



Grzegorz Markowski

Uniwersytet Opolski

OCHRONA PRACY KOBIET W ZWIĄZKU Z MACIERZYŃSTWEM – STAN AKTUALNY ORAZ PROPOZYCJE ZMIAN

Streszczenie (abstrakt): Kobiety należą do szczególnej grupy pracowników. Ochrona pracy kobiet przejawia się w ustanawianiu środków prawnych, których celem jest m.in. ochrona zdrowia i pełnej zdolności do pracy. Wyróżniona jest powszechna ochrona pracy kobiet oraz szczególna, która odnosi się do kobiet w okresie ciąży i do wykonywanych funkcji macierzyńskich. W kontekście dynamicznie zmieniającego się rynku pracy ważne jest przeprowadzenie analizy uprawnień przysługujących pracownicy w związku z macierzyństwem wraz z propozycją zmian.

Słowa kluczowe: kobieta, macierzyństwo, ciąża, prawo pracy, urlop

PROTECTION OF WOMEN WORK IN CONNECTION WITH MOTERHOOD – CURRENT STATUS AND PROPOSALS FOR CHANGES

Abstract: Women belong to a special group of employees. The protection of women's work manifests itself in the establishment of legal measures aimed at health protection and full work capacity. There is a distinction of universal protection of women's work and a special one, which applies to women during pregnancy and maternity functions. Due to the dynamically changing labor market, it is important to analyze the rights of the employee in relation to motherhood together with a proposal for changes.

Keywords: woman, motherhood, pregnancy, labor law, leave

Wstęp

Zapisy Konstytucji RP stanowią, iż władze publiczne są obowiązane do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej dzieciom i kobietom ciężarnym¹. Obecne uregulowania prawne dotyczące ochrony pracy kobiet w związku z macierzyństwem mają na celu: ochronę organizmu kobiety pracującej przed szkodliwym wpływem pracy na jej zdrowie w okresie ciąży, uchronienia płodu pracownicy przez niebezpieczeństwami w miejscu pracy, zapewnienie pracownicy warunków niezbędnych do sprawowania obowiązków macierzyńskich w pierwszych tygodniach życia noworodka oraz zapewnienia warunków umożliwiających dalsze wychowywanie dziecka.

¹ *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*

Ochrona zdrowia kobiety w ciąży

Często używane jest określenie ciąży. Co to właściwie znaczy? Nie ma definicji ciąży uregulowanej w polskich przepisach prawnych. Znajdziemy ją w słowniku. Ciąża to stan organizmu kobiety, w którym w jej macicy rozwija się zarodek; ciąża kończy się porodem².

Zmiany zachodzące w ciąży nie dotyczą jedynie narządu rodnego kobiety, ale zachodzą we wszystkich narządach. Warunki w miejscu pracy mogą mieć w jej przypadku negatywny wpływ na jej zdrowie nawet jeśli nie uległy zmianie. Dodatkowo szkodliwy wpływ warunków pracy będzie oddziaływał na płód.

Ochrona zdrowia kobiety w ciąży obejmuje ochronę przed pracą szkodliwą dla zdrowia, jak również ograniczenie możliwości zatrudniania. Ochrona ta istnieje od chwili zawiadomienia pracodawcy o stanie ciąży. Jeżeli jednak kobieta nie przedstawi stosownego zaświadczenia, a stan ciąży jest widoczny w sposób niebudzący wątpliwości lub jeżeli pracownica przedłoży jakiegokolwiek oświadczenie podpisane przez lekarza, w którym jest informacja o ciąży, pracodawca ponosi odpowiedzialność wobec tej pracownicy za nieprzestrzeżenie przepisów o ochronie pracy kobiet w ciąży.

