

Ochrona pracy kobiet – teoria i praktyka



Joanna Dziewiątkowska Paulina Ryś-Gonera

Ochrona pracy kobiet zawiera się przede wszystkim w trzech następujących punktach: uprawnieniach z tytułu rodzicielstwa, ochronie zdrowia i równym traktowaniu kobiet w zatrudnieniu.

Ochrona stosunku pracy

Kobietom przysługują specyficzne uprawnienia w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. I tak, przepis art. 177 kodeksu pracy ustanawia szczególną ochronę trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać wtedy umowy o pracę, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy, a reprezentująca ją organizacja zakładowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy. Uprawnienie to jest niezależne od rodzaju umowy o pracę.

Przepisu tego nie stosuje się do pracownicy zatrudnionej na podstawie umowy na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca. Zakaz dotyczy zarówno wypowiedzenia umowy o pracę w okresie ochronnym, jak i rozwiązania umowy wskutek wcześniej złożonego wypowiedzenia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r. (IPKN 330/00 OSNP z 2003 r. nr 1, poz. 11) pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia jej umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę.

Zakazy z cytowanego art. 177 kp nie odnoszą się także do rozwiązania stosunku pracy przez samą pracownicę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia.

Umowa o pracę z ciężarną pracownicą może być też rozwiązana za porozumieniem stron. W takich przypadkach pracownica powinna jednak znać swoje prawa, gdyż świadomie rezygnuje z przy-

slugującej jej ochrony. Jednak gdy pracownica w momencie rozwiązania umowy nie wiedziała o ciąży lub nie знаła przysługujących jej z tego tytułu uprawnień, może uchylić się skutecznie od złożonego przez siebie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, jako podjętego pod wpływem błędu.

W sytuacji naruszenia przez pracodawcę przepisów ochronnych, pracownicy przysługuje roszczenie do sądu pracy o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. W chwili przywrócenia do pracy i jej podjęcia pracownicy przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Prawo a życie

Wobec powyższego wydawałoby się, że kobieta w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego nie powinna się martwić o pewność zatrudnienia, bowiem broni jej art. 177 kodeksu pracy. Praktyka jednak nie skłania do optymizmu. Po pierwsze, z młodymi kobietami rzadko zawiera się umowy na czas nieokreślony, nie mówiąc już o tym, że czasem w ogóle się ich nie zatrudnia właśnie ze względu na ewentualną możliwość zajścia w ciążę. Co więcej, zdarzają się firmy, które zmuszają kobiety starające się o pracę do poddania się badaniom ginekologicznym w celu wykluczenia ciąży, co oczywiście jest sprzeczne z art. 18^{3b} kp. Zgodnie bowiem z tym przepisem, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} kp, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się

obiektywnymi powodami. A zatem żądanie od kandydatki na pracownicę jakichkolwiek informacji dotyczących jej ewentualnej ciąży, czy też zmuszanie jej do wykonania badań w tym zakresie, stanowi przykład dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć.

Żądanie udzielenia danych osobowych dotyczących podstaw dyskryminacji nie jest przejawem dyskryminacji wówczas, gdy pozyskanie informacji jest uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom (art. 18^{3b} § 2 pkt 1 kp). Dlatego też nie stanowi dyskryminacji żądanie informacji o ciąży kandydatki na pracownicę, jeżeli ubiega się ona o zatrudnienie przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży. Podobny pogląd prezentowany jest w piśmiennictwie, np. w artykule Andrzeja Drozda „Ochrona danych osobowych pracownika (kandydata) po nowelizacji kodeksu pracy” („Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 1/2004).

Podczas rozmów kwalifikacyjnych na porządku dziennym są pytania o to, czy kandydatka ma już dzieci i w jakim wieku, czy zamierza je mieć i czy – co gorsza – nie jest właśnie w ciąży. Takie pytania są niestety zadawane powszechnie. Nawet w niektórych instytucjach państwowych, w których, wydawałoby się, prawo pracy powinno być szczególnie przestrzegane, kobiety przyjmowane do pracy są dokładnie przepytywane ze swoich planów macierzyńskich. Posiadanie rodziny i dzieci stanowi poważną przeszkodę w znalezieniu atrakcyjnej pracy. Panuje powszechne przekonanie, że obowiązki rodzinne negatywnie wpływają na wydajność pracy kobiet. Pracodawcy nie powinni zadawać takich pytań i można oczywiście odmówić na nie od-

powiedzi, ale patrząc realnie: czy w obecnej dobie ponad 18-procentowego bezrobocia starająca się o pracę kobieta odważy się powiedzieć swojemu potencjalnemu pracodawcy, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej zadaje jej on pytania zakrawające na jawną dyskryminację...?

