

poznaj swoje prawa

...na rynku pracy

poradnik prawny dla kobiet
stan prawny na dzień 1 lipca 2007

Warszawa 2007





Centrum Praw Kobiet
ul. Wilcza 60/ 19
00 – 679 Warszawa
|tel. (48 22) 652 01 17
tel./ fax: (48 22) 622 25 17
e-mail: temida@cpk.org.pl
<http://www.cpk.org.pl>
<http://www.partnerstwo.cpk.org.pl>
© Women's Rights Center

Przygotowanie: Urszula Nowakowska,
Agnieszka Wojcierowska
Aktualizacja: Marta Krawczyńska
Redakcja i korekta: Elżbieta Zychowicz

Wydanie siódme

Publikacja finansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.



EQUAL

EFSD

Europejski Fundusz Społeczny

ISBN 978-83-89888-04-4

Egzemplarz bezpłatny

Skład i łamanie: Sławomir Dąbrowski,
Druk: Krismark

Spis treści:

Wstęp.....	4
1. Kobiety na rynku pracy – mity i fakty.....	5
2. Jak starać się o pracę?	8
3. Nie załamuj się niepowodzeniem	13
4. Co powinnaś wiedzieć zanim podpiszesz umowę o pracę?	15
5. Obowiązki pracodawcy	22
6. Twoje uprawnienia pracownicze.....	24
7. Jeżeli urodzisz lub wychowujesz dziecko.....	31
8. Nie musisz godzić się na dyskryminację	37
9. Jak się uchronić przed molestowaniem seksualnym?	43
10. Pracodawca może ci pomóc.....	47
11. Wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę	52
12. Co robić, jeżeli twoje prawa są łamane?	56
13. Twój sojusznicy – instytucje i organizacje, które pomogą ci w trudnej sytuacji	61
14. Wzory pism procesowych	64

Wstęp

Poradnik nasz adresowany jest zarówno do tych kobiet, które po raz pierwszy szukają pracy i chcą poznać swoje prawa pracownicze, jak i tych, które już mają doświadczenie na rynku pracy i na własnej skórze przekonały się, jak przydatna może okazać się wiedza na ten temat.

Zdajemy sobie sprawę, że w obecnej sytuacji na rynku pracy nie jest łatwo otwarcie bronić swych praw. Problemy związane ze znalezieniem pracy, obawa przed zwolnieniem w połączeniu z wysokim bezrobociem powodują, że świadomie przymykamy oczy na bezprawne postępowanie pracodawców i przełożonych. Godzimy się na niższe płace, brak ubezpieczenia, pracę w niehigienicznych i szkodliwych dla zdrowia warunkach. Szczególnie trudna jest sytuacja kobiet. Dyskryminacja przy przyjmowaniu do pracy, awansach i podwyżkach jest tak rozpowszechniona, że część samych kobiet z powodu niskiego poczucia własnej wartości i nieznajomości prawa postrzega ją jako nieodłączny element codziennego życia. Są pracodawcy, którzy nawet nie ukrywają swego lekceważącego stosunku do przepisów prawa pracy i zachowują się tak, jakby ono ich nie obowiązywało; są wreszcie i tacy, których trudna sytuacja ekonomiczna ich firmy zmusza do działania na granicy prawa lub wręcz obchodzenia go.

Pamiętaj! nie musisz godzić się na urągające twojej godności warunki pracy i płacy tylko dlatego, że jesteś kobietą. Prawo jest po to, aby cię chronić. Twój zdecydowany sprzeciw wobec niezgodnego z prawem postępowania może sprawić, że pracodawca będzie się z tobą bardziej liczył. Natomiast twój brak reakcji może być przez niego traktowany jako milcząca zgoda na kolejne, dalej idące naruszenia two-

ich praw. Od nas samych w dużym stopniu zależy, jak jesteśmy traktowane przez pracodawców. Bądź więc asertywna – domagaj się należnych ci praw i nie gódź się na wykorzystywanie zależności służbowej. Usługi seksualne nie są częścią twojej umowy o pracę. Twój pracodawca i koledzy mają obowiązek szanować twoją godność i dobra osobiste.

Rozumiemy, że życie zmusza nas niekiedy do postępowania wbrew sobie i godzenia się na rzeczy, które budzą nasz sprzeciw. Nie chcemy oceniać twojego zachowania ani twojego wyboru. Chcemy ci tylko pomóc lepiej poznać twoje prawa, abyś mogła w pełni świadomie podejmować decyzje i skuteczniej się bronić. Możesz liczyć na naszą pomoc.

1. Kobiety na rynku pracy – mity i fakty

Zmiany społeczne i gospodarcze, jakie zaszły w ostatnich latach w naszym kraju, spowodowały m.in. powstanie rynku pracy. Oznacza to, że praca stała się towarem i podlega regułom gry rynkowej. Czy jednak pracodawcy zawsze preferują najlepszy „towar”, czyli najlepiej wykształconych, przygotowanych i najsolidniejszych pracowników? Naszym zdaniem – nie. Na temat pracy kobiet funkcjonuje szereg mitów i stereotypów, które wpływają na to, jak kobiety postrzegane są na rynku pracy. Oto kilka spośród nich:

Mit: Dla pracodawcy liczą się jedynie kwalifikacje i predyspozycje pracownika.

Fakt: Jak wskazują badania, pracodawcy wyraźnie preferują mężczyzn, czemu dają wyraz w ofertach prasowych oraz podczas selekcji kandydatów.

Mit: Kobiety nie nadają się do wykonywania niektórych prac – istnieją zawody typowo męskie i kobiece.

Fakt: Predyspozycje do wykonywania danego zawodu są indywidualną cechą każdego człowieka, niezależną od płci. I tak np. istnieją kobiety silniejsze od przeciętnego mężczyzny i mężczyźni, którzy chcą wykonywać zawód uznany za typowo kobiecy.

Mit: Kobiety należy chronić, nawet wbrew ich woli, przed wykonywaniem szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla ich zdrowia prac.

Fakt: Normy szkodliwości zmieniają się dzięki nowym technologiom i urządzeniom. Zakazywanie kobietom wykonywania określonych prac jest pozostałością paternalistycznego stosunku do kobiet, traktowania ich jak istot niezdolnych do samodzielnego podejmowania decyzji dotyczących ich zdrowia i życia.

Mit: Zakazy zatrudniania kobiet przy niektórych pracach świadczą o nowoczesności naszego prawa i są zgodne z europejskimi normami.

Fakt: W Europie Zachodniej i w innych krajach wysoko rozwiniętych rezygnuje się z odgórnych zakazów zatrudniania kobiet, pozostawiając im swobodę decyzji w tych sprawach. Zakazywanie kobietom wykonywania określonych prac uważane jest za łamanie zasady równości kobiet i mężczyzn.

Mit: Bezrobocie jednakowo dotyka mężczyzn i kobiet.

Fakt: Kobiety stanowią więcej niż połowę osób bezrobotnych i dłużej niż mężczyźni pozostają bez pracy.

Mit: Wolny rynek oznacza, że pracodawca może swobodnie różnicować wysokość wynagrodzenia pracowników m.in. ze względu na płeć.

Fakt: Prawo zobowiązuje pracodawcę do płacenia tyle samo kobiecie co mężczyźnie, jeżeli wykonują pracę takiej samej wartości.

Mit: To zrozumiałe, że pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet, gdyż kobiety mają prawo do korzystania ze zwolnień na opiekę nad dziećmi, co dezorganizuje pracę.

Fakt: Przepisy prawne dają niemal takie same uprawnienia opiekuńcze zarówno matce, jak i ojcu dziecka.

Mit: Wolny rynek oznacza, że pracodawca może swobodnie dobierać sobie pracowników, w tym – w zależności od płci.

Fakt: Zgodnie z obowiązującym we wszystkich wysoko rozwiniętych krajach ustawodawstwem, dotyczącym równości szans i niedyskryminacji, dyskryminacja ze względu na płeć jest zakazana.

Mit: Gdy kobieta skończy 60 lat, musi odejść na emeryturę.

Fakt: Prawo do emerytury jest uprawnieniem, a nie obowiązkiem i nikogo nie można zmusić, by z niego skorzystał.

Mit: Szkoda trudu na dochodzenie roszczeń przed Sądem Pracy, gdyż jest drogie i skomplikowane.

Fakt: Postępowanie w sprawach o roszczenia pracownika wynikające ze stosunku pracy jest wolne od opłat sądowych, a sąd przyjmie od pracownika pisma i wnioski procesowe, nawet mimo braków formalnych.

Mit: Praca mężczyzny jest ze społecznego punktu widzenia ważniejsza niż praca kobiety – to mężczyzna jest głównym żywicielem rodziny.

Fakt: Jest to stereotyp pomniejszający wartość pracy kobiet i sprzyjający dalszemu utrzymywaniu dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Kobiety stanowią około 45% wszystkich zatrudnionych, a wkład ich pracy w utrzymanie domu i rodziny jest nie mniejszy niż mężczyzny. Około 11% kobiet samotnie wychowuje dzieci i jest jedynym żywicielem rodziny.

