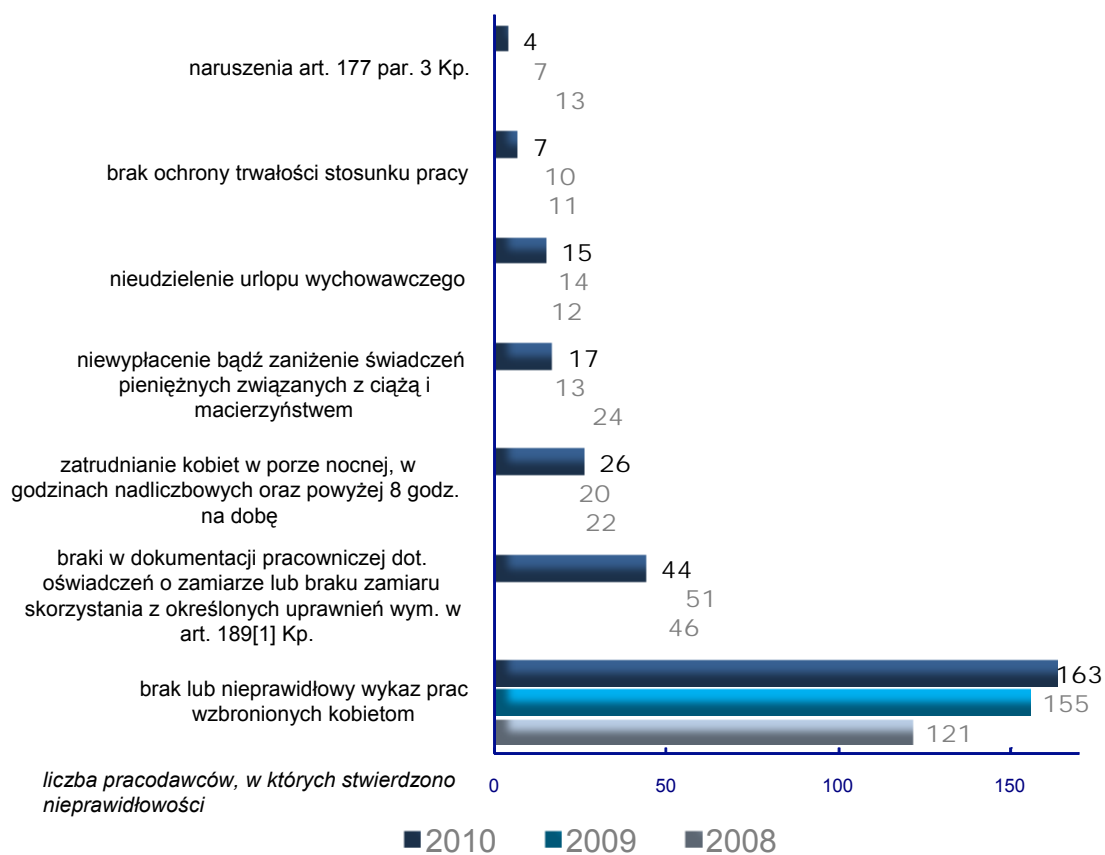
W zakresie wypłaty należności związanych z ciążą i macierzyństwem 17 pracodawców nie wypłaciło lub zaniżyło świadczenia 63 osobom na łączną kwotę ok. 35.000 zł.

Naruszenie przepisów dotyczących udzielania urlopu wychowawczego stwierdzono u 15 pracodawców. Polegało ono np. na nieudzieleniu pracownicy urlopu wychowawczego we wnioskowanym przez nią terminie, udzieleniu urlopu bez wniosku pracownicy, niespektowaniu prawa pracownicy do wcześniejszego zakończenia urlopu wychowawczego i pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p., udzieleniu za długiego urlopu.

Do sporadycznie ujawnianych nieprawidłowości należało zatrudnianie kobiet przy pracach wzbronionych (4 pracodawców), nieudzielenie zwolnienia od pracy pracownikom wychowującym przynajmniej jedno dziecko do lat 14 (6 pracodawców), zaniżanie długości urlopu macierzyńskiego (2 pracodawców),

nieudzielenie pracownikowi urlopu ojcowskiego (1 pracodawca), nieudzielenie pracownicy dodatkowego urlopu macierzyńskiego (1 pracodawca), nieuwzględnienie wniosku pracownicy uprawnionej do urlopu wychowawczego o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p. w okresie, w którym mogłaby korzystać z tego urlopu (2 pracodawców).