Pracownica może poinformować pracodawcę o ciąży w dowolnym momencie. Jednakże występują przypadki, gdy kobieta zwleka z informacją. Wynika to ze względów praktycznych, tj. przedłużenie umowy. W tym przypadku umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Natomiast kobieta w ciąży zatrudniona na czas nieokreślony nie ma żadnych obaw przed konsekwencjami poinformowania pracodawcy do 3 miesiąca porodu³. Są również często zgłaszane propozycje zmian w Kodeksie pracy, które zakładają możliwość wypowiedzenia stosunku pracy z pracownicą w okresie ciąży. Jednakże jak dotychczas nie są rozpatrywane przez organy ustawodawcze, albowiem nawet nie została złożona stosowana inicjatywa.

Do prac szkodliwych dla zdrowia kobiety i dziecka w okresie ciąży należą:

1. Prace uznane za niedopuszczalne dla kobiet w ciąży, np. ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg⁴;
2. Prace, których kobieta nie powinna wykonywać na podstawie orzeczenia lekarskiego (art. 179 § 3 Kodeksu pracy)⁵.

Jeśli zachodzą wyżej wymienione przypadki, pracodawca powinien przenieść pracownicę do innej pracy, a ta powinna ją podjąć, jeśli odpowiada jej kwalifikacjom. Jeśli wynagrodzenie w związku ze zmianą stanowiska pracy będzie niższe, w tym przypadku pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Pracodawca wypłaca go pracownicy wraz

² <https://encyklopedia.pwn.pl>.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*.

⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*.

z wynagrodzeniem zasadniczym. Jeśli natomiast nie ma możliwości przeniesienia pracownicy, pracodawca zwalnia pracownicę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dobowy wymiar czasu pracy pracownicy w ciąży nie może przekraczać 8 godzin, nawet jeśli przewiduje to rozkład czasu pracy w zakładzie pracy, w którym zatrudniona jest pracownica⁶.

Natomiast bezwzględnie zabroniona jest praca w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej (tj. 8 godzin między 21:00-7:00) oraz delegowanie poza stałe miejsce pracy. Dodatkowo pracownica w ciąży ma również prawo do przerwy na badania lekarskie. Zwolnienia udzielane pracownicy od pracy na czas związany z wykonaniem badań lekarskich nie zostały dokładnie określone w przepisach prawa. W ich myśl pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia⁷. Jednakże stwarza to pewne ryzyko dla pracodawcy, m.in. dlatego, że większość laboratoriów oraz pracowni diagnostycznych pracuje najczęściej wtedy, kiedy pracownica wykonuje swoją pracę. Mogą być one również zlokalizowane w różnej odległości od miejsca wykonywania pracy. Równoległe z rozwojem badań medycznych i możliwości leczenia chorób, ilość badań dla kobiet w ciąży stale się zwiększa. Dodatkowo czas badania nie został uregulowany, gdyż każde badanie wykonuje się w inny sposób. Spowodować to może nieobecność pracownicy w ciąży do nawet kilkudziesięciu procent miesięcznej normy czasu pracy. Rozwiązaniem byłoby określenie zamkniętej listy badań niezbędnych dla kobiet, na które miałyby możliwość otrzymania przerwy.

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński jest to zwolnienie pracownicy od pracy na okres porodu i pielęgnacji dziecka w pierwszych tygodniach ciąży⁸.

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

1. 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
2. 31 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
3. 33 tygodni – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
4. 35 tygodni – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
5. 37 tygodni – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie;

z czego 6 tygodni będzie można wykorzystać przed porodem⁹.

⁶ Tamże.

⁷ Tamże.

⁸ Tamże.

⁹ Tamże.

