

Mama na etacie to wciąż problem

15 maja 2013 | Dobra Firma | Mateusz Rzemek

- Rząd w błyskawicznym tempie przygotował znaczące rozszerzenie uprawnień rodzicielskich pracowników. Jak pracodawcy radzą sobie z dotychczasowymi przywilejami?

Odpowiada Bogusław Kapłon radca prawny, partner, kancelaria Domański, Zakrzewski, Palinka:

Radzą sobie kiepsko. Wciąż pokutuje schemat, w którym pracujący rodzice kojarzą się pracodawcom w pierwszym odruchu z kłopotem. Niby zgadzamy się wszyscy, że polityka prorodzinna jest konieczna, ale co innego mieć poglądy, a co innego mieć poglądy i prowadzić biznes. Typowe pytanie, z jakim przedsiębiorca zgłasza się do prawnika, to „czy naprawdę muszę udzielać tych wszystkich urlopów rodzicielskich?”, albo „czy muszę naprawdę akceptować pracę młodej mamy na pół etatu?”.

Z takich pytań już blisko do rozważania, czy i jak można zwolnić pracownicę, która z powodu uprawnień rodzicielskich przez najbliższych paręnaście miesięcy będzie tylko blokowała etat. Sam odpowiadam na takie pytania. Mam wrażenie, że nasz ustawodawca popełnia wciąż ten sam błąd. Pod słusznym hasłem ochrony rodziny przeprowadza kolejne zmiany prawa pracy, przez które de facto ciężar polityki prorodzinnej ponoszą firmy.

Najnowszy przykład to planowane wydłużenie urlopów macierzyńskich. Temat jest głośny, nawet premier zabiera głos. Ciekawe, że rząd z takim animuszem nie usprawnia np. mechanizmów finansowania żłobków i przedszkoli przez samorządy. A to jest chyba poważniejszy problem niż dodatkowe parę tygodni wolnego.

Czy ochrona pracownicy, która złoży wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy, jest faktycznie skuteczna?

To nie jest absolutna ochrona. Kodeks mówi co prawda, że pracownica, która zamiast urlopu wychowawczego wybiera ograniczenie etatu, jest chroniona przed zwolnieniem przez pierwsze 12 miesięcy. Gdyby firma ją w tym czasie zwolniła, to w zasadzie byłoby to nieskuteczne i sąd mógłby np. przywrócić ją do pracy. Sam kodeks jednak wprowadza tu wyjątki, w których zwolnić można - upadłość, likwidacja pracodawcy albo dyscyplinarka.

Nie wszyscy wiedzą, że również ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych pozwala na zwolnienie takiej pracownicy w razie np. likwidacji stanowiska pracy. Mimo wątpliwości prawnych co do tego ostatniego wyjątku, jest on chyba najczęściej wykorzystywany do zwalniania pracownicy, która złożyła wniosek o czasowe obniżenie wymiaru czasu pracy.

Czy pracownica, która wraca po urodzeniu dziecka, jest nadal cenna dla pracodawcy? Dlaczego wielu pracodawców chce się takich kobiet pozbyć?

Nie wiem. Myślę, że ten schemat, o którym mówiłem na początku, decyduje czasem o gorszym postrzeganiu młodych mam (zresztą i ojców). Trochę tego nie rozumiem. Pomijając koszty ekonomiczne, jakie firmy ponoszą w związku z uprawnieniami rodzicielskimi pracowników, nie ma tu chyba jakichś racjonalnych powodów gorszej oceny pracownika - rodzica. Ja w każdym razie

wolę pracować z młodym rodzicem, nawet za cenę jego czasowej nieobecności, niż z wypalonym zawodowo, ale zawsze obecnym pracownikiem.

—rozmawiał Mateusz Rzemek

Rzeczpospolita

© Wszystkie prawa zastrzeżone