

## Młody ojciec po rodzicielskim częściej zwalniany niż matka

**DYSKRYMINACJA**  
Korzystanie z praw pracowniczych nie służy mężczyznom opiekującym się dziećmi.

Co dziesiąty mężczyzna, który korzysta z uprawnień rodzicielskich, kończy swoją karierę w firmie.

– Jedną z przyczyn wysokiego odsetka mężczyzn zwalnianych po powrocie z urlopu rodzicielskiego jest panujący w społeczeństwie stereotyp, że z dzieckiem w domu zostaje mama. Pracodawcy oczekują od ojców pełnej dyspozycyjności, dlatego kilkumiesięczna nieobecność kończy się często utratą pracy – mówi Magdalena Zwolińska, adwokat z kancelarii DLA Piper Wiater.

Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę w 581 firmach, biorąc pod lupę przestrzeganie uprawnień rodzicielskich. Stwierdziła, że w okresie do pół roku po zakończeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego rozwiązano umowy z 4,3 proc. kobiet i 10,2 proc. mężczyzn w 2013 r. To nieco lepiej niż rok wcześniej. W 2012 r. było to 5,7 proc. kobiet i 12,6 proc. mężczyzn.

– Dane nie są miarodajne. Dotychczas nie spotkałam się z sytuacją, aby pracodawca chciał zwolnić pracownika-ojca dlatego, że skorzystał z urlopu rodzicielskiego – mówi Katarzyna Sarek, radca prawny z kancelarii Raczkowski i Wspólnicy.

Umowy z młodymi rodzicami najczęściej rozwiązywano na mocy porozumienia stron bądź nie przedłużano umów zawartych na czas określony.

– Pracownik, któremu zaproponowano rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, powinien przede wszystkim poprosić o czas do namysłu. Pracownicy często zgadzają się na porozumienie, ponieważ uważają, że takie rozwiązanie wygląda lepiej niż wypowiedzenie, zwłaszcza w oczach przyszłego pracodawcy. Jeśli jesteśmy przekonani, że szef nie ma podstaw do zwolnienia, a przyczyna rozwiązania może być dyskryminująca, nie powinniśmy podpisywać porozumienia – radzi Magdalena Zwolińska. I dodaje, że wypowiedzenie łatwiej podważyć w sądzie.

– Po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego istnieje możliwość

dalszej ochrony przed zwolnieniem. Jest tak, jeżeli pracownik złoży pisemny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. Wniosek taki nie daje stuprocentowej ochrony, ale wyklucza możliwość wypowiedzenia umowy o pracę przez kolejne 12 miesięcy z przyczyn dotyczących pracownika (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków) – podpowiada Katarzyna Sarek.

Wyniki kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy wskazują, że znaczna część pracodawców nie przestrzega przepisów o czasie pracy. Podstawowymi problemami jest nierekompensowanie pracy w dniu wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy i pracy w godzinach nadliczbowych. Duża grupa pracodawców (17 proc.) nie informowała o rozkładach czasu pracy. Nieprawidłowości te mogą rzutować na komfort rodzin pracowników.

– Podstawową przyczynę naruszeń prawa, na którą zresztą wskazują sami pracodawcy, stanowi chęć obniżenia kosztów – mówi Danuta Rutkowska, rzecznik prasowy głównego inspektora pracy.

–Katarzyna Wójcik