Mit: Dla kobiet najważniejsza jest rodzina i nie zależy im na pracy ani na karierze zawodowej.

Fakt: Badania wykazały, że rodzina jest wartością cenioną niemal na równi przez kobiety i przez mężczyzn. Coraz więcej kobiet pracuje z wyboru, a nie z przymusu ekonomicznego. Mężczyzn nikt nie pyta, czy pracują z wyboru czy z przymusu.

2. Jak starać się o pracę?

Przypuśćmy, że straciłaś dotychczasową pracę i jesteś bezrobotna lub że właśnie skończyłaś szkołę i szukasz swej pierwszej w życiu pracy, czy też po latach przerwy postanowiłaś wrócić na rynek pracy. Oto kilka praktycznych wskazówek, które pomogą ci w znalezieniu pracy.

Działaj z rozmysłem i planowo! Dokonaj oceny swoich możliwości i umiejętności, i zastanów się nad tym, jaką pracę chciałabyś wykonywać. Wykorzystaj wolny czas na wyszukanie swoich mocnych cech oraz podciągnięcie

braków. Jeśli cię na to stać, pomyśl o podniesieniu swoich kwalifikacji zawodowych. Zwróć się do Powiatowego Urzędu Pracy o zakwalifikowanie na kursy kształcenia zawodowego. Skorzystaj z uprzejmości znajomych, którzy mają komputer i mogą ci pomóc zapoznać się z jego obsługą. Zainwestowanie w siebie z pewnością pozwoli ci znaleźć lepszą pracę. Zaplanuj starannie kolejne kroki w poszukiwaniu pracy, ale bądź elastyczna, jeśli trafi ci się jakaś specjalna okazja.

Bądź aktywna! Nie czekaj, aż praca sama przyjdzie do ciebie, lecz aktywnie jej szukaj. Wysyłaj kolejne oferty, czytaj ogłoszenia, działaj! W krajach Europy Zachodniej osoba poszukująca pracy wysyła przeciętnie kilkadziesiąt ofert do różnych firm! Im więcej ofert złożysz, tym bardziej wzrosną twoje szanse na zatrudnienie i możliwość wyboru takiej pracy, która najbardziej ci odpowiada.

Czytaj ogłoszenia w prasie lokalnej i ogólnopolskiej i:

- **odpowiadaj na wybrane oferty** (np. „Gazeta Wyborcza” w każdy poniedziałek wydaje cotygodniowy dodatek „Praca”). Jeśli któraś z ofert cię zainteresuje, zadzwoń od razu. Pamiętaj jednak, że ogłoszenie bez nazwy i adresu firmy jest mało wiarygodne. Unikaj wysyłania oferty na ogłoszenia obiecujące olbrzymie zarobki i szybkie wzbogacenie się!

- **zarejestruj się w Powiatowym Urzędzie Pracy**, najbliższym twojego miejsca zameldowania, gdzie przedstawione ci zostaną odpowiadające twoim kwalifikacjom oferty pracy. Z „giełdy” w Urzędzie dowiesz się, jakie jest zapotrzebowanie na pracowników z twoimi kwalifikacjami oraz na jakie zarobki możesz liczyć. **UWAGA!** Urzędy pracy

pomagają znaleźć zatrudnienie nie tylko osobom bezrobotnym, ale także tym, które chcą zmienić pracę. Pośrednictwo pracy jest dla osób poszukujących zatrudnienia bezpłatne.

- **zamieść ogłoszenie** w rubryce „Szukam pracy”, którą można znaleźć w każdej gazecie codziennej. Powinno ono być zredagowane zwięźle i prosto, a jednocześnie tak, by było zauważone wśród wielu innych. W dniu ukazania się ogłoszenia pozostań w domu – możesz odebrać oferty telefoniczne.

- **odwiedzaj targi pracy**, organizowane na wyższych uczelniach (jeżeli jesteś absolwentką lub studentką takiej szkoły).

- **złóż** w wybranej przez siebie firmie tak zwaną **spontanyczną ofertę pracy**, nawet jeśli nie ogłasza ona naboru nowych pracowników. Forma kontaktu z firmą zależy od jej wielkości i rodzaju poszukiwanej pracy – im większa firma i wyższe stanowisko, tym lepiej będzie widziana oferta pisemna. Jeżeli firma jest mała, a praca nie wymaga wysokich kwalifikacji, możesz pozwolić sobie na kontakt telefoniczny lub osobisty. Pukanie do „zamkniętych drzwi” może się, przy odrobinie szczęścia, okazać się równie skuteczne jak inne formy poszukiwania zatrudnienia.

- **wyślij list motywacyjny (aplikacyjny) do prywatnej agencji pośrednictwa pracy**. Pomocą w znalezieniu zatrudnienia służą również często organizacje kobiece, prowadzące biura zatrudnienia.

- **kontakty nieformalne**: sięgnij po notes z adresami i telefonami do rodziny i znajomych. Zajrzyj do wizytówek. Zadzwoń również do osób, z którymi od dawna nie utrzymujesz kontaktów – to dobra okazja do odświeżenia starej znajomości. Skorzystaj z pomocy rodziny. Rozmawiając z rodziną i znajomymi podawaj rodzaj pracy, jaką mogłabyś wykonywać.

Bądź profesjonalna! Oferta pracy złożona przez ciebie w wybranej firmie lub agencji pośrednictwa pracy, jak też odpowiedź na ofertę zamieszczoną w prasie, powinna składać się z dwóch elementów: życiorysu i podania lub listu motywacyjnego.

Życiorys (inaczej zwany „curriculum vitae”, w skrócie: c.v.) powinien zawierać:

- twoje dane osobowe (imię, nazwisko, datę i miejsce urodzenia, adres, telefon, stan cywilny);
- wykształcenie (uzyskane dyplomy i świadectwa ukończenia szkół, ważniejsze kursy);
- opis działalności zawodowej (zajmowane stanowiska, wykonywane zawody z podaniem nazwy firmy i okresu zatrudnienia). Jeżeli miałas jakieś szczególne osiągnięcia w pracy, np. zostałas uznana za najlepszego handlowca i podwoiłas sprzedaż produktów firmy – również powinnaś o tym napisać. Dodatkowe umiejętności, np. maszynopisanie, znajomość języków obcych (jakich i w jakim stopniu), posługiwanie się komputerem, obsługa urządzeń biurowych również warto odnotować;
- zainteresowania, hobby – jeśli masz takie, którymi warto się pochwalić.

Podanie o pracę lub list motywacyjny (aplikacyjny) jest obecnie wymagany przez coraz większą liczbę pracodawców, zwłaszcza w odniesieniu do osób starających się o pracę na stanowiskach wymagających wyższych kwalifikacji.

W odróżnieniu od podania o pracę, list motywacyjny powinien przedstawiać powody, dla których starasz się o pracę na danym stanowisku: twoje umiejętności i wykształcenie, dotychczasowe doświadczenie zawodowe oraz cechy twojego charakteru, które są szczególnie pożądane w pracy, o którą się starasz. W liście uwzględnij wszystko to, co może być twoim atutem z punktu widzenia przyszłego pracodawcy.

Życiorys i list motywacyjny najlepiej napisać na maszynie lub na komputerze, chyba że w ofercie pracy wyraźnie zaznaczono, że ma on być napisany odręcznie. List motywacyjny zawsze należy własnoręcznie podpisać.

Jak cię widzą, tak cię piszą – Jeśli zostaniesz zaproszona na rozmowę z pracodawcą, staraj się przestrzegać następujących zasad:

- bądź punktualna;
- ubierz się odpowiednio (w spokojny, w miarę elegancki strój, bez nadmiaru ozdób, zbyt mocny makijaż jest na ogół źle widziany);
- weź ze sobą zestaw dokumentów, o które może poprosić pracodawca: dyplomy bądź świadectwa ukończenia szkół, opinie i świadectwa pracy, itp.;
- przedstaw swoje kwalifikacje, umiejętności i mocne strony, a także staraj się dowiedzieć o oczekiwaniach pracodawcy;
- zachowuj się pewnie i spokojnie;
- nie pal papierosów;
- nie zaczynaj rozmowy od pytania o wysokość zarobków;
- na pytania pracodawcy nie odpowiadaj tylko „tak” lub „nie”, bo nie dasz mu wówczas szansy bliższego poznanie cię;
- po rozmowie cierpliwie czekaj na jej wynik, odpowiedź może przyjść po kilku dniach lub nawet po kilku tygodniach. Jeśli jednak odpowiedź nie nadejdzie w ciągu czterech i więcej tygodni, sama skontaktuj się z pracodawcą.