Ponadto inspektorzy pracy w czasie kontroli stwierdzali brak w aktach osobowych pracowników, będących rodzicami lub opiekunami dzieci, oświadczeń o zamiarze lub braku zamiaru korzystania z uprawnień określonych w przepisach wymienionych w art. 189¹ k.p. (u 44 pracodawców).



II. Przyczyny nieprawidłowości

Przyczyną powyższych nieprawidłowości – w ocenie inspektorów pracy - była przede wszystkim nieznanomość przepisów prawa pracy (również w zakresie

prowadzenia dokumentacji pracowniczej), a ponadto - niewłaściwa organizacja pracy, niedostateczna obsada kadrowa (zatrudnianie kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych, wobec braku możliwości ich zastąpienia) oraz brak wykwalifikowanej obsługi prawnej w małych podmiotach gospodarczych.

Również zdaniem kontrolowanych pracodawców główną przyczyną stwierdzanych nieprawidłowości była nieznamość regulacji prawnych z zakresu uprawnień związanych z rodzicielstwem. Pracodawcy jako przyczyny nieprawidłowości wymieniali zawłość i mnogość przepisów prawnych, usprawiedliwiali się także złą koniunkturą na rynkach zbytu oraz trudną sytuacją finansową. Braki formalne i niewłaściwe prowadzenie dokumentacji pracowniczej tłumaczono niewiedzą, niewłaściwą interpretacją przepisów prawa lub zwykłym brakiem czasu na śledzenie zmian w przepisach ze względu na problemy wynikające z kierowania firmą (dotyczyło to głównie małych zakładów pracy). Inspektorzy pracy oceniają, że przypadki świadomego działania zmierzającego do naruszenia przepisów zdarzały się sporadycznie.

Analiza powstałych nieprawidłowości pod kątem struktury zatrudnienia wskazuje, że najwięcej nieprawidłowości powstało u pracodawców średnich i dużych. Budzi to tym większy niepokój gdyż, co do zasady, podmioty te posiadają wykwalifikowane służby kadrowo – płacowe lub też powierzają wykonywanie tych zadań podmiotom zewnętrznym. W tym zakresie przyczyn stwierdzonych uchybień należy upatrywać z jednej strony w zwykłych błędach tych osób lub podmiotów, ale z drugiej strony w braku inwestowania przez pracodawców w specjalistyczne, cykliczne szkolenia, co pozwoliłoby na aktualizowanie i pogłębianie wiedzy z zakresu szeroko pojętego prawa pracy.

Inną kwestią jest fakt, iż to właśnie wśród tych pracodawców (tj. średnich i dużych) częściej dochodzi do działań rutynowych oraz do wdrażania nieprawidłowych w założeniu rozwiązań systemowych, co może spowodować powtarzalność błędów.

Analiza danych statystycznych pozwala uznać, że nieprawidłowości w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem nie są uwarunkowane w żaden

sposób rodzajem działalności, jaką prowadzą pracodawcy. Nie jest też istotny status prawny podmiotów zatrudniających. Naruszenia przepisów miały miejsce zarówno w sektorze publicznym, w jednostkach samorządowych, w podmiotach zaliczanych do sektora edukacji, opieki zdrowotnej, pomocy społecznej, ale również w branży przemysłowej, handlu i usługach.

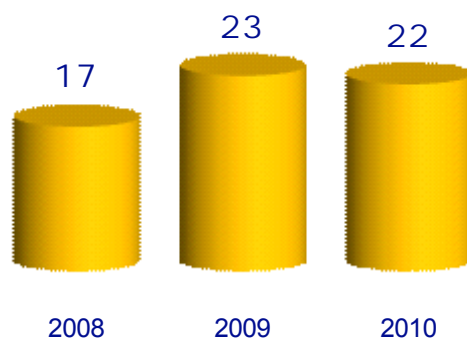
Ponadto należy zauważyć, iż jedną z przyczyn stosunkowo małej liczby stwierdzanych nieprawidłowości w zakresie ochrony rodzicielstwa jest fakt, iż - jak wynika z informacji pracodawców - pracownice ciężarne często nie świadczą pracy, korzystając od wczesnych miesięcy ciąży ze zwolnień lekarskich z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby. Fakt ten praktycznie eliminuje konieczność przenoszenia kobiet w ciąży do innych prac, czy też zwalniania ich z obowiązku świadczenia pracy, w przypadku niemożliwości przeniesienia do innej pracy. Praktyka wskazuje, że jest to zjawisko dość rzadkie.