Analizując długość urlopu w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie, można zauważyć znaczącą dysproporcję w stosunku do urodzenia jednego dziecka. Oczywiście w pierwszych tygodniach życia dziecko wymaga dużego zaangażowania matki i ojca jeśli chodzi o ochronę zdrowia i pielęgnację. Jednak 20 tygodni (około 3 miesiące) na opiekę nad dzieckiem to znacząco za mało. Znacznie bardziej niekonsekwentny jest wzrost urlopu w przypadku urodzenia trzeciego i kolejnego dziecka. Zwiększenie za każdym razem o zaledwie 2 tygodnie jest dyskryminujące dla kobiet w tym przypadku. Jeśli przeanalizować ostatni wariant, tj. poród pięcioraczków, okres dla matki po porodzie powinien wynosić zdecydowanie więcej – np. 50 tygodni. W tym okresie matka powinna mieć czas na dojście do siebie w okresie połogu¹⁰, ale też na spokojną opiekę nad dziećmi bez obaw przed kończącym się okresem urlopu. Nie można zakładać, że rodzice będą korzystali w pierwszym roku życia z pomocy w opiece swoich rodziców lub opiekunek. Z racji na coraz dłuższą aktywność zawodową Polaków oraz emigrację za pracą poza miejsce urodzenia, rodzice muszą samodzielnie zaplanować opiekę nad dzieckiem w pierwszych tygodniach życia. Dodatkowo koszt skorzystania ze specjalistycznej opieki jest dla większości młodych osób zbyt dużym obciążeniem finansowym.

W czasie przebywania na urlopie macierzyńskim pracownicy przysługuje wynagrodzenie. Urlop macierzyński jest udzielany na wniosek, który składa pracownica do pracodawcy. W związku z tym, iż pokrycie finansowe wypłaty wynagrodzenia dla kobiety na urlopie macierzyńskim przejmuje na siebie Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), istnieje często mylne przeświadczenie, że to do Zakładu składa się wniosek. Wypłata świadczenia przez ZUS to spore obciążenie finansowe dla pracodawcy, który nie musi wypłacać wynagrodzenia pracownicy, niewykonującej swojej pracy. W przypadku, gdy pracownica w ciągu 21 dni po porodzie złoży pisemny wniosek o skorzystanie z urlopu rodzicielskiego, wówczas zarówno przez cały okres urlopu macierzyńskiego jak i rodzicielskiego będzie jej przysługiwał zasiłek w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast w przypadku złożenia wniosku w terminie późniejszym, za urlop macierzyński będzie przysługiwać – jak do tej pory – 100% wymiaru zasiłku oraz za pierwsze 6 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługiwać będzie również 100%, a za 26 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługiwać będzie 60%. W praktyce pracownica, która będzie przebywać na urlopie macierzyńskim a następnie rodzicielskim, niezależnie od wybranej opcji, otrzyma przez cały okres taką samą łączną wartość wynagrodzenia¹¹.

W związku z połączeniem dodatkowego urlopu macierzyńskiego z urlopem rodzicielskim, prawo do skorzystania z tego drugiego rodzic nabywa dopiero po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego w pełnym jego wymiarze.

Dodatkowy urlop, który będzie przysługiwał pracownicy, to jeszcze urlop okolicznościowy. Z tytułu urodzenia dziecka matce przysługują dwa dni. Duża część pracodawców uważa, iż matce nie należy się urlop okolicznościowy, gdyż wykorzystwała już urlop macie-

¹⁰ Połóg – okres po ciąży i porodzie, w którym anatomiczne, morfologiczne i czynnościowe zmiany ciążowe stopniowo ustępują, a ustrój wraca do stanu sprzed ciąży.

¹¹ Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2017, s. 243-244.

rzyński i rodzicielski. Jednakże nie ma to potwierdzenia w przepisach prawa. Udzielanie urlopu okolicznościowego tylko jednemu z rodziców, tj. ojcu, natomiast nieudzielenie go matce, mimo iż złożyła wniosek, jest przejawem dyskryminacji ze względu na płeć.

Pracodawcy twierdzą również, że musi istnieć związek przyczynowy pomiędzy urodzeniem się dziecka a wykorzystaniem wolnego i z tym zdaniem należy się zgodzić. W przypadku jednak pracownicy pierwszym możliwym momentem wykorzystania urlopu okolicznościowego są dni po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. W zasadzie wszystkie czynności dokonywane po urlopie macierzyńskim również pozostają w związku z urodzeniem się dziecka, więc pracownica z łatwością może wykazać, że wykorzysta wolne na sprawy związane z urodzeniem i wychowaniem dziecka (może to być np. kontrola neurologiczna czy szczepienie). Jednakże pracownica nie ma obowiązku informowania pracodawcy, w jakim celu bierze urlop oraz jakie czynności w jego czasie będzie wykonywała. Nie można poważnie traktować również argumentu, że matki korzystają z urlopu macierzyńskiego, a zatem urlop okolicznościowy im się nie należy. Pracownicy mają prawo wykorzystać urlop ojcowski, a tymże pracodawcy bez problemu udzielają urlopu okolicznościowego. Należy zatem podkreślić, że w obecnym stanie prawnym pracodawca z pewnością nie naruszy prawa, jeśli udzieli pracownicy dwóch dni zwolnienia od pracy w związku z urodzeniem się jej dziecka.