3. Nie załamuj się niepowodzeniem

Jeśli odpowiedź pracodawcy jest odmowna, nie załamuj się, tylko spróbuj dowiedzieć się o powody tej decyzji – może ci się to przydać następnym razem i lepiej przygotujesz się do rozmowy z pracodawcą. Nie traktuj porażki jako swojej osobistej tragedii. To, że nie zostałeś przyjęta, nie oznacza, że „do niczego się nie nadajesz”. Powody odmowy mogą być różne: na jedno miejsce było wielu kandydatów, twoje kwalifikacje nie odpowiadają zapotrzebowaniu pracodawcy, a być może, po prostu, wolał on zatrudnić osobę młodszą lub mężczyznę, chociaż ty jesteś od nich lepsza. Rzeczywistość społeczna jest niestety taka, że kobieta, aby otrzymać określoną posadę, musi być niejednokrotnie znacznie lepsza od mężczyzny. Pracodawcy często postrzegają kobiety przez pryzmat funkcji rodzicielskich. Każda kobieta jest żoną lub matką, bądź potencjalną żoną i matką, a role te w opinii pracodawców negatywnie wpływają na wydajność pracy. To przecież przede wszystkim kobiety korzystają z urlopów macierzyńskich i wychowawczych, zwolnień na chore dziecko itp.

Nie obawiaj się nazywać rzeczy po imieniu. Jeśli nie zostałeś przyjęta do pracy, bo jesteś kobietą, albo szukając pracy napotkałaś ogłoszenia adresowane wyłącznie do mężczyzn, to jesteś osobą dyskryminowaną. Pamiętaj – nie ty jedna znalazłaś się w takiej sytuacji. Wiele kobiet, które ubiegają się o pracę, pada ofiarą dyskryminacji ze względu na płeć bądź wiek.

Co możesz zrobić i w jaki sposób bronić się? Protestuj i polemizuj z argumentami, że prawa rynku oznaczają pełną swobodę pracodawcy w doborze pracowników. Prawo do równości i niedyskryminacji jest powszechnie uznanym

prawem człowieka. W kodeksie pracy istnieją przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu; więcej informacji o tych przepisach znajdziesz w rozdziale 8. Gdy więc pracodawca odmawia przyjęcia cię do pracy ze względu na płeć bądź inne wymienione tu kryteria, możesz wystąpić do sądu z pozwem o nawiązanie stosunku pracy, powołując się na fakt, że przyczyną niepodpisania z tobą umowy o pracę była dyskryminacja. Zbieraj dowody na okoliczność tego, że to płeć była przyczyną odmowy zatrudnienia. Jeśli to możliwe, spróbuj zabrać na rozmowę kwalifikacyjną kogoś znajomego lub rozmowę nagrać. Dowiedz się, jakie kwalifikacje miał twój kontrkandydat. Pamiętaj, że w przypadku dyskryminacji ciężar dowodu jest przerzucony na pracodawcę.

Niezależnie od tego, czy zdecydujesz się na drogę sądową czy nie, możesz – do czego zachęcamy – napisać do nas, czyli do Centrum Praw Kobiet, a ponadto do Rzecznika Praw Obywatelskich – do Zespołu Prawa Pracy oraz do twojego posła z informacją oraz prośbą o pomoc i interwencję w twojej sprawie.

Na zakończenie jeszcze jedna rada. Jest coś, co każda z nas może i powinna zrobić na własnym podwórku, aby poprawić swoją i innych kobiet pozycję na rynku pracy. Jeśli chcemy, aby sytuacja kobiet w życiu zawodowym uległa poprawie, musimy dążyć do wprowadzenia partnerskich relacji w rodzinie. Pozycja, jaką osiągamy jako kobiety w życiu publicznym i w pracy zawodowej związana jest nierozłącznie z naszą pozycją i rolą w rodzinie. Im więcej partnerstwa w rodzinie, tym większe są nasze możliwości samorealizacji w sferze publicznej. Założenie rodziny i posiadanie dzieci nie musi oznaczać rezygnacji przez ciebie z kariery zawodowej. Twój partner ma takie same jak ty obowiązki wobec założonej przez was rodziny. Staraj się więc

angażować swojego męża lub partnera w obowiązki domowe i opiekę nad dzieckiem! Do prawidłowego rozwoju dziecko potrzebuje tak samo matki, jak i ojca. Poza karmieniem piersią, nie ma innych czynności, których nie mógłby wykonywać ojciec dziecka. Ojciec dziecka może korzystać z urlopu wychowawczego i zwolnienia na chore dziecko. Daj mu szansę, on może nie gorzej od ciebie wywiązać się z funkcji rodzicielskiej i wielu codziennych obowiązków. Jeśli będziesz mogła liczyć na męża i będziesz na równi z nim dzielić trud wychowania dzieci i prowadzenia domu, twoja pozycja na rynku pracy wzrośnie.

4. Co powinnaś wiedzieć zanim podpiszesz umowę o pracę?

Udało się, znalazłaś w końcu pracę! Masz powód do satysfakcji, nawet jeśli nie jesteś do końca pewna, czy to właśnie to, co chciałaś w życiu robić. Każde doświadczenie zawodowe jest cenne i może być ważnym krokiem na drodze twojej kariery zawodowej, niezależnie od tego, w jakiej dziedzinie pracujesz i jak daleko sięgają twoje ambicje zawodowe. Praca daje ci ponadto tak cenną niezależność finansową.

Podejmując decyzję o przyjęciu oferty pracy bądź jednak ostrożna. Intratna z pozoru propozycja może okazać się pułapką. Nie daj się skusić obietnicom łatwych i dużych zarobków. Nikt za darmo nie daje nikomu dużych pieniędzy. Bądź czujna i dbaj o swoje interesy. Nie podpisuj niczego zbyt pochopnie! Poradź się innych, zastanów się i przeczytaj uważnie każdy dokument zanim cokolwiek

podpiszesz. Domagaj się podpisania umowy i jasnego sprecyzowania zakresu obowiązków. Pamiętaj, że od tego, jaką umowę zawrzesz, będą zależały twoje uprawnienia pracownicze. Pracodawca, proponując ci zatrudnienie, może żądać od ciebie następujących dokumentów:

- wypełnionego kwestionariusza osobowego wraz z fotografią;
- świadectwa pracy z poprzedniego miejsca pracy;
- dokumentów potwierdzających twoje kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania określonej pracy (dyplom ukończenia szkoły, kursu itp.);
- orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, a w razie ich braku skierować cię na badania;
- innych dokumentów, jeżeli obowiązek ich przedłożenia wynika z odrębnych przepisów.

Nie każda proponowana ci forma zatrudnienia jest umową prawa pracy, dającą uprawnienia pracownicze. Dotyczy to np. umów zlecenia czy umów o dzieło, które są regulowane prawem cywilnym, a osoba wykonująca zlecenie lub dzieło nie ma praw pracowniczych przewidzianych kodeksem pracy! Obecnie pracodawcy najczęściej korzystają z umów cywilnoprawnych, bądź też zawierają umowy na czas określony, często poprzedzając je umową na okres próbny. Rzadziej proponują od razu zawarcie najkorzystniejszej dla pracownika umowy na czas nieokreślony. Pokróćce charakteryzujemy różne rodzaje umów.

Umowa na okres próbny – może poprzedzać wszystkie pozostałe rodzaje umów o pracę, a maksymalny czas jej trwania wynosi 3 miesiące; jej celem jest sprawdzenie przydatności pracownika do danej pracy. Powinnaś wiedzieć, że przy tego typu umowie okres wypowiedzenia wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli zawarto ją na 3 miesiące;
- 1 tydzień, jeżeli zawarto ją na więcej niż 2 tygodnie;
- 3 dni robocze, jeżeli została zawarta na nie więcej niż 2 tygodnie.

Umowę na czas określony zawiera się do upływu określonego w niej terminu, np. do 31 grudnia 2007 r. Nie może być w zasadzie rozwiązana za wypowiedzeniem, ale w umowie zawartej na okres dłuższy niż 6 miesięcy można zawrzeć klauzulę, która przewiduje możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia. Wówczas okres jej wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie.

.....
UWAGA! Od 1 maja 2004 r. obowiązują przepisy, zgodnie z którymi trzecia z kolei umowa na czas określony pomiędzy tym samym pracownikiem i pracodawcą, jeżeli przerwy między umowami są nie dłuższe niż 1 miesiąc, przekształca się automatycznie (niezależnie od woli pracownika bądź pracodawcy) w umowę na czas nieokreślony (art. 25¹ kodeksu pracy). Dlatego, nawet jeżeli pracodawca po raz trzeci zawrze z tobą umowę terminową, to i tak w świetle prawa jest ona traktowana jak umowa na czas nieokreślony i będą ci w związku z tym przysługiwać wszystkie uprawnienia z nią związane, np. prawo do 3-miesięcznego wypowiedzenia po 3 latach pracy u jednego pracodawcy. Przepis ten jest jednak często obchodzony i zamiast kolejnej umowy pracodawcy przedłużają czas trwania aktualnej umowy, podsuwając do podpisania pracownikom zatrudnionym na czas określony aneksy przedłużające ich umowy. W ten sposób dochodzi do rozciągania w czasie tej samej umowy.
.....

Umowa na czas wykonania określonej pracy – moment jej zakończenia zależy od tego, kiedy dana praca zostanie zakończona. Zawierana jest najczęściej z pracownikami sezonowymi, np. tak długo, jak trwa kampania cukrownicza, umowy na czas wykonywania określonej pracy nie można wypowiedzieć.