III. Podjęte działania

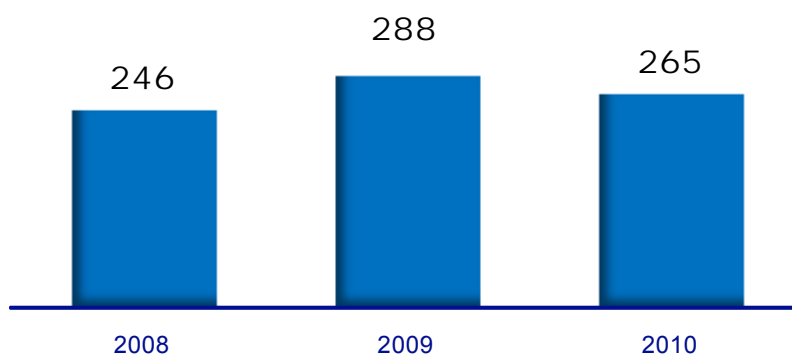
W roku 2010 w wyniku kontroli przeprowadzonych w ramach tematu „Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem” inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- wydali 22 decyzje,
- skierowali 265 wystąpień zawierających 362 wnioski,
- nałożyli 12 mandatów karnych na łączną kwotę 14 900 zł,
- skierowali 4 wnioski o ukaranie do sądu,
- zastosowali 17 środków oddziaływania wychowawczego.

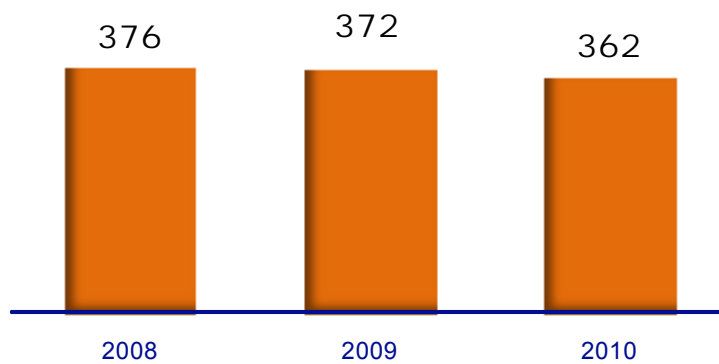
Decyzje wydane ogółem



Wystąpienia



Wnioski



Z praktyki wynika, że prowadzone przez inspektorów pracy czynności kontrolne mające na celu eliminację sprzecznych z prawem działań pracodawców nie zawsze są wystarczające dla zapobieżenia powstawaniu negatywnych zjawisk w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Równoczesne, stałe i systematyczne prowadzenie przez Państwową Inspekcję Pracy działań promocyjnych i informacyjnych, obok typowo kontrolnych, powinno ostatecznie wpłynąć na zmianę podejścia pracodawców do realizacji obowiązków określonych w dziale VIII Kodeksu pracy. Zadania te realizowane są w znacznej mierze na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy, a polegają m.in. na: organizowaniu szkoleń w zakresie prawnej ochrony pracowników, w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, ojcowskiego oraz prawa do świadczeń pieniężnych w trakcie trwania ww. urlopów czy zwolnień. Inspektorzy pracy uczestniczą w spotkaniach, na których omawia się aktualne problemy występujące przy zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników podlegających szczególnej ochronie w związku z przebywaniem na urlopie wychowawczym, macierzyńskim, czy na zwolnieniu lekarskim w trakcie ciąży, organizowanych wspólnie z partnerami społecznymi, w tym związkami zawodowymi, a także we współpracy z organizacjami pracodawców.