Wracając jednak do ochrony pracy kobiet w zakresie rodzicielstwa należy zauważyć, że w praktyce najwięcej trudności nastęrcza § 3 art. 177 kp, który stanowi, iż umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która ulegałaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Z doświadczeń autorek artykułu wynika, że większość ciężarnych, które trafiają do inspekcji pracy z prośbą o pomoc, zataja przed pracodawcą ciążę, ponieważ błędne rozumie przywołany wyżej § 3. Utarło się bowiem przekonanie, że pracodawca ma prawo wypowiedzieć umowę o pracę przed upływem trzeciego miesiąca ciąży. Dlatego wiele pracownic w obawie przed utratą pracy, często naraża zdrowie swoje i dziecka. Nierzadko dźwigają ciężary, pracują po kilkanaście godzin w wymuszonej pozycji itp. Znane są niestety przypadki, gdy kończy się to tragicznie.

Praca po godzinach

Oprócz zakazu zatrudniania kobiet przy określonych rodzajowo pracach kodeks pracy w art. 178 bezwzględnie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Ponadto przepis ochronny stanowi, że podczas ciąży nie można pra-

cownicy bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy, zatrudniać w godzinach nadliczbowych i porze nocnej oraz w systemie przerywanego czasu pracy. Jak wygląda praktyka? Nie napawa optymizmem. Kobiety zgłaszające się po porady skarżą się, że pracodawcy nie stosują się do tych przepisów i wymuszają zgodę na wyjazdy służbowe, często na dalekie odległości oraz zmuszają do pracy w nocy lub do zostawiania po godzinach. – Proszę mi powiedzieć, co ja mam zrobić? – pyta kobieta w zaawansowanej ciąży, która przyszła po poradę do Oddziału PIP w Częstochowie. – Szef kazał wszystkim przyjść do pracy w sobotę, a przez cały tydzień pracujemy po 10 lub 11 godzin. Szef mówi, że firma dostała sporo zamówień i trzeba wszystkie wykonać. Jak poszłam do niego powiedzieć, że naprawdę źle się czuję, to powiedział, że mogę sobie wybrać, czy chcę pracować, czy źle się czuć, bo na moje miejsce już są chętni...

Bardzo trudno jest pomóc w takiej sytuacji, tym bardziej, że często godziny nadliczbowe nie są przez pracodawców ewidencjonowane. Teoretycznie, pracownica w ciąży może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych. W takim przypadku może się jednak narazić na dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę, które będzie oczywiście bezzasadne, ale procedura przywrócenia do pracy na drodze sądowej jest niezmiernie długotrwała i może trwać nawet kilka lat. I to jedynie w przypadku gdy kobieta ma umowę o pracę na czas nieokreślony. Przywrócenie nie jest jednak możliwe w przypadku umowy o pracę na czas określony. Tu, nawet przy bezpodstawnym rozwiązaniu umowy o pracę, strona pokrzywdzona może otrzymać tylko odszkodowanie.

Urlop macierzyński

Ciężarne pracownice często skarżą się też, że pracodawcy nie chcą ich zwalniać na zalecone przez lekarza badania przeprowadzane w związku z ciążą, a badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. I znów warto przypomnieć, że obowiązkiem pracodawcy, zgodnie z art. 185 kp, jest udzielenie zwolnienia od pracy na wspomniane badania z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Kolejnym uprawnieniem związanym z rodzicielstwem jest prawo do urlopu macierzyńskiego. Wymiar tego urlopu uzależniony jest od urodzenia dziecka oraz od tego, czy jest to pierwszy czy kolejny poród (16 tygodni przy pierwszym porodzie, 18 – przy każdym następnym), a także od tego, czy jest to poród pojedynczy czy wieloraki (26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka podczas jednego porodu). Zgodnie z art. 180 kp, pracownica może co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego wykorzystać przed przewidywaną datą porodu. Zauważyć należy, że jest to uprawnienie, a nie obowiązek. Dlatego też ani lekarz prowadzący, ani pracodawca nie mogą zmuszać kobiet do wykorzystania tej części urlopu przed porodem. Po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego pracownica może zrezygnować z pozostałej części tego urlopu. Wówczas pozostała jego część zostaje udzielona pracującemu ojcu dziecka na jego pisemny wniosek. Nabycie prawa do urlopu macierzyńskiego związane jest wyłącznie z urodzeniem dziecka w czasie pozostawania w stosunku pracy bez względu na staż pracy, rodzaj zatrudnienia i wymiar czasu pracy. Dlatego umowy terminowe i na czas wykonania określonej pracy, które po upływie 3-go miesiąca ciąży ulegają przedłużeniu do dnia porodu, z tym dniem ulegają rozwiązaniu, a kobieta zachowuje prawo do zasiłku macierzyńskiego. Nie ma natomiast prawa do urlopu macierzyńskiego. Urlop macierzyński jest bowiem ściśle związany z osobą pracownicy i dlatego musi być wykorzystany wyłącznie w naturze. Nie przysługuje za niego ekwiwalent pieniężny. Warto zauważyć, że bezpośrednio po powrocie z urlopu macierzyńskiego pracownica ma prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w pełnej wysokości.