Umowa na czas nieokreślony daje pracownikowi więcej uprawnień i najlepiej chroni go przed utratą pracy. Zapewnia ona:

- większą niż w przypadku pozostałych umów trwałość zatrudnienia, ponieważ pracodawca, wypowiadając ją, musi podać ci na piśmie przyczynę jej rozwiązania, a także zawiadomić o zamiarze jej rozwiązania reprezentujący cię działający w zakładzie związek zawodowy, który może zgłosić zastrzeżenia co do takiego zamiaru pracodawcy (art. 38 kp.);
- dłuższe okresy wypowiedzenia, zależne od stażu pracy u danego pracodawcy, czyli okresu, przez który byłeś u niego zatrudniona;

.....
Pamiętaj! W przypadku każdej z umów pracodawca ma obowiązek zawrzeć ją z tobą na piśmie, określając rodzaj umowy (np. na okres próbny), rodzaj pracy (np. na stanowisku handlowca) i strony umowy (kto zawarł umowę), a także miejsce wykonywania pracy, termin jej rozpoczęcia i wysokość wynagrodzenia oraz wymiar czasu pracy (art. 29 kp). Umowa zawarta bez zachowania formy pisemnej, np. przez dopuszczenie pracownika do pracy, również jest ważna, a pracodawca ma obowiązek potwierdzić na

piśmie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez ciebie, na piśmie fakt zawarcia z tobą tej umowy.
.....

Jeżeli pracodawca tego nie robi, możesz zawiadomić o tym Państwową Inspekcję Pracy, która ukarze pracodawcę karą grzywny.

Pamiętaj, że istotnym elementem umowy o pracę jest również dokładne określenie rodzaju pracy. W przypadku zmiany przez pracodawcę warunków pracy i płacy określonych w umowie musi on dokonać wypowiedzenia zmieniającego. Okresy wypowiedzenia zmieniającego są takie same, jak okresy wypowiedzenia umowy o pracę. Jeżeli pracownik nie wyrazi zgody na nowe warunki, umowa ulega rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia. Oświadczenie w tej sprawie pracownik musi złożyć w terminie do połowy okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenia zmieniającego nie można dokonać w czasie urlopu pracownika, jego nieobecności w pracy spowodowanej chorobą lub sprawowaniem osobistej opieki nad członkiem rodziny (jeżeli nie upłynął okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), lub teźinnej nieusprawiedliwionej nieobecności (art. 41 kp.) Powinnaś jednak zdawać sobie sprawę z tego, że powierzenie pracownikowi innej pracy niż przewidziana w umowie na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w przypadku uzasadnionym potrzebami pracodawcy, może nastąpić bez wypowiedzenia zmieniającego. Inna praca nie może powodować obniżenia wynagrodzenia i musi być zgodna z kwalifikacjami pracownika.

.....
UWAGA! Zmiana przez pracodawcę rodzaju umowy o pracę (np. umowy na czas nieokreślony na umowę na czas określony) nie stanowi zmianę warunków

pracy, a co za tym idzie nie można zastosować wypowiedzenia zmieniającego. Należy w tej sytuacji wypowiedzieć jedną umowę o pracę i zawrzeć drugą.

Umowa o pracę nakładczą jest jedną z form zatrudnienia, z jaką możesz się spotkać poszukując pracy. Daje ci ona prawie takie same prawa, jakie ma pracownik zatrudniony w ramach umowy o pracę.

Przysługuje ci:

- wynagrodzenie nie niższe niż 50% najniższej płacy w gospodarce narodowej;
- urlop wypoczynkowy;
- świadczenia z ubezpieczenia społecznego;
- świadectwo pracy;
- ochrona pracujących chałupniczo kobiet w ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy.

Inne rodzaje umów

Jak już była o tym mowa, pracodawcy często zawierają z nowo zatrudnianymi osobami umowy cywilnoprawne (umowa zlecenia i umowa o dzieło). Musisz wiedzieć, że gdy podejmiesz zatrudnienie na podstawie takiej umowy, nie będziesz pracownikiem w rozumieniu przepisów prawa pracy, a twoja sytuacja prawna będzie mniej korzystna od sytuacji osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Zakres przysługujących ci uprawnień zależy od rodzaju zawartej z tobą umowy.

Umowa zlecenia – osoba pracująca w oparciu o taką umowę nie jest podporządkowana zleceniodawcy tak, jak pracownik pracodawcy, ale z drugiej strony korzysta z nie-

których uprawnień pracowniczych. Nie ma na przykład prawa do urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego ani wychowawczego. Nie ma także prawa do zasiłku opiekuńczego. Od 1999 r. osoby wykonujące zlecenie zostały objęte ubezpieczeniem społecznym bardzo podobnym do ubezpieczenia pracowników. Dzięki temu mają prawo do:

- bezpłatnego leczenia;
- zasiłku chorobowego i macierzyńskiego;
- emerytury, renty i renty rodzinnej;
- świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- zasiłku pogrzebowego.

Składkę na ubezpieczenie społeczne opłaca w połowie zleceniodawca, a w połowie osoba wykonująca zlecenie. Składkę na Fundusz Pracy płaci w całości zleceniodawca.

Powinnaś jednak wiedzieć, że pracodawcy, którzy zatrudniają cię na umowę zlecenia, najczęściej chcą uniknąć płacenia ZUS i starają się tak formułować umowy, aby nie być objętym obowiązkiem płacenia za ciebie ubezpieczenia. Jeśli masz wątpliwości, czy twój pracodawca opłaca za ciebie ZUS, możesz to sprawdzić.

Umowa o dzieło – charakteryzuje się tym, że wykonujący ją odpowiada za rezultat swojego działania, a nie za to, czy starannie pracuje, i tylko za rezultat pracy jest wynagradzany. W razie zawarcia takiej umowy, jej wykonawca nie jest objęty obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, więc nie będą mu przysługiwać żadne świadczenia z tego tytułu, np. prawo do emerytury. Nie ma również prawa do urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego czy wychowawczego.

Pamiętaj, że nie jesteś już bezradna wobec pracodawcy, który nie chce zawrzeć z tobą umowy o pracę i proponuje

ci umowę cywilnoprawną! W związku z nagminnym wykorzystaniem przez pracodawców umów prawa cywilnego, a przede wszystkim umowy zlecenia, zamiast korzystniejszej dla pracowników umowy o pracę, przewidziano, że sąd pracy może ustalić, czy w danym przypadku mamy do czynienia z umową o pracę, a nie umową cywilnoprawną, taką jak np. umowa zlecenie lub umowa o dzieło. Sąd podejmie takie ustalenie, jeżeli występuje podporządkowanie osoby wykonującej pracę pracodawcy (art. 22 §1¹ kp). Sąd może to zrobić np. na wniosek tej osoby lub inspektora pracy. Pracodawca musi wówczas wypłacić wszystkie zaległe świadczenia należne takiej osobie i traktować ją odtąd jak pracownika.

Praca na zastępstwo, czyli na okres nieobecności pracownika, który pracuje w ramach umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony. Pracownik taki ma mniej praw niż pracownik zatrudniony na umowę o pracę. Na przykład w przypadku ciąży pracownicy zatrudnionej w celu zastępstwa, jej umowa nie ulega przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 § 3¹ kp).

5. Obowiązki pracodawcy

Pracodawca ma szereg obowiązków wobec pracowników, a ty możesz i powinnaś egzekwować ich wykonywanie. Zgodnie z wymogami kodeksu pracy (art. 94 kp) pracodawca ma obowiązek:

- zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków oraz ich podstawowymi uprawnieniami, a także sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach;

- organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;

- organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;

- przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;

- zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

- terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;

- ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;

- stwarzać pracownikom (podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły zawodowej lub wyższej) warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;

- zaspokajać, w miarę posiadanych środków, socjalne potrzeby pracowników;

- stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;

- prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników;

- wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Obowiązek ten może polegać na

kształtowaniu właściwych stosunków między przełożonymi i podwładnymi, poszanowaniu godności osobistej pracowników, odpowiednim reagowaniu na przejawy naruszania przez pracowników porządku i dyscypliny pracy oraz zasad współżycia społecznego.

Powinnaś wiedzieć o tym, że pracodawca zobowiązany jest przedstawić na piśmie pracownikom treść przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn. Powinien on również poinformować ich w sposób zwyczajowo przyjęty (np. tablica ogłoszeń) o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

6. Twoje uprawnienia pracownicze

Masz prawo do wynagrodzenia – jego wysokość powinna być określona w umowie o pracę. Ponadto każdy pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników, powinien wprowadzić układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania, określający sposób wynagradzania (np. akordowy) i składniki wynagrodzenia (np. płaca zasadnicza, prowizja, premie, dodatki) obowiązujące w jego zakładzie (art. 77² kp). Jeżeli masz wątpliwości, czy twoje wynagrodzenie jest wypłacane zgodnie z zasadami określonymi w układzie lub regulaminie, np. czy prawidłowo naliczono ci premię, masz prawo sprawdzić to w ich treści, a pracodawca nie może ci odmówić dostępu do nich.

