

Oni także zasługują na ochronę

14 czerwca 2007

„Gazeta Prawna” pisze, że według planowanych przez resort pracy zmian, uprawnieni do urlopu wychowawczego pracujący na część etatu mają być chronieni przed zwolnieniem.

Jeżeli propozycja resortu pracy weszłaby w życie, to pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego, tak jak obecnie będzie mógł złożyć wiążący dla pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu, i dodatkowo w tym czasie korzystałby z ochrony przed zwolnieniem. Oznacza to, że pracodawca nie będzie mógł wypowiedzieć ani rozwiązywać umowy o pracę od dnia złożenia przez pracownika wniosku o zorganizowanie pracy w ograniczonym wymiarze czasu pracy. Utrata pracy groziłaby tylko w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji firmy, a także w przypadku rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, np. z powodu ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. – „Chcemy promować elastyczne formy zatrudnienia, bo dla wielu rodziców problemem jest godzenie obowiązków rodzicielskich i zawodowych. Mam nadzieję, że rząd zajmie się tą propozycją już w lipcu” – deklaruje Joanna Kluzik-Rostkowska, wiceminister pracy i polityki społecznej. Obecnie projekt ustawy rodzinnej jest poddawany konsultacjom międzyresortowym.

Z danych Instytutu Badania Opinii Społecznej i Rynku Millward Brown SMG/KRC wynika, że co trzecia Polka w wieku 18-45 lat obawia się problemów w pracy w przypadku zajścia w ciążę, a co piąta odkłada urodzenie dziecka na później ze strachu przed negatywną reakcją pracodawcy. – „To bardzo dobra wiadomość dla rodziców wychowujących małe dzieci. Od dawna postulowaliśmy wprowadzenie zmian do art. 186.7 kodeksu pracy pozbawiającego ochrony przed zwolnieniem młode matki, które chcą pracować w obniżonym wymiarze czasu pracy” – mówi Szymon Gawryszczak z

Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej.

Zgodnie z przewidywaniami, część pracodawców protestuje przeciwko projektowi. – „Nie można w ten sam sposób chronić stosunku pracy osób przebywających na urlopie wychowawczym i uprawnionych do tego urlopu, które zdecydują się na pracę na część etatu. Pracownik, który zamiast iść na wychowawczy, złoży wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy i będzie jednocześnie korzystał z ochrony, znajdzie się w zdecydowanie lepszej sytuacji od pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym, w czasie którego dorabia. To przejaw dyskryminacji i nierównego traktowania pracowników” – uważa Henryk Michałowicz, ekspert Konfederacji Pracodawców Polskich. W skrajnych przypadkach ich ochrona może trwać ponad trzy lata, a pracownik może poprosić pracodawcę, żeby zorganizował mu w tym czasie pracę na 9/10 etatu.

Teraz bardzo często dochodzi do sytuacji, że pracownicy rezygnują z urlopu wychowawczego i wracają do pracy na część etatu za namową pracodawców, którzy nie mają kim zastąpić specjalisty zamierzającego opiekować się dzieckiem. Oznacza to, że działając w interesie pracodawcy muszą rezygnować z ochrony. Niestety, dodatkowa ochrona ma także uboczny skutek: pracodawcy boją się zatrudniać osoby, których nie będą mogli zwalniać w przypadku pogorszenia koniunktury gospodarczej. Liczba takich przypadków wzrosła np. w przypadku wydłużenia do czterech lat ochrony przed zwolnieniem z pracy osób w wieku przedemerytalnym.

Źródło: [„Obywatel”](#)