Dodatkowo, wydawane są materiały informacyjne w postaci ulotek i broszur zawierających informacje o regulacjach prawnych związanych z ochroną rodzicielstwa oraz wskazujących na zmiany w przepisach prawa (np. wznowiona i uaktualniona w 2010 r. ulotka wydana przez Główny Inspektorat Pracy pt. „Cięża i rodzicielstwo. Uprawnienia pracownicze”). Takie opracowania tematyczne docierają do większej liczby pracowników, którzy w ten sposób poznają swoje prawa i - co za tym idzie - mobilizują pracodawców do przestrzegania przepisów.

Należy ponadto zaznaczyć, iż jednym z kryteriów oceny zakładu biorącego udział w organizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy konkursie „Pracodawca, organizator pracy bezpiecznej” oraz ubiegającego się o uzyskanie „Dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy” było wywiązywanie się danego pracodawcy z obowiązków związanych z przestrzeganiem przepisów prawa pracy dotyczących rodzicielstwa.

Z pewnością temat uprawnień związanych z rodzicielstwem jest problemem istotnym, co potwierdza w szczególności spora liczba porad prawnych udzielonych w 2010 r. Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom 2001 porad z zakresu prawnej ochrony pracy dotyczących uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem oraz 1109 porad z zakresu bhp. Udzielane porady prawne przypominają pracodawcom, iż kobiety w okresie ciąży oraz rodzice w okresie urlopu macierzyńskiego i wychowawczego to kategoria podlegająca szczególnej ochronie. Pracodawcy mają więc pełną świadomość bezwzględnej odpowiedzialności w przypadku naruszenia w sposób rażący przepisów dotyczących w/w kategorii pracowników.

IV. Problemy związane ze stosowaniem przepisów dotyczących ochrony rodzicielstwa

Lata 2009 – 2010 były okresem wprowadzania w życie nowelizacji przepisów działu ósmego Kodeksu pracy odnoszącego się do uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 237, poz. 1654) wprowadziła nowe instytucje, takie jak urlop ojcowski czy też dodatkowy urlop macierzyński.

Obowiązek udzielania pracownikom urlopów macierzyńskich na nowych zasadach oraz urlopów ojcowskich nie budził wątpliwości pracodawców, przepisy były przez nich sprawnie stosowane w praktyce. Zarejestrowano tylko 1 przypadek odmowy udzielenia przez pracodawcę dodatkowego urlopu macierzyńskiego i 1 - urlopu ojcowskiego. Ta ostatnia instytucja, szczególnie rozpropagowana przez media, utrwaliła się w świadomości zarówno uprawnionych jak i zobowiązanych. Urlop ojcowski był dość często i prawidłowo wykorzystywany, w przeciwieństwie do prawa wykorzystania przez ojca części urlopu macierzyńskiego, z którego zrezygnowała matka (nie stwierdzono takich przypadków). Nie zanotowano również przypadków realizowania uprawnienia do łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu (art. 182¹ k.p.). Taki stan nie budzi zdziwienia ze względu na skomplikowanie tej konstrukcji prawnej, a także fakt, że

Kodeks pracy przewiduje inne formy łączenia pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem, przy zachowaniu ochrony trwałości stosunku pracy.

Warto również zwrócić uwagę na fakt, iż pracownicy - ojcowie wychowujący dzieci do lat 14, coraz częściej korzystają z przysługującego im na podstawie art. 188 k.p. zwolnienia od pracy na 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Pracodawcy w dalszym ciągu podkreślają potrzebę wprowadzenia przepisu prawnego regulującego sposób, tryb i częstotliwość potwierdzania faktu karmienia piersią przez pracownice oraz ograniczającego wiek dziecka, którego karmienie zobowiązuje pracodawcę do respektowania szczególnych uprawnień z tego tytułu matki – pracownicy w zakresie płatnych przerw pracy.

Pewnych problemów dostarcza również redakcja przepisu art. 177 § 3 k.p. „umowa (...) ulega przedłużeniu do dnia porodu”, który nie wymusza na pracodawcy decyzji o przedłużeniu umowy do dnia porodu na piśmie. Pracownice zatrudnione na okres próbny po zajściu w ciążę występują do pracodawcy o wydanie zaświadczenia o zatrudnieniu, po czym nie otrzymując decyzji na piśmie o przedłużeniu umowy do dnia porodu, są zaniepokojone o trwałość stosunku pracy w czasie ciąży. Zmiana redakcyjna ww. przepisu pozwoliłaby uniknąć wielu wątpliwości, zapytań, skarg i niepewności po stronie samych pracownic.