Pracodawca ma obowiązek wypłacać ci wynagrodzenie w stałym miejscu i czasie, nie rzadziej niż raz w miesiącu (art. 85 kp). Nie może dokonywać żadnych potrąceń z twojego wynagrodzenia poza wyjątkami ściśle określonymi w ko-

deksie pracy. Potrącić można wyłącznie: alimenty, zaliczkę na podatek dochodowy, należności podlegające ściągnięciu w trybie egzekucyjnym, np. niespłacone kredyty bankowe, pieniężne kary porządkowe nałożone przez pracodawcę i zaliczki wypłacone przez niego pracownikowi.

Jeśli pracodawca nie chce wypłacić ci wynagrodzenia w terminie, wypłaca je w niższej niż powinien wysokości albo potrąca z niego bezprawnie jakieś kwoty, to jego działanie stanowi wykroczenie. Możesz, a nawet powinnaś zgłosić je Państwowej Inspekcji Pracy, która ukarze pracodawcę grzywną. Jeżeli pracodawca mimo tego dalej zalega z wypłatą twojego wynagrodzenia, możesz zwrócić się do sądu pracy z powództwem o wypłatę zaległego wynagrodzenia wraz z odsetkami. Wniesienie pozwu do sądu pracy jest bezpłatne.

Masz prawo do wypoczynku – oznacza ono, że nie wolno zmuszać pracownika do pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. Według polskiego prawa nie można pracować dłużej niż 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 miesiące. Oznacza to, że jeżeli w jednym lub podczas kilku tygodni pracownik będzie musiał przepracować więcej niż 40 godzin tygodniowo, to w innym okresie pracodawca musi skrócić mu czas pracy tak aby w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w ciągu 4 miesięcy wypadało mu przeciętnie nie więcej niż 40 godzin pracy.

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko wówczas, gdy jest ona konieczna w związku z akcją ratowniczą w celu ochrony życia lub zdrowia ludzi, ochrony mienia lub usunięcia awarii albo w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Pracownik nie może przepracować

więcej niż 150 godzin w roku. Za pracę w godzinach nadliczbowych należy się dodatkowe, oprócz normalnego, wynagrodzenie:

- 100% wynagrodzenia, jeśli godziny nadliczbowe przypadają w niedzielę i święta (niebędące dla pracownika dniami pracy), w nocy lub w dniu wolnym od pracy udzielanym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto;
- 50% wynagrodzenia, jeśli godziny nadliczbowe przypadają w innych dniach.

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca czasu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Pracownicy na stanowiskach kierowniczych wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jednak przysługuje im prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Masz prawo do urlopu – pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego mie-

siąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (art. 153 kp). Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Wymiar urlopu zależy od łącznego stażu pracy, czyli wszystkich zsumowanych razem okresów zatrudnienia i wynosi: 20 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, 26 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika (art. 154 kp).

Jeżeli ukończyłaś szkołę ponadpodstawową, to okresy nauki w tej szkole też będą wliczane do stażu pracy, od którego zależy długość twojego urlopu (art. 155 kp). Z tytułu ukończenia:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zasadniczej – nie więcej niż 3 lata;
- średniej szkoły zawodowej – nie więcej niż 5 lat;
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat;
- średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata;
- szkoły policealnej – 6 lat;
- szkoły wyższej – 8 lat.

Okresy nauki w poszczególnych szkołach nie sumują się. Urlop obejmuje tylko dni robocze.

W roku kalendarzowym, w którym kończysz pracę u danego pracodawcy, przysługuje ci urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w tym roku chyba, że wcześniej wykorzystasz urlop w przysługującym ci lub w wyższym wymiarze.

Natomiast u kolejnego pracodawcy, gdy jesteś zatrudniona na czas nie krótszy niż do końca danego roku ka-

alendarzowego, przysługuje ci urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego, a gdy jesteś zatrudniona na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego, masz prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym.

Od 2003 r. istnieje możliwość korzystania z niezaplanych jednodniowych urlopów Pracodawca jest obowiązany udzielić na twoje żądanie i w terminie przez siebie wskazanym nie więcej niż 4 dni takiego urlopu w każdym roku kalendarzowym. Musisz jednak zgłosić takie żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Gdy nie wykorzystasz przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, przysługuje ci ekwiwalent pieniężny (art. 171), chyba że pracodawca udzieli ci urlopu w okresie wypowiedzenia (art. 167¹).

Pracodawca ma obowiązek udzielania ci urlopu w każdym roku kalendarzowym i możesz go wykorzystać najpóźniej do 31 marca roku następnego. Pracodawca ma obowiązek udzielić ci urlopu w naturze, nie powinien więc wypłacać za niego ekwiwalentu pieniężnego, chyba że nie zdążyłaś wykorzystać urlopu, bo przestałaś u niego pracować (art. 161, 168 i 171 kp). Wynagrodzenie za okres urlopu przysługuje ci w takiej samej wysokości jak za pracę, a te części pensji, których wysokość ulega zmianom, można obliczyć na podstawie średniej z ostatnich 3 miesięcy pracy. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia, okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Jeśli chodzi o urlop bezpłatny, to pracodawca nie ma wprawdzie takiego obowiązku, ale na wniosek pracownika może mu takiego urlopu udzielić (art. 174).

Jeśli pracodawca nie chce udzielić ci urlopu wypoczynkowego lub udzielił ci go w niższym wymiarze niż ci się należy, możesz wówczas zawiadomić Państwową Inspekcję Pracy, która nałoży na niego karę grzywny (art. 283 kp.).

Masz prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – każdy pracodawca ma obowiązek zapewnić swoim pracownikom pracę w bezpiecznych i higienicznych warunkach (art. 207 kp.). Jeżeli uważasz, że warunki pracy w twoim zakładzie nie odpowiadają przepisom BHP i mogą być groźne dla twojego życia lub zdrowia, masz prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym swojego przełożonego i zachowujesz mimo to prawo do wynagrodzenia (art. 210 kp.). Jeżeli ulegniesz wypadkowi w pracy lub zachorujesz na chorobę zawodową, pracodawca ma obowiązek zgłosić ten fakt Państwowej Inspekcji Pracy. Jeśli pracodawca nie dopełni tego obowiązku bądź jeżeli on lub inna odpowiedzialna za to w zakładzie osoba nie przestrzega przepisów BHP, inspektor pracy ma prawo ukarać ich grzywną (art. 283 kp.). Jeśli ulegniesz wypadkowi lub zachorujesz na chorobę zawodową, masz prawo do świadczeń przewidzianych ustawą z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy lub chorób zawodowych, np. do renty inwalidzkiej i jednorazowego odszkodowania z tytułu uszczerbku na zdrowiu.

Masz prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego – po zawarciu umowy o pracę pracodawca ma obowiązek zgłosić ten fakt w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w ciągu 7 dni i odprowadzać co miesiąc od twoich poborów składkę na Ubezpieczenia Społeczne i Fundusz Pracy. Składka na Ubezpieczenia Społeczne odprowadzana jest w wysokości ok 45% od twojego wynagrodzenia brutto w

zależności od wysokości odprowadzanej składki na ubezpieczenie wypadkowe, (z czego średnio 23% płaci pracownik a pozostałość pracodawca). Ubezpieczenie to daje ci prawo do bezpłatnych świadczeń leczniczych, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, rodzinnego i pogrzebowego, a także do emerytury lub renty inwalidzkiej oraz do zasiłku dla bezrobotnych w razie utraty pracy. Pracodawca jest zobowiązany do wypłacania ci wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, jeżeli nie trwa ona dłużej niż 33 dni w roku kalendarzowym. Jego wysokość jest jednak ograniczona do 80% twoich poborów. Wynagrodzenie w wysokości 100% przysługuje ci wówczas, gdy niezdolność do pracy powstała z tytułu wypadku przy pracy, wypadku w drodze z pracy i do pracy, choroby zawodowej lub choroby przypadającej w okresie ciąży.

Jeżeli pracodawca odmawia zgłoszenia do ubezpieczenia zawartej z tobą umowy lub też nie odprowadza składek od twojego wynagrodzenia, możesz zawiadomić o tym ZUS, który podejmie działania zmierzające do ich ściągnięcia (art. 40 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Masz prawo do świadectwa pracy – w razie rozwiązania lub wygaśnięcia twojej umowy o pracę, pracodawca ma obowiązek wydać ci niezwłocznie świadectwo pracy. Jeśli odmawia jego wydania, inspektor pracy i w tym wypadku może ukarać go grzywną (art. 282 § 1 pkt 3 kp). Ponadto masz prawo dochodzić przed sądem pracy odszkodowania od pracodawcy za szkodę, jaką poniosłaś wskutek niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa, np. pracy jeśli nie chciano cię z tego powodu zatrudnić w innym miejscu pracy (art. 99 kp).

Nowe przepisy prawa pracy zlikwidowały opinie o pracy wydawane na wniosek pracownika, który odchodził z pracy. W zamian za to pracodawca może, na prośbę pra-

cownika, wydać mu rekomendację (list polecający). Nie jest to jednak obowiązek pracodawcy, tak jak było to w przypadku opinii. Pracodawca może np. odmówić wydania rekomendacji, gdy uważa, że pracownik niesumienne wykonywał swoje obowiązki.