Urlop rodzicielski

W aktualnych przepisach są określone dwa rodzaje urlopów związanych z narodzinami dziecka. Pierwszy z nich to urlop macierzyński, który wynosi 20. tygodni, natomiast drugi to urlop rodzicielski, w wymiarze 32. tygodni. Suma tych dwóch urlopów wynosi 52 tygodnie. Co ważne, urlop macierzyński wydłuża się przy liczbie dzieci urodzonych w trakcie jednego porodu. Z kolei urlop rodzicielski zawsze występuje tylko w dwóch wymiarach:

1. 32 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka;
2. 34 tygodnie w przypadku urodzenia dwójki i więcej dzieci przy jednym porodzie¹².

Urlop rodzicielski wykorzystuje się po urlopie macierzyńskim. Korzystać może z niego zarówno matka, jak i ojciec dziecka. Co istotne, mogą z niego korzystać również równocześnie. Ważne jednak, że suma ich urlopów nie może przekraczać 32 tygodni (lub 34).

Urlop rodzicielski rodzice mogą wykorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Wymiar urlopu można wykorzystać w maksymalnie 4. częściach, z czego żadna z nich nie może być krótsza niż 8 tygodni. Wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, kiedy pracownica urodziła jedno dziecko i pierwsza część urlopu będzie wynosiła 6 tygodni oraz kiedy do wykorzystania został pracownicy wymiar mniejszy niż 8 tygodni.

Rodzic, który zdecyduje się na korzystanie z urlopu rodzicielskiego, musi złożyć pisemny wniosek o udzielenie takiego urlopu. Wniosek o urlop może złożyć w dwóch wariantach:

¹² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*.

1. pracownica składa wniosek w terminie do 21 dni po porodzie o udzielenie całego wymiaru urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim;
2. pracownica (lub pracownik) składa wniosek o udzielenie mu urlopu rodzicielskiego (w całości lub w części) najpóźniej 21 dni przed rozpoczęciem pierwszej części urlopu¹³.

W zależności od tego, na który z wariantów zdecydują się rodzice, będzie to miało bezpośredni wpływ na wysokość wypłacanego zasiłku macierzyńskiego. A mianowicie, jeśli matka dziecka zdecyduje się skorzystać z pierwszego rozwiązania, to będzie mogła przez cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego pobierać zasiłek macierzyński w wysokości 80% wymiaru podstawy zasiłku. Jeśli jednak wybierze wariant drugi – przez pierwsze 26 tygodni będzie otrzymywała 100% zasiłku macierzyńskiego, a przez pozostałe 26 tygodni 60% tego zasiłku.

Przepisy pozwalają również na łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy. W takiej sytuacji rodzic nie może wrócić do pracy na więcej niż ½ etatu. W ten sposób urlop rodzicielski ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru etatu, na który zdecydował się rodzic. I tak, w przypadku powrotu rodzica do pracy na ½ etatu, urlop rodzicielski ulega wydłużeniu do 64 tygodni w przypadku jednego dziecka i 68 w przypadku dwójki i więcej dzieci¹⁴.