W skargach i pytaniach prawnych kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy pojawia się problem „iluzorycznej” ochrony wynikającej z art. 186⁸ k.p. oraz z art. 186¹ k.p. w związku z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844, z późn. zm.). Należy podkreślić, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ k.p., jest regulacją nową, obowiązującą od 1 stycznia 2009 r.

Zgodnie z art. 186⁷ k.p. pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Ponadto stosownie do treści art. 186⁸ k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie 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.

Ochrona trwałości stosunku pracy pracowników korzystających z urlopu wychowawczego (art. 186¹ k.p) polega na zakazie wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ochronnym jest dopuszczalne w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników uchyla szczególną ochronę stosunku pracy obu ww. grup pracowników - w przypadku zwolnienia grupowego (art. 5 ust. 1), a w przypadku zwolnienia indywidualnego - istotnie modyfikuje zakres tej ochrony (art. 10 ust. 1 i 2). Zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy w przypadku wypowiedzenia pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy (z wyjątkami określonymi w ust. 5 tego przepisu).

Należy zauważyć, że obie grupy pracowników nie zostały wymienione w wykazie pracowników zamieszczonym w art. 5 ust. 5 ustawy, wobec których w ramach grupowego zwolnienia dopuszczalne jest wyłącznie dokonanie tzw. wypowiedzenia zmieniającego.

W przypadku zwolnienia indywidualnego dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę zarówno pracownikowi przebywającemu na urlopie wychowawczym, jak i pracownikowi korzystającemu z uprawnienia w zakresie obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p., pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową. Zgodnie bowiem z art. 10 ust. 2 ww. ustawy pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

W przypadku pracowników, o których mowa w art. 186¹ k.p. należałoby także wspomnieć uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006 r. (II PZP 13/2005), zgodnie z którą „przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003 r. Nr 90 poz. 844 ze zm.) mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim kp.”

Z powyższego wynika, że kodeksowe przepisy: art. 186⁸ i 186¹ w praktyce słabo chronią pracowników. Szczególna ochrona stosunku pracy pracownika korzystającego z uprawnienia określonego w art. 186⁸ k.p. oraz pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym nie obowiązuje w przypadku rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników na podstawie ww. ustawy z dnia 13 marca 2003 r. z przyczyn w niej wskazanych. Dlatego też pracodawcy,

wykorzystując przysługującą im swobodę dokonywania zmian organizacyjnych, omijają zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę z pracownikami chronionymi, wskazując jako powód wypowiedzenia przyczyny niedotyczące pracownika, np. likwidację stanowiska pracy (jak wynika z praktyki i z pism pracowników przesyłanych do PIP jest ona stosunkowo prosta do przeprowadzenia - bez faktycznego likwidowania stanowiska: wystarczy nowa nazwa stanowiska, z bardzo podobnym zakresem obowiązków, zmianą podległości służbowej, itd.).

Pozbawienie ochrony kodeksowej wynika z brzmienia ww. art. 5 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jeżeli zatem intencją ustawodawcy przy wprowadzaniu przepisów art. 186⁸ i 186¹ k.p. miała być rzeczywista ochrona stosunku pracy wymienionych tam pracowników oraz ogólnie pojęta ochrona macierzyństwa, to celowym byłoby wprowadzenie stosownych zmian w ustawie, o której mowa powyżej.

Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż w takiej sytuacji należałoby również zapewnić mocniejszą ochronę stosunku pracy pracownikom powracającym do pracy po urlopie macierzyńskim, którzy nie korzystają ani z urlopu wychowawczego, ani z możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p. Pracowników tych nie obejmuje żadna ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

Kodeks pracy przewiduje jedynie po stronie pracodawcy obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy po urlopie macierzyńskim i gwarancję zachowania prawa do wynagrodzenia, jakie by otrzymał, gdyby nie korzystał z urlopu. Okres urlopu jest więc traktowany jak okres pracy (z takimi konsekwencjami jak np. podwyżki, zmiany w zakresie wysokości wynagrodzenia, które miały miejsce w tym czasie). Zgodnie bowiem z art. 183² k.p. - obowiązującym od 18 stycznia 2009 r. - pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego 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 otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Inną kwestią jest, iż coraz więcej osób korzysta z dobrodziejstwa art. 186⁷ k.p. (często 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.