Masz prawo do wynagrodzenia za okres urlopu okolicznościowego przysługującego ci z m.in. tytułu:

- ślubu lub urodzenia dziecka, zgonu małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy – na okres 2 dni;
- ślubu dziecka, zgonu lub pogrzebu siostry, brata, teściowej, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na twoim utrzymaniu lub pod twoją opieką – 1 dzień;
- przeprowadzenia niezbędnych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych w przepisach o zwalczaniu chorób zakaźnych, gruźlicy, chorób wenerycznych.

.....
UWAGA! W wypadku wezwania cię do stawienia się jako strony, świadka w sądzie, prokuraturze, policji i w organach administracji rządowej i samorządowej wynagrodzenie ci nie przysługuje. Pracodawca ma obowiązek zwolnić cię od pracy, wydając zaświadczenie o wysokości utraconych zarobków, a ty możesz dochodzić rekompensaty od właściwego organu.
.....

7. Jeżeli urodzisz lub wychowujesz dziecko...

Prawo pracy przewiduje szereg ograniczeń dla pracy kobiet, w tym w szczególności dla kobiet w ciąży oraz dla tych,

które wychowują dzieci. Kobiet w ciąży nie można zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (art. 176 kp). Wykaz takich prac zawiera Rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 1996 roku, opublikowane w Dzienniku Ustaw nr 114 z 1996 r. (poz. 545). Określa ono m.in. dopuszczalne normy obciążenia pracą fizyczną, podnoszenia, przenoszenia i przewożenia ciężarów. Zakazy te dodatkowo zaostrzone są wobec kobiet w ciąży. Nie mogą one ponadto pracować w pozycji stojącej przez ponad 3 godziny dziennie, przy dużych wahaniami temperatur, w pozycji wymuszonej, w dużym hałasie, w silnym polu elektromagnetycznym, promieniowaniu jonizującym i nadfioletowym, przy monitorach ekranowych przez okres dłuższy niż 4 godziny na dobę, prac w kontakcie z niektórymi wirusami, np. wirusem HIV, prac przy szkodliwych substancjach chemicznych, a także grożących ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi, np. przy gaszeniu pożarów.

Jeżeli jesteś w ciąży lub karmisz dziecko piersią i jesteś zatrudniona na stanowisku znajdującym się w wykazie takich prac lub też przedstawiś zaświadczenie lekarskie, że wykonywana przez ciebie praca może zagrażać twojemu zdrowiu, to pracodawca ma obowiązek przenieść cię do innej pracy i zachowujesz przy tym prawo do wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości (art. 179 kp). Stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim.

Jeśli jesteś w ciąży, pracodawca nie może zatrudniać cię w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, nawet jeżeli wyraziłabyś na to zgodę! Jest to więc rodzaj przymusowej ochrony twojego zdrowia, która może być dla ciebie niekorzystna finansowo. Natomiast za twoją zgodą można delegować cię poza stałe miejsce pracy (art. 178 kp.).

Pracodawca w zasadzie nie może zwolnić cię z pracy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, o ile jesteś zatrud-

niona na podstawie umowy na czas nieokreślony. Jeżeli zaś byłaś zatrudniona na okres próbny nie dłuższy niż 1 miesiąc, to ma on prawo rozwiązać z tobą umowę w czasie ciąży. W przypadku umowy na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na okres próbny dłuższy niż 1 miesiąc, pracodawca nie może w tym okresie rozwiązać z tobą umowy pod warunkiem, że moment jej rozwiązania przewidziany w umowie przypadłby po trzecim miesiącu ciąży (np. zawarłaś umowę do 31 grudnia, a będziesz wówczas w szóstym miesiącu ciąży, masz prawo do dalszego zatrudnienia). Twoja umowa zostaje wówczas automatycznie (z mocy prawa) przedłużona do dnia porodu. Nie dotyczy to jednak umów na zastępstwo.

Mimo tego, że jesteś w ciąży albo na urlopie macierzyńskim, pracodawca ma prawo rozwiązać z tobą umowę, jeżeli zakład ulega likwidacji lub ogłoszono jego upadłość. Możliwe jest także zwolnienie cię z twojej winy bez wypowiedzenia, np. w razie ciężkiego naruszenia przez ciebie obowiązków pracowniczych, o ile reprezentujący cię związek zawodowy, (jeśli taki działa u twojego pracodawcy) wyrazi na to zgodę. W razie urodzenia dziecka podstawowym twoim uprawnieniem jest prawo do urlopu macierzyńskiego.

Prawo do urlopu macierzyńskiego jest prawem bezwzględny i pracodawca nie może odmówić udzielenia ci tego urlopu, chyba że byłaś zatrudniona na podstawie umowy na czas określony, czas wykonania określonej pracy lub na okres próbny, która uległa rozwiązaniu w dniu porodu – wówczas urlop ci nie przysługuje.

Po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, masz prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i wówczas niewykorzystana część urlopu przypada na ojca dziecka – musi on złożyć w

tej sprawie wniosek w swoim zakładzie pracy. Wolę rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego powinnaś zgłosić swojemu pracodawcy na piśmie, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do swojego wniosku dołączyć musisz zaświadczenie pracodawcy ojca dziecka potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez ojca, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji przez ciebie z części urlopu macierzyńskiego.

Długość urlopu macierzyńskiego zależy od tego, czy jest to twoje pierwsze czy też następne dziecko i wynosi on: 18 tygodni przy pierwszym porodzie, 20 tygodni przy każdym następnym, a 28 tygodni, jeżeli urodzisz bliźnięta, trojaczki itd., Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu. Krótszy, 8-tygodniowy urlop macierzyński, przysługuje ci w razie śmierci dziecka w ciągu pierwszych 8 tygodni życia, a także, jeżeli oddasz dziecko do adopcji lub do domu dziecka. Jeżeli przyjąłeś dziecko na wychowanie i wystąpiłaś do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie adopcji (lub jako rodzina zastępcza), masz prawo do 18 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęłaś decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. W czasie takiego urlopu masz prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości równej twojej dotychczasowej pensji. **Ojcu dziecka, korzystającemu z urlopu na prawach urlopu macierzyńskiego, przysługuje także zasiłek za czas pozostawania na urlopie.**

Jeżeli oboje pracujecie, to nie tylko ty, ale również twój partner życiowy – ojciec lub opiekun dziecka – ma prawo do urlopu wychowawczego. Jeśli nie chcesz przerywać

pracy, bo np. lepiej zarabiasz od ojca lub opiekuna, z prawa do urlopu wychowawczego może równie dobrze skorzystać ojciec lub opiekun dziecka. Prawo takie ma również ojciec dziecka, gdy jesteście po rozwodzie. Przedyskutuj z nim tę kwestię – ojciec może równie dobrze opiekować się małym dzieckiem jak matka. Na zachodzie mężczyźni coraz częściej korzystają z tego prawa. Możecie ustalić np., że przez pierwszy rok z urlopu skorzysta matka, a przez kolejne 2 lata – ojciec dziecka. Decyzja należy do was! Pamiętaj jednak, że łączny czas udzielonego wam urlopu nie może być dłuższy niż 3 lata (art. 186 kp.).

Abyście – ty lub ojciec lub opiekun dziecka – mogli skorzystać z urlopu, muszą zostać spełnione następujące warunki:

- musicie mieć co najmniej 6 – miesięczny staż pracy,
- dziecko nie ukończyło 4 roku życia, a jeżeli jest przewlekłe chore, kalekie lub opóźnione w rozwoju umysłowym – 18 lat.

Urlop przyznaje się na okres maksymalnie 3 lat, a w przypadku dziecka chorego może on być przedłużony o kolejne 3 lata. Jeżeli jesteś zatrudniona na podstawie którejś z umów terminowych, np. na okres próbny, to masz prawo do urlopu wychowawczego tylko do końca okresu, na który została zawarta umowa.

W czasie urlopu wychowawczego pracodawca nie może rozwiązać z tobą umowy o pracę, chyba że w twoim miejscu pracy dokonywane są tzw. zwolnienia grupowe, zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy z twojej winy lub zaprzestałaś sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Przebywając na urlopie wychowawczym, jeżeli twój dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty 504 zł albo

583 zł – gdy członkiem rodziny jest dziecko niepełnosprawne, masz prawo do dodatku, do zasiłku rodzinnego, z tytułu opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż przez okres:

- 1) 24 miesiące kalendarzowych;
- 2) 36 miesięcy kalendarzowych, jeżeli sprawujesz opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym podczas jednego porodu;
- 3) 72 miesiące kalendarzowych, jeżeli sprawujesz opiekę nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności.

Dodatek ten, w wysokości 400 zł miesięcznie, nie przysługuje osobie, która korzysta z prawa do renty lub emerytury, pracowała krócej niż 6 miesięcy bezpośrednio przed uzyskaniem prawa do urlopu, pracuje zarobkowo w trakcie przebywania na urlopie oraz gdy dziecko korzysta z całodobowej opieki 5 dni w tygodniu.

Szczegółowe informacje na temat dodatków do zasiłku rodzinnego znajdziesz w ustawie z dnia 28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2003 r. nr 228, poz. 2255).