Jak można wywnioskować, urlop rodzicielski w bardzo elastyczny sposób pozwala łączyć wykonywanie pracy zawodowej z opieką nad małym dzieckiem. Najprawdopodobniej właśnie z tego powodu cieszy się taką popularnością wśród młodych rodziców. Jednak nie tylko z tej przyczyny. Najważniejszym kryterium skorzystania z urlopu rodzicielskiego jest brak możliwości przekazania opieki nad dzieckiem przez rodziców po powrocie matki do pracy. Nie ma możliwości przekazania dziecka pod opiekę publicznej placówki opiekuńczej, tj. żłobka, gdyż przyjmuje on dzieci w wieku powyżej jednego roku. W niektórych przypadkach wynajęcie osoby do opieki nad dzieckiem wiąże się z jeszcze większym kosztem. W związku z tym coraz mniejsza jest liczba pracownic, które nie korzystają z urlopu macierzyńskiego¹⁵.

Nie ulega wątpliwości, że wprowadzenie urlopu rodzicielskiego było bardzo korzystnym i trafnym pomysłem. Dzięki niemu rodzice mogą spędzić o wiele więcej czasu z dzieckiem i nie muszą się martwić o pogorszenie swojej sytuacji ekonomicznej, spowodowanej brakiem świadczeń pieniężnych. Od czasu wprowadzenia urlopu rodzicielskiego, wychowawczy nie jest już tak popularny. Rok płatnych urlopów jest w zupełności wystarczający dla rodziców. Na urlop wychowawczy decydować się mogą osoby, które mają zapewnione środki pieniężne w tym okresie.

Ważnym aspektem przebywania pracownicy na urlopie macierzyńskim i wychowawczym jest pewność zatrudnienia. Nie może w tym okresie pracodawca wypowiedzieć zawartego z nią stosunku pracy. Rodzi to jednak wiele innych konsekwencji dla pracodaw-

¹³ Tamże.

¹⁴ Tamże.

¹⁵ Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa, 2017, s. 243-244.

cy. W tym czasie nie ma on do dyspozycji pracownicy, często też w przypadku, gdy jej umiejętności i kompetencje oraz doświadczenie może być niezbędne do funkcjonowania zakładu pracy. Dodatkowo okres nieobecności pracownicy nie wynosi tylko 52 tygodnie. W niektórych przypadkach wydłuża się on aż o 8 miesięcy. Występuje to w przypadku, gdy pracownica już w 3. miesiącu ciąży dostarcza do pracodawcy zwolnienie lekarskie. Pracodawca nie ma również możliwości sprawdzenia, czy rzeczywiście stan zdrowia pracownicy nie pozwala na wykonywanie jakiegokolwiek pracy. W tym przypadku pracownica przebywa na zwolnieniu do dnia porodu, czyli 6 miesięcy. Następnie po porodzie wykorzystuje urlop macierzyński i rodzicielski (52 tygodnie – ok. 1 rok). Należy również pamiętać, iż przed powrotem do pracy pracownica musi jeszcze wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy (26 dni) oraz ma prawo do wykorzystania urlopu okolicznościowego (2 dni). Łącznie daje to około 1 rok i 8 miesięcy nieobecności w pracy. Mimo iż w tym okresie występuje stałość stosunku pracy i nie może ona otrzymać wypowiedzenia, to w pierwszym dniu po powrocie do pracy już tak. Jest to spowodowane tym, iż pracodawca przez ten okres musi zastąpić pracownicę nową osobą oraz dostosować system pracy w zakładzie bez jej udziału. Blisko 2. letni okres jest wystarczający, aby zakład pracy poradził sobie bez doświadczenia i kompetencji pracownicy. Prowadzi to również do podjęcia określonych działań przez pracownicę, która najczęściej w okresie nieobecności poszukuje nowego zatrudnienia. W obecnym systemie pracy oraz warunków na rynku pracy taka tendencja raczej będzie się utrzymywać. Negatywnym skutkiem na pewno jest ujemny przyrost naturalny oraz coraz późniejszy wiek kobiet, które urodziły pierwsze dziecko. Również średnia liczba dzieci w rodzinie obniżyła się do jednego. Dobrym rozwiązaniem byłaby konieczność zachowania stosunku pracy przez pewien czas po powrocie pracownicy do zakładu pracy, np. przez trzy miesiące. Dałoby to większą pewność pracownicy po powrocie do pracy.

Urlop wychowawczy

Urlop ten jest udzielany pracownicy w celu sprawowania opieki nad małym dzieckiem, przy czym opieka ta nie może być sprawowana dłużej niż do ukończenia przez dziecko 6. roku życia, chyba że dziecko z powodu niepełnosprawności wymaga dłuższej opieki (w takim przypadku do ukończenia przez dziecko 18. roku życia)¹⁶.

Wymiar urlopu wychowawczego wynosi 36 miesięcy, a prawo do niego ma zarówno ojciec, jak i matka dziecka. Przysługuje każdemu z nich prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego. W związku z tym jeden rodzic może skorzystać maksymalnie z 35. miesięcy urlopu. Nie ma możliwości przekazania swojego miesiąca drugiemu rodzicowi, a niewykorzystany przepada. Jeśli matka (lub ojciec) zechce wykorzystać cały należny jej urlop, będzie to maksymalnie 35 miesięcy¹⁷.

Wniosek o udzielenie urlopu należy złożyć pracodawcy 21 dni przed planowanym rozpoczęciem urlopu. Jeśli pracownica nie zachowała określonego terminu na złożenie

¹⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*.

¹⁷ Tamże.

wniosku urlopowego, pracodawca zobowiązany jest udzielić tego urlopu najpóźniej do 21 dnia od złożenia wniosku przez pracownicę.

Wiele kobiet zadaje sobie pytanie, czy podczas urlopu wychowawczego przysługuje wynagrodzenie. Rodzic, który zakończył pobieranie zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, może starać się o zasiłek wychowawczy.

Zasiłek ten przysługuje rodzicowi, który:

- nie pobiera innych świadczeń (np. zasiłku macierzyńskiego);
- przed urlopem pracował na podstawie umowy o pracę minimum 6 miesięcy;
- nie powrócił do wykonywania pracy zarobkowej;
- dziecko nie uczęszcza do placówki wychowawczej (żłobek, przedszkole)¹⁸.

Zasiłek wychowawczy w 2019 roku wynosi 400 zł za cały miesiąc. W związku z tym, coraz mniej kobiet decyduje się na urlop wychowawczy. Jest to na chwilę obecną nieopłacalne ekonomicznie. Bardzo mało rodziców może sobie pozwolić, aby jeden z nich był nieaktywny zawodowo. Kobieta, która jest po urlopie wychowawczym, nie zawsze też decyduje się na powrót do pracy. Wpływa na to brak wykonywania pracy przez okres 4-5 lat. Odnosząc to do średniego okresu aktywności zawodowej kobiet w Polsce (40 lat), jest to blisko 12,5%. Potencjalni przyszli pracodawcy też niechętnie zatrudnią kobietę po urlopie wychowawczym. Powodem jest obawa przed częstą nieobecnością w pracy, spowodowaną np. stanem zdrowia dziecka lub jego chorobą.

Trwałość stosunku pracy

Kobiety w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego podlegają szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy. Celem tej ochrony jest likwidacja stanu zagrożenia utratą miejsca pracy lub pogorszeniem jej warunków w okresie, w którym przydatność do pracy pracownicy ulega czasowemu obniżeniu bądź następuje przerwa w pracy¹⁹.

Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy polega na tym, że pracodawcy nie wolno złożyć oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę ani też umowa nie może w tym czasie ulec rozwiązaniu na podstawie wcześniej złożonego oświadczenia wypowiedzającego umowę. W tym ostatnim wypadku oświadczenie powinno być cofnięte. Zakaz dotyczy wszystkich rodzajów umów o pracę²⁰. Od tej zasady są dwa wyjątki. Po pierwsze, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z przyczyn uzasadniających rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownicy pod warunkiem, że zakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracownicę wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Po wtóre, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem możliwe jest z powodu ogłoszenia likwidacji lub upa-

¹⁸ Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa, 2017, s. 244.

¹⁹ Tamże, s. 244-247.

²⁰ Tamże, s. 245.

dłości pracodawcy. Termin ten musi być uzgodniony z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową²¹.

Ochrona przed zmianą stosunku pracy

W okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego pracownica korzysta również z ochrony przed pogorszeniem warunków pracy lub płacy. Do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy lub płacy stosuje się bowiem odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zakazy wypowiedzania i rozwiązania umów o pracę przewidziane w przepisach poprzednio omówionych odnoszą się więc również do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Jeżeli jednak nie jest możliwe dalsze zatrudnianie pracownicy na dotychczasowym stanowisku pracy, pracodawca może wypowiedzieć jej dotychczasowe warunki pracy i płacy. Jeżeli powoduje to obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym jest ona objęta szczególną ochroną stosunku pracy²².

Podsumowanie

Pracownica w ciąży wymaga szczególnej ochrony ze względu na potencjalne ryzyko zagrożenia zdrowia lub życia zarówno swojego jak i dziecka. Liczba uprawnień, które chronią pracownicę, jest bardzo duża, jednakże przy jej ustalaniu mocno ograniczono prawa pracodawcy. Nie została zachowana równowaga. Pracownica w okresie ciąży jak również po porodzie, będąc na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, nie może zostać zwolniona. Blokuje w tym momencie stanowisko pracy, wpływając na działalność zakładu. Pracodawca w tym przypadku może tylko przeszkolić pracownika, przez co ponosi dodatkowe koszty. Strata ta jest mu wyrównana, gdyż nie musi już wypłacać wynagrodzenia. Obowiązek ten przechodzi na Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Pracodawca ma jednak mocno ograniczone pole manewru. Wydaje się, iż ochrona powinna być ograniczona tylko do pracownic zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, natomiast pozostałym pracownikom na umowach terminowych takie prawo nie powinno przysługiwać lub ich wynagrodzenie na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim powinno być niższe.

Niewątpliwie jednak długa absencja pracownicy w związku z macierzyństwem powoduje powstanie ryzyka zwolnienia po powrocie do pracy. W tym przypadku kobiecie po wykorzystanym urlopie nie przysługuje już żadna ochrona trwałości stosunku pracy. Pracodawca po niekiedy nawet dwuletniej absencji dostosował funkcjonowanie zakładu pracy bez obecności pracownicy, dlatego też nie jest dla niego niezbędna i może wypowiedzieć jej umowę o pracę.

Można również zauważyć dużą dysproporcję w długości udzielanego urlopu macierzyńskiego. Pracownica, która urodziła troje dzieci przy jednym porodzie, ma zaledwie o 2 tygodnie dłuższy urlop macierzyński niż pracownica, która urodziła dwoje dzieci. Jest to przejaw dużej dyskryminacji wobec kobiet rodzących dwójkę lub więcej dzieci. Okres

²¹ Tamże, s. 246-247.

²² Tamże, s. 247.

powinien być zdecydowanie wydłużony. Podobna sytuacja jest w przypadku urlopu rodzicielskiego. Dłuższy o dwa tygodnie urlop przy ciąży mnogiej jest niewystarczający. Dodatkowo z każdym kolejnym dzieckiem próg nie jest już zwiększany. Powinno się go również zwiększać proporcjonalnie do urodzonych dzieci.

Wydaje się, że najlepszym sposobem na to, by pracownice nie korzystały z urlopu rodzicielskiego oraz wychowawczego, jest wprowadzenie programów socjalnych, które pozwoliłyby na szybki powrót do pracy. Doskonałym przykładem jest możliwość przekazania dziecka pod opiekę instytucji publicznej, tj. żłobka, już w 6. miesiącu jego życia. Nie wpłyną pozytywnie natomiast programy świadczeń socjalnych, które oddziałują wręcz odwrotnie, zaniżając aktywność zawodową pracownic. Dodatkowym czynnikiem do szybszego powrotu byłoby zmniejszenie wysokości wynagrodzenia podczas urlopu rodzicielskiego.

Bibliografia

1. Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl>.
2. Florek L., *Prawo pracy*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa, 2017.
3. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz. U. z 1997 r., nr 78, poz. 483).
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r., poz. 796).
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040).

Dane kontaktowe:

g.markowski@poczta.onet.pl