Urlop wychowawczy

Innym ważnym uprawnieniem, przysługującym pracownicy wychowującej dziecko do lat czterech, jest prawo do urlopu wychowawczego. Z urlopu takiego może skorzystać pracownica, która ma co najmniej sześciomiesięczny okres zatrudnienia. Wlicza się do niego wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia u innych pracodawców. Urlop wychowawczy może trwać maksymalnie 3 lata i być wykorzystany najwyżej w 4 częściach. Pracownica jest obowiązana złożyć pisemny wniosek do pracodawcy co najmniej 2 tygodnie przed terminem, w którym planuje rozpoczęcie tego urlopu. Co ważne, urlop ten przysługuje tylko w okresie zatrudnienia i nie zależy od tego, czy drugi rodzic dziecka pracuje, czy jest bezrobotny.

Pracodawcy zapominają, iż udzielenie urlopu wychowawczego jest ich obowiązkiem. Niestety, nagminnie odmawiają jego udzielenia. Co więcej, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownicą w okresie od dnia złożenia przez nią wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy, albo jeśli zaprzestanie ona sprawować osobistą opiekę nad dzieckiem.

Dopuszcza się również możliwość rozwiązania umowy z pracownicą na urlopie wychowawczym w razie zaistnienia przyczyn niedotyczących pracowników na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Sytuacja taka jest możliwa tylko u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Wtedy, przy zaistnieniu przyczyn ekonomicznych lub organizacyjnych dotyczących zakładu pracy, dopuszcza się rozwiązanie umowy nawet z pracownicą przebywającą na urlopie wychowawczym. Należy podkreślić, że w czasie urlopu wychowawczego pracownica ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo też inną działalność, naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Jeśli pracodawca ustali, że pracownica trwale zaprzestała opieki nad dzie-



Fot. Archiwum

kiem, wzywa ją do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od otrzymania takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania. Takie samo uprawnienie przysługuje pracodawcy, gdy stwierdzi, że oboje rodzice dziecka w tym samym czasie korzystają z urlopu wychowawczego. Pracownica może zrezygnować z urlopu wychowawczego w każdym czasie, za zgodą pracodawcy lub po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy, najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracodawca jest obowiązany dopuścić pracownicę do pracy na stanowisku równorzędnym lub na innym odpowiadającym jej kwalifikacjom, jednak za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Okres urlopu wychowawczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Wszystkie uwagi dotyczące urlopu wychowawczego odnoszą się także do ojców będących pracownikami, ponieważ oni także mają prawo do skorzystania z takiego urlopu.

Przerwa na karmienie

Wiele kontrowersji w praktyce wzbudza art. 187 kp, który daje pracownicy karmiącej dziecko piersią prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy, a w przypadku pracownicy karmiącej więcej niż jedno dziecko – dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Uprawnienie to przysługuje pracownicy karmiącej piersią dziecko dopóty, dopóki taki stan faktyczny ma miejsce. Przepisy bowiem nie li-

mitują tego okresu. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie. A zatem pracownica w praktyce może o godzinę później przychodzić do pracy lub godzinę wcześniej z niej wychodzić. Pracodawcy żądają zaświadczeń lekarskich potwierdzających fakt karmienia lub wysyłają pracownice na przymusowe badania lekarskie, mające na celu sprawdzenie, czy kobieta faktycznie karmi piersią. Tego typu zachowania są niedopuszczalne w świetle przepisów prawa, gdyż kodeks pracy nie przewiduje przedkładania jakichkolwiek zaświadczeń na okoliczność karmienia piersią.

Pracownica wychowująca przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 14 ma prawo do zwolnienia od pracy w wymiarze dwóch dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar zwolnienia od pracy jest niezależny od liczby posiadanych dzieci, a także od wymiaru etatu pracownicy. To uprawnienie przysługuje także pracownikowi ojcu. Oczywiście w jednym roku kalendarzowym tylko jedno z rodziców może skorzystać z dni wolnych na opiekę nad dzieckiem. Może być też taka sytuacja, że każde z pracujących rodziców weźmie sobie po jednym dniu wolnym z tego tytułu w tym samym roku kalendarzowym.

Na pierwszy rzut oka wydaje się, że teoretycznie pracownice mają wiele uprawnień związanych z zatrudnieniem. Jednak praktyka pokazuje, że wiele z tych praw nie jest respektowanych przez pracodawców. Kobiety mają problemy z ich wyegzekwowaniem. Stąd też wiele skarg w tym zakresie napływa codziennie do inspekcji pracy.

Joanna Dziewiątkowska
Paulina Ryś-Gonera
OIP w Katowicach