Z uprawnień związanych z opieką nad dzieckiem może także korzystać ojciec lub opiekun twojego dziecka. Tak więc, poza prawem do urlopu i dodatku do zasiłku rodzinnego, ojciec dziecka ma również prawo do 2 dni płatnego zwolnienia w roku, jeżeli sprawuje opiekę nad dzieckiem do lat 14, a także do zwolnienia i zasiłku opiekuńczego w razie choroby dziecka. Nie można go również zatrudniać bez jego zgody w godzinach nadliczbowych, w nocy ani delegować poza stałe miejsce pracy, jeżeli opiekuje się dzieckiem do lat 4. O tym, które z was skorzysta z tych uprawnień, decydują oświadczenia złożone przez was pracodawcy.

Jeszcze raz podkreślmy, że nowa regulacja uprawnień pracowniczych związanych z opieką nad dziećmi rozszerzyła prawa pracowników – ojców, dzięki czemu mogą oni w większym niż dotąd zakresie brać na siebie obowiązki rodzinne. Pamiętaj, że teraz ojciec twoich dzieci ma takie same uprawnienia jak ty, i to ty możesz pójść do pracy, a on zostać w domu, jeśli uznacie np., że rozwiązanie to będzie bardziej korzystne dla waszej rodziny z punktu widzenia ekonomicznego.

8. Nie musisz godzić się na dyskryminację

Zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn została zagwarantowana we wszystkich podstawowych, międzynarodowych dokumentach praw człowieka, podpisanych i ratyfikowanych przez Polskę: w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Konwencji ONZ o Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, Europejskiej Konwencji Praw Człowieka oraz Europejskiej Karcie Socjalnej. Również ratyfikowane przez Polskę konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy – nr 100 i nr 111 – przewidują zakaz dyskryminacji kobiet w stosunkach pracy oraz prawo do jednakowego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości. Kobiety i mężczyźni mają takie samo prawo do zatrudnienia, swobodnie wybranej pracy, awansów i równej płacy za pracę takiej samej wartości.

W obowiązującym ustawodawstwie polskim, zarówno w konstytucji, jak i w znowelizowanym kodeksie pracy, znajdują się przepisy gwarantujące równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Artykuł 32 nowej Konstytucji RP mówi w

sposób ogólny o równości wobec prawa, prawie do równego traktowania i zakazie dyskryminacji, natomiast art. 33 odnosi się do równości kobiet i mężczyzn:

Art. 33

1. *Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.*

2. *Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.*

Jeśli chodzi o regulacje dotyczące równości praw kobiet i mężczyzn w kodeksie pracy, to zawarte są one zarówno w zasadach ogólnych, jak i w rozdziale o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn. I tak, art. 18^{3a} mówi o tym, iż: *Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz zakazuje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej.*

W kolejnym artykule (18^{3b} § 1) mowa jest o tym, jakie zachowania naruszają zasadę równego traktowania. Za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn

uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ustalenie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, iż kierował się innymi obiektywnymi względami.

Zasady równego traktowania pracowników nie naruszają działania polegającego na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuacje prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- 4) ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy,
- 5) wyrównywaniu przez określony czas faktycznych nierówności pracowników należących do grup dyskryminowanych,
- 6) różnicowaniu pracowników ze względu na religię lub wyznanie, jeżeli w związku z rodzajem pracy religia

lub wyznaczenie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

Pamiętaj, jeśli zdecydujesz się na złożenie skargi o dyskryminację, to pracodawca będzie musiał udowodnić, że zatrudniając lub awansując pracownika kierował się obiektywnymi kryteriami i np. płeć nie miała dla niego znaczenia.

Kodeks pracy w art. 18^{3c} przyznaje pracownikom, prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Za pracę o jednakowej wartości uważa się prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Pomimo prawnych gwarancji równego traktowania, kobiety wciąż są dyskryminowane na rynku pracy. Kobiętom dużo trudniej jest znaleźć pracę, nie tylko, dlatego, że adresowanych jest do nich znacznie mniej ofert pracy, ale również dlatego, że mają one znacznie mniej możliwości przekwalifikowania zawodowego. Większość kursów zawodowych organizowanych przez biura pracy dotyczy zawodów uważanych tradycyjnie za męskie, niewiele zaś adresowanych jest do kobiet. Niczego nie robi się również w kierunku zachęcania kobiet do wykonywania nowych, „męskich” zawodów. Coraz więcej kobiet zdaje sobie sprawę z tego, że bycie kobietą znacznie ogranicza szanse zawodowe. Wystarczy spojrzeć na ogłoszenia prasowe, aby uświadomić sobie zakres dyskryminacji kobiet: lepiej płatne oferty pracy adresowane są do mężczyzn, kobiety poszukiwane są głównie na stanowiska sekretarek lub asystentek dyrektorów. Na porządku dziennym są pytania o to, czy poszukująca pracy kobieta ma rodzinę i dzieci – wiadomo,

obowiązki rodzinne „wpływają negatywnie na wydajność pracy kobiet”. Mężczyzn oczywiście nikt nie pyta, czy mają rodzinę, i jak zamierzają godzić obowiązki zawodowe i rodzinne. Badania wyraźnie pokazują, że posiadanie rodziny pomaga w karierze zawodowej mężczyznom, kobietom zaś ją utrudnia. Wszystko to sprawia, że bezrobocie wśród kobiet jest znacznie wyższe niż wśród mężczyzn, a kobiety znacznie dłużej niż mężczyźni pozostają bez pracy.

Kobiety wciąż zarabiają średnio o 30% mniej niż mężczyźni, rzadziej awansują i zajmują kierownicze stanowiska. Kobieta, aby awansować, musi najczęściej być znacznie lepsza od mężczyzny. Dane Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, że kobiety częściej niż mężczyźni narażone są na łamanie ich praw pracowniczych. Zwolnienia kobiet w ciąży nie należą do rzadkości, a ochrona pracy kobiet wracających z urlopów wychowawczych staje się coraz bardziej iluzoryczna. Kobiety zmuszane są do poddawania się badaniom ginekologicznym w celu wykluczenia ciąży. Dla wielu kobiet praca jest miejscem, w którym narażone są na przebywanie we wrogiej i nieprzyjemnej atmosferze. Nagabywanie seksualne przez przełożonych oraz kolegów z pracy nie należy do rzadkości, a niekiedy jest traktowane jako oczywisty i naturalny element codziennej pracy.

W Polsce wciąż obowiązuje tzw. wykaz prac wzbronionych, który zabrania zatrudniania kobiet przy tzw. pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia. Podejście polskiego ustawodawcy odbiega zasadniczo od standardów obowiązujących w tym zakresie w krajach zachodnich, gdzie zakazywanie kobietom wykonywania określonych prac jest uważane za przejaw dyskryminacji. Tłumaczenie zakazów szkodliwym wpływem określonych prac na funkcje rozrodcze kobiet jest przejawem postrze-

nia kobiet wyłącznie poprzez pryzmat ich funkcji rodzicielskich. A przecież nie wszystkie kobiety chcą być matkami. Inne z kolei odchowały już dzieci i nie zamierzają bądź nie mogą mieć ich więcej. Badania wykazują, że wiele prac negatywnie wpływa na czynności rozrodcze mężczyzn, nikomu jednak nie przyszło do głowy, by mężczyznom zakazywać wykonywania określonych prac. Przejawem dyskryminacji ze względu na płeć jest również zmuszanie kobiet do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, co w obecnie obowiązującym systemie emerytalnym będzie miało zasadnicze znaczenie przy obliczaniu emerytury.

Nie musisz godzić się na różne przejawy dyskryminacji ze względu na płeć! Prawo zapewnia ci coraz skuteczniejszą ochronę. Powinnaś wiedzieć o tym, że jeśli pracodawca naruszył wobec ciebie zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, masz prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} kp). Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub rozwiązanie tego stosunku bez wypowiedzenia (art. 18^{3e}). Istotnym ułatwieniem w dochodzeniu roszczeń w przypadku dyskryminacji ma fakt, że to nie osoba dochodząca swych praw musi udowodnić, iż była dyskryminowana, ale pracodawca, iż nie stosował praktyk dyskryminacyjnych.

9. Jak się uchronić przed molestowaniem seksualnym?

O molestowaniu seksualnym w miejscu pracy do niedawna niemal się nie mówiło. Później nastała moda na ten temat i w każdej szanującej się gazecie ukazywał się artykuł na temat molestowania seksualnego w miejscu pracy. Czym jest zatem molestowanie seksualne? Znowelizowany w 2004 r. art. 18^{3a} § 6 kp wprowadził definicję molestowania seksualnego. Jest to więc „każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy”. Niezwykle istotne z punktu widzenia dowodowego jest to, że ustawodawca uznał, iż molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji ze względu na płeć, co (jak już była o tym mowa) przerzuca ciężar dowodu na pracodawcę.

