

Czeka nas zwalnianie kobiet w ciąży i śmieciówki 2.0

18 marca 2018

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy kolejny raz pokazała, że przy projektowaniu nowego prawa najbardziej troszczy się o interesy właścicieli firm. Nie tylko nie ma zamiaru ukrócić śmieciowego zatrudnienia, ale ułatwi zwalnianie kobiet w ciąży i pracowników w wieku przedemerytalnym.

Media krytykują kolejne zmiany, rekomendowane przez Komisję dla Ministerstwa Pracy. Oprócz tego, że członkowie Komisji wykazali się inwencją w wymyślaniu nowych podkategorii „śmieciówek” (umowa o pomoc, zatrudnienie sezonowe, dorywcze itp.), zmniejszyli również zakres ochrony przed zwolnieniem ciężarnych.

Ochrona zatrudnienia zostanie zmniejszona w przypadku umów na zastępstwo oraz w firmach zatrudniających do 10 osób.

Ekspert „Dziennika Gazety Prawnej”, prof. Arkadiusz Sobczyk, prawnik, powiedział w rozmowie z redakcją, że od dwóch lat czyli od czasu ostatniej zmiany przepisów, umowy na zastępstwo nie są już, jak dawniej, zawierane w celu wypełnienia konkretnej luki po nieobecnym pracowniku, lecz częściej w celu zastąpienia go na stałe. Zwyczajowo, aby umowa na zastępstwo wygasła, należy ją wypowiedzieć. Komisja chce to zmienić. „To oznacza możliwość wypowiedzenia umowy kobiecie w ciąży czy osobie w wieku przedemerytalnym”. Sobczyk uważa, że nie ma w tym nic dziwnego i że prawo międzynarodowe nie mówi nic o konieczności zapewnienia ochrony po tym, jak minie termin umowy zawartej na czas określony: – To specyfika naszego kraju, pozostałość po tym, jak dominowały na rynku firmy państwowe – mówi, choć dodaje, że jego zdaniem zwalniana kobieta w ciąży powinna mieć jednak możliwość udania się na zasiłek macierzyński.

Jeszcze inaczej ma się sytuacja, kiedy ciężarną zatrudnia mała firma, w której pracuje do 10 osób. Ustawodawca uznał, że musi zadbać o to, by firmy nie były zbyt obciążone, dlatego właściciel małej firmy będzie mógł zwolnić kobietę w ciąży, jeśli uzna, że utrzymywanie jej etatu jest nieekonomiczne, a potwierdzi to PIP. Jeden z właścicieli małych sklepów spożywczych w rozmowie z „DGP” ubolewał, że trzeba konsultować takie zwolnienie z państwowymi organami, gdyż „zawsze istnieje ryzyko, że inspekcja pracy odmówi rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży, uznając, że przedstawione uzasadnienie nie jest wystarczające”. Przedsiębiorca uważa, że to może być zabójcze dla finansów firmy, zwłaszcza w okresie dekonunktury.

Proponowane przez ustawodawcę zmiany brzmią absurdalnie w obliczu orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości UE z 22 lutego wobec Hiszpanii, które mówi jasno, że „ochrona przed zwolnieniem kobiet w ciąży powinna wiązać się nie tylko z możliwością przywrócenia do pracy po urlopie, ale także – z ochroną prewencyjną”.

Natomiast to, co od jakiegoś czasu proponuje Komisja kodyfikacyjna, jest jawną zachętą dla pracodawców do omijania etatów. Pojawiło się bowiem mnóstwo nowych mutacji śmieciówek: umowa nieetatowa na rok, dorywcza na miesiąc i sezonowa maksymalnie na pięć miesięcy. Okresy wypowiedzenia tych umów są kuriozalne (od trzech dni do dwóch tygodni). Nie gwarantują praktycznie żadnej ochrony pracownika, niczym nie różnią się od osławionych zleceń i dzieł, z którymi socjalny rząd ponoć zamierza walczyć.

Autorstwo: WK

Źródło: Strajk.eu