V. Podsumowanie

Z analizy wyników kontroli przestrzegania uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem wynika, iż liczba nieprawidłowości stwierdzonych w tym zakresie pozostaje od kilku lat na podobnym poziomie. Powtarzające się nieprawidłowości dotyczą głównie braku lub błędów w wykazie prac wzbronionych kobietom, w dokumentacji pracowniczej, niewypłacania bądź zaniżania świadczeń związanych z macierzyństwem, naruszania norm czasu pracy kobiet ciężarnych i ochrony trwałości ich stosunku pracy. W dalszym ciągu jednak skala uchybień jest niewielka.

W 2010 roku, podobnie jak w latach poprzednich, najczęściej ujawnianą nieprawidłowością był brak lub nienależycie opracowany wykaz prac wzbronionych kobietom. Problematyka ta w dalszym ciągu traktowana jest przez wielu pracodawców w sposób marginalny, mimo tego, że właściwie sporządzone wykazy są ważnym elementem kształtującym poziom wiedzy zarówno pracodawców, jak i zatrudnionych kobiet. W porównaniu do lat ubiegłych skala tego zjawiska nie uległa zmniejszeniu, a wręcz odwrotnie, wykazuje tendencję wzrostową. Należy jednakże zauważyć, że zatrudnianie kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia stwierdzano sporadycznie.

Wyniki kontroli wskazują, iż pracodawcy są świadomi uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem i starają się ich przestrzegać. Liczba naruszeń przepisów jest stosunkowo nieduża, a poziom znajomości tych unormowań, zarówno wśród pracodawców jak i pracowników, utrzymuje się na wysokim poziomie (pracownicy są coraz bardziej świadomi swoich uprawnień i skutecznie potrafią wyegzekwować swoje prawa).

Należy jednak zaznaczyć, iż wielu pracodawców (szczególnie „małych” - nie stanowiących silnych organizacyjnie i finansowo podmiotów) krytykuje zbyt daleko - ich zdaniem - posuniętą ochronę trwałości stosunku pracy w okresie ciąży i macierzyństwa. Problem stanowi przede wszystkim kwestia wynagrodzeń za czas zwolnień lekarskich przypadających w okresie ciąży, ponieważ - jak twierdzą pracodawcy - wykorzystywanie zwolnień w tym czasie jest niemal

powszechne. Pracodawcy podnoszą przerzucenie na nich przez ustawodawcę ciężaru ochrony i postulują w związku z tym finansowanie kosztów niezdolności do pracy ciężarnych od pierwszego dnia przez ZUS.

Obecna sytuacja na rynku pracy, spowolnienie wzrostu gospodarczego spowodowane kryzysem i groźba redukcji zatrudnienia nie sprzyjają korzystaniu przez pracowników w szerszym zakresie z przyznanych im uprawnień. W dalszym ciągu panuje przekonanie, że korzystanie z nich może być źle odbierane przez pracodawców i w konsekwencji doprowadzić do utraty pracy.

W związku z nowelizacjami przepisów Kodeksu pracy dokonanyymi w latach 2009 - 2010 dotyczącymi uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem daje się jednak zauważyć wzrost zainteresowania pracowników przepisami dotyczącymi urlopu ojcowskiego, macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, możliwością wnioskowania przez rodziców (opiekunów) uprawnionych do urlopu wychowawczego o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym korzystaliby z takiego urlopu. Przepisy te są coraz częściej wykorzystywane i sprawnie stosowane w praktyce. Przy okazji obserwujemy stopniową zmianę panującej tradycji i ugruntowanego zwyczaju; pewne prawa i obowiązki - jak sprawowanie opieki nad niemowlęciem i małym dzieckiem - postrzegane do tej pory jako przynależne jedynie kobietom, są przejmowane również przez mężczyzn.

Stan przestrzegania przepisów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem utrzymuje się na stabilnym poziomie zbliżonym do poprzednich lat. Stosunkowo nieznaczny odsetek pracodawców naruszających te przepisy świadczy o ugruntowanej znajomości praw kobiet i mężczyzn opiekujących się dziećmi. Przyczyniły się do tego z pewnością systematycznie prowadzone od lat kontrole oraz działania prewencyjno – informacyjne prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy.