

Przepisy, które warto znać

Trudno zaprzeczyć, że dyskryminacja kobiet w biznesie i na rynku pracy pozostaje rzeczywistym zjawiskiem. Przejawia się w trudnościach w uzyskaniu pracy na konkretnym stanowisku, utrzymaniu posady, ale i w niesprawiedliwych zarobkach. Warto pamiętać o przepisach, które wyrównują szanse

Katalog przepisów mających na celu promowanie równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz zwalczanie stereotypowego postrzegania ról kobiecych i męskich w życiu zawodowym oraz społecznym staje się coraz szerszy. Mają one różnorodny charakter.

1. Obowiązek równego traktowania

Fundamentalną zasadą równego traktowania pracowników, w szczególności kobiet i mężczyzn, w zatrudnieniu zawarto w kodeksie pracy w art. 11(2). Gwarantuje on pracownikom równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

2. Zakaz dyskryminacji, w tym płacowej

Tuż za tym przepisem stoi w kodeksie zasada zakazu jakiegokolwiek dyskryminacji zapisana w art. 11(3): ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Oznacza to nic innego niż obowiązek równego traktowania kobiet i mężczyzn pozostających w takiej samej sytuacji faktycznej. Płeć czy też potencjalny lub faktyczny stan rodzinny nie mogą być podstawą nieuzasadnionego odmiennego traktowania w całej ścieżce kariery – począwszy od decyzji o zatrudnieniu, poprzez oferowane stawki wynagrodzenia, dostęp do awansu, szkoleń, udziału w rozwojowych projektach, aż po decyzję o nieprzedłużeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę – tłumaczy Agata Majewska, radca prawny w Ślązak, Zapiór i Partnerzy Kancelarii Adwokatów i Radców Prawnych sp.p. w Katowicach.

Przepisy te zabraniają również praktyk prowadzących do wciąż panującej u wielu pracodawców luki płacowej. Za jednakową pracę lub pracę tej samej wartości kobieta winna otrzymać takie samo wynagrodzenie jak mężczyzna.

Mimo wzrostu świadomości społecznej oraz otwartej dys-

kusji o dysproporcjach w zarobkach kobiet i mężczyzn, a także mimo intensywnego rozwoju praw kobiet nadal w niektórych branżach mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety na równorzędnych stanowiskach – zauważa Magdalena Zwolińska, partner w kancelarii NGL Wiater, i dodaje, że w razie naruszenia takich zasad pracodawca dopuszcza się dyskryminacji, a osoba, której ona dotyczy, może domagać się przed sądem odszkodowania.

Przejawem dyskryminacji nie będzie jednak różnicowanie sytuacji pracowników uzasadnione ochroną rodzicielstwa, wiekiem lub niepełnosprawnością czy ustalanie warunków zatrudnienia i zwalniania, awansowania i dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje na podstawie stażu pracy.

3. Ochrona zatrudnienia matek

Inny jest charakter przepisów, które mają zagwarantować kobietom możliwość świadczenia pracy z uwzględnieniem roli, jaką pełnią w społeczeństwie. Zakaz zwalniania kobiet w okresie ciąży, a także urlopu macierzyńskiego, wynika z art. 177 § 1 k.p. W pewnych okolicznościach jest to jednak możliwe – gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy

bez wypowiedzenia z winy pracownicy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Do takiej sytuacji może też dojść w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Dotyczy to także wręczenia pracownicy wypowiedzenia zmieniającego. Zgodnie zaś z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyjmuje się, że ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę znajduje zastosowanie, nawet jeśli oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone pracownicy przed zajściem w ciążę, a pracownica zaszła w ciążę w czasie biegu wypowiedzenia, lub też w okresie, gdy była ona już w ciąży, lecz o tym fakcie nie wiedziała. Interpretacja Sądu Najwyższego jest niewątpliwie wyjściem naprzeciw potrzebom przyszłych matek, tak aby mogły one zapewnić odpowiedni poziom życia swojej rodzinie. Pozostaje także w zgodzie z istotą stosunku pracy, który nieodłącznie wiąże się z koniecznością ponoszenia przez pracodawcę ryzyka ekonomicznego oraz socjalnego – zauważa Magdalena Zwolińska.

Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekracza-

jący jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 § 3 k.p.). Tu jednak również istnieje wyjątek. Nie stosuje się tej zasady do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

4. Dodatkowy urlop – także dla mężczyzn

Kobiety mają prawo do urlopu macierzyńskiego (art. 180 k.p.), który przysługuje również w razie zgonu dziecka. Wynosi od 20 do 37 tygodni w zależności od liczby urodzonych dzieci w jednym porodzie. Do sześciu tygodni urlopu kobiety mogą wykorzystać przed przewidywaną datą porodu.

Można podzielić się urlopem z ojcem dziecka, jednak pierwsze 14 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie przysługuje wyłącznie matce.

Inaczej jest w przypadku urlopu rodzicielskiego (art. 179 (1) § 1 k.p. oraz art. 182 (1a) k.p.), który przysługuje w wymiarze 32 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka i 34 tygodni w razie ciąży mnogiej. Prawo do tego urlopu mają bowiem oboje rodzice, ale dni wykorzystane w jego ramach przez każdego z rodziców się sumują.

Warto dodać, że pracodawca ma obowiązek zatrudnienia pracownika na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymałby, gdyby nie korzystał z urlopu po zakończeniu urlopu macierzyńskiego czy urlopu rodzicielskiego (art. 183 (2) k.p.).

Matka i ojciec mogą też wziąć urlop wychowawczy (art. 186 k.p.), wynoszący 36 miesięcy, przysługujący do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy sześć lat. Obowiązuje tu podobna zasada jak przy urlopie rodzicielskim, czyli obowiązek zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku, a jeże-

li nie jest to możliwe, na równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem (art. 186 (4) k.p.).

Kodeks pracy przewiduje szereg uprawnień związanych z macierzyństwem. Często jednak prawa kobiet w tym zakresie zostają wprowadzone wyłącznie do możliwości skorzystania z urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego. Kodeks pracy wprowadza natomiast nietytularne i zapomniane przywileje, jak chociażby przerwy na karmienie dziecka, które zostają wliczone do czasu pracy, tak jak gdyby pracownica w tym czasie pracowała – dodaje Magdalena Zwolińska.

5. Szkodliwe warunki pracy do zmiany

Zakaz wykonywania przez kobiety w ciąży oraz karmiące dziecko piersią uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią reguluje art. 176 § 1 k.p. Pracodawcy nie mogą również zatrudniać pracownicy w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, a także delegować ich bez ich zgody poza stałe miejsce pracy. Niedopuszczalne jest też zatrudnianie takich pracownic w systemie przerywanego czasu pracy (art. 178 § 1 k.p.).

Kobietom w ciąży lub karmiącym dziecko piersią przysługuje prawo do zmiany warunków pracy, jeśli zachodzą przesłanki opisane w art. 176, a stanowi o tym art. 179 k.p. Gdy spowoduje to obniżenie wynagrodzenia, pracownicy należy się dodatek wyrównawczy. Jeśli natomiast przeniesienie do innej pracy nie jest możliwe, bo nie ma w zakładzie pracy stanowiska, które może zostać zaproponowane, pracodawca musi zwolnić kobietę od obowiązku wykonywania pracy przy zachowaniu wynagrodzenia.

Kobiety w ciąży mogą też liczyć na zwolnienie od pracy na badania przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia.

6. Work-life balance zadekretowany

Na początku kwietnia wchodzi w życie ważna nowelizacja kodeksu pracy. Implementuje ona przepisy dyrektywy work-life balance mające za zadanie wprowadzić mechanizmy służące wyrównaniu sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Chodzi m.in. o rozszerzenie uprawnień mężczyzn związanych z rodzicielstwem, co ma spowodować korzystniejsze dla pracujących kobiet warunki powrotu do aktywności zawodowej.

Motywowaną dla skorzystania przez pracujących ojców z urlopów związanych z rodzicielstwem ma być m.in. skrócenie do jednego roku po urodzeniu dziecka możliwości wzięcia dwutygodniowego urlopu ojcowskiego oraz przyznanie każdemu z rodziców nieprzenoszalnej części dziesięciu tygodni urlopu rodzicielskiego. O ile więc ojciec dziecka zdecyduje się na skorzystanie z tego urlopu, może to odciążać kobietę w samodzielnej opiece nad dzieckiem albo pozwolić jej na wcześniejszy powrót do pracy – tłumaczy Agata Majewska.

Istotne wydaje się w szczególności uniezależnienie prawa ojca do urlopu rodzicielskiego od posiadania przez matkę dziecka tytułu do ubezpieczeń społecznych, którym najczęściej jest zatrudnienie. W praktyce może to zaktywizować młode mamy do poszukiwania pracy znacznie wcześniej po urodzeniu dziecka niż w przypadku, w którym pracujący ojciec nie mógłby skorzystać z tego urlopu.

Kolejnym krokiem w kierunku bardziej elastycznych warunków pracy dla pracujących kobiet (ale również i mężczyzn) jest planowane wprowadzenie możliwości wnioskowania o zmianę warunków pracy, m.in. poprzez objęcie przerywanym czasem pracy, obniżonym wymiarem czasu pracy lub pracą zdalną – mówi Agata Majewska.

Co do zasady pracodawca nie będzie mógł odmówić skorzystania z elastycznej organizacji pracy, w tym pracy zdalnej, która do tej pory nie była szczegółowo unormowana w przepisach prawa, ale pracodawcy na nią zezwalali, kobietom w ciąży, rodzicom opiekującym się dzieckiem do ukończenia przez nie czwartego roku życia oraz pracownikom opiekującym się krewnymi z powodu poważnych względów medycznych.

W praktyce da to możliwość łączenia pracy z opieką, w związku z czym wpłynie pozytywnie na aktywizację zawodową kobiet, które do tej pory ze względów osobistych nie mogły iść do pracy. Nie trzeba się też już będzie martwić o urządzenia techniczne, niezbędne do pracy zdalnej, oraz o koszty z tym związane, bo te będą po stronie pracodawcy. PAO