Molestowanie seksualne sprawia, że osoba molestowana czuje się zagrożona, upokorzona, nękana, poniżana, które niekorzystnie wpływa na wykonywanie pracy, zmniejsza poczucie bezpieczeństwa, wytwarza nieprzyjemne, onieśmielające warunki pracy. Zachowania te mogą mieć charakter fizyczny: natarczywe zaloty, pożądaną spojrzenia i gesty, dotykanie, poklepywanie, przemoc seksualna, bądź charakter słowny: seksualne żarty, uwagi na temat wyglądu, ubioru, prośby o przysługi seksualne, sprośne aluzje, wywieszanie zdjęć pornograficznych itp.

Aby można było mówić o molestowaniu seksualnym, kobieta musi jasno dać do zrozumienia, że danego zachowania nie akceptuje. Jednostkowe zachowanie, poza wyjątkowo ciężkimi przypadkami, może nie być uznane za

molestowanie seksualne. I jeszcze jedna uwaga – o molestowaniu w miejscu pracy mówimy nie tylko wtedy, kiedy sprawcą jest nasz przełożony, ale również wówczas, gdy jest to kolega z pracy.

Czy spotkałaś się z takimi zachowaniami w swoim miejscu pracy? A może sama byłaś ofiarą molestowania seksualnego. Pamiętaj – nie Ciebie jedną to spotkało i to nie Ty jesteś temu winna, i nie masz powodu, aby wstydzić się głośno o tym mówić. Wiele kobiet spotyka się w pracy z zaczepkami o podłożu seksualnym. Inne, nawet jeśli same nie są podmiotem takich zachowań, to często zmuszane są do słuchania sprośnych dowcipów i bycia świadkami zalotów i uwag seksualnych adresowanych do innych kobiet. Ile spośród nas było wbrew swojej woli narażonych na oglądanie kalendarzy z nagimi kobietami? Jakże często ci sami panowie, którzy chlubią się i popisują swoją szarmanckością, rzucają poniżające uwagi na temat kobiet, ich inteligencji, zdolności itp. „Cóż Ty możesz na ten temat wiedzieć, jesteś przecież tylko kobietą”, „niech pani sobie swojej pięknej główki nie zaprzęta tego typu problemami”, „kobiety i ryby głosu nie mają” – to tylko niektóre z wciąż powszechnie funkcjonujących obraźliwych powiedzonek adresowanych do kobiet. Zachowania tego typu są przejawem ogólnej postawy wobec kobiet, postrzegania kobiety z jednej strony jako matki i żony, z drugiej zaś jako obiektu seksualnego, a nie jako równego partnera i członka zespołu pracowniczego.

Molestowanie seksualne jest często, świadomie bądź nieświadomie, sposobem na poniżanie kobiety. Nie musisz się na to godzić! Masz prawo do wykonywania swojej pracy w warunkach wolnych od molestowania seksualnego i nie powinnaś czuć się winna zaistniałej sytuacji ani wstydzić się tego, że domagasz się poszanowania Twojej

godności osobistej. Zatem co możesz zrobić, jak się bronić przed molestowaniem seksualnym?

1. Powiedz temu, który Cię molestuje, że nie akceptujesz jego zachowania i żądaj, aby zaprzestał tego typu postępowania wobec Ciebie lub w Twojej obecności;

2. Jeśli nie zaprzestanie kontynuowania nieakceptowanego przez Ciebie zachowania powinnaś:

- starać się, o ile to możliwe, udokumentować zachowanie osoby molestującej – możesz np. zbierać jego liściki do Ciebie, nagrać jego propozycje na dyktafonie, opowiedzieć o zajściu innym;

- złożyć pisemną skargę do przełożonego, jeśli sprawcą nie jest pracodawca – nie zapomnij o poświadczeniu, że taką skargę złożyłaś;

- poprosić o wsparcie związku zawodowe, jeśli działają na terenie Twojego zakładu pracy; domagaj się od nich pomocy i podjęcia działań.

Wiemy, że w sprawach o molestowanie seksualne najczęściej trudno jest o dowody. Sprawca molestowania często robi to na osobności, a nawet, jeśli inni pracownicy byli świadkami molestowania, to i tak najczęściej nie chcą stanąć po Twojej stronie, szczególnie jeśli osobą molestującą jest sam pracodawca lub ktoś z kierownictwa.

Nie załamuj się, nie musisz być bezradna. Poszukuj dowodów! Rozmawiaj na ten temat z koleżankami z pracy, być może niektóre z nich też doświadczyły podobnych zachowań. Jeśli będziecie solidarne, wasze szanse na pomyślne załatwienie sprawy są większe.

Jeśli Twój pracodawca zlekceważy złożoną przez Ciebie skargę lub jeśli sam jest osobą molestującą, powinnaś rozważyć możliwość wystąpienia na drogę sądową.

Co możesz zrobić pod względem prawnym? Zależy to przede wszystkim od tego, jakiego rodzaju molestowania

doznałaś, kto był osobą molestującą, oraz czy i jakie reperkusje pracownicze cię spotkały w odwecie za nieuleganie zalotom seksualnym. Możesz więc powołać się na cytowany już art. 18^{3a} kp i żądać stosownego odszkodowania.

Jeżeli natomiast doszło do daleko idącego naruszenia twojej nietykalności cielesnej, możesz złożyć na policję lub do prokuratury wnioski o ściganie z art. 199 obowiązującego kodeksu karnego, który mówi o tym, że: *Kto przez nadużycie stosunku zależności lub wyzyskanie krytycznego położenia doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub poddania się innej czynności seksualnej, albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do 3 lat.*

Aby wygrać sprawę karną, powinnaś mieć poza twoim zeznaniem również inne dowody. Zbieraj liściki, nagrywaj rozmowy, opowiadaj o zajściu innym – oni też mogą być twoimi świadkami, nawet jeśli sami bezpośrednio niczego nie widzieli.

W kodeksie karnym znajdują się również przepisy dotyczące naruszania czci i nietykalności cielesnej (art. 212, 216, 217 kk.), które możesz wykorzystać. Są to jednak występstwa ścigane z oskarżenia prywatnego i musisz sama wystąpić z aktem oskarżenia do sądu.

Walcząc o swoją godność osobistą, pomożesz również innym kobietom i wymusisz na pracodawcy, wzorem innych krajów zachodnich, prowadzenie polityki przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy. Pamiętaj, masz prawo do pracy w warunkach wolnych od molestowania seksualnego, w warunkach poszanowania twojej godności osobistej a pracodawca ma obowiązek takie warunki ci zapewnić.

10. Pracodawca może ci pomóc

Miejsce pracy najczęściej nie kojarzy nam się z przemocą w rodzinie. Tymczasem, jak pokazują badania, przemoc, jakiej kobiety doświadczają ze strony swoich najbliższych nie pozostaje bez wpływu na ich pracę zawodową. Sprawcy przemocy nierzadko zakazują swoim partnerkom podejmowania pracy, a jeśli kobieta pracuje, robią wiele, aby tę pracę straciła. Stres i obrażenia, jakich kobieta doznaje nie pozostają również bez wpływu na efektywność jej pracy. Pracownica doświadczająca przemocy w domu częściej niż inne kobiety może być zmuszona korzystać ze zwolnień lekarskich lub nie być w stanie stawić się na czas w miejscu pracy. Bywa też tak, że przemoc, jakiej kobiety doznają w domu jest kontynuowana w miejscu pracy. Sprawcy nierzadko nachodzą i nękać swoje partnerki w miejscu pracy, co sprawia, że nie tylko gorzej one funkcjonują, ale też pracodawcy próbują pozbyć się pracownicy, z powodu której są narażeni na nieprzyjemne sytuacje w miejscu pracy.

Kobiety doświadczające przemocy wstydzą się i rzadko ujawniają ten fakt w pracy. Myślą sobie: „po co mam o swoim życiu opowiadać obcym ludziom”, przecież oni i tak nigdy nie zrozumieją, co ja przeżywam. Współpracownicy zaś, nawet jeśli podejrzewają, że jedna z koleżanek ma tego typu problem w domu nie reagują, wychodząc z założenia, że to jej prywatna sprawa i nie powinni mieszać się w cudze życie. Zdarza się jednak i tak, że chcieliby coś zrobić, aby pomóc koleżance, ale nie bardzo wiedzą jak. Częściej jednak jest tak, że kobieta na tyle skutecznie ukrywa fakt, iż jest ofiarą przemocy, że zarówno koledzy, jak i koleżanki z pracy i pracodawcy nie domyślają się nawet, że w zaciszu domowego ich koleżanki – pracownicy są bite, poniżane, wyzyskiwane, gnębione przez swoich mężów lub partnerów.

Być może, ty również doświadczasz przemocy ze strony bliskiej ci osoby, nie jesteś w stanie skoncentrować się na wykonywanej pracy, zapominasz o rzeczach, jakie miałaś wykonać, a twoją głowę zaprzątają sprawy związane z bezpieczeństwem dzieci. Zdajemy sobie sprawę, że, jak wiele innych kobiet, z powodu wstydu, obawy przed utratą pracy, możesz starać się ukrywać swoją domową gehennę i trudności z wywiązywaniem się z obowiązków służbowych z powodu sytuacji rodzinnej. Nie obwiniaj się, pamiętaj – nie musisz być człowiekiem z żelaza. To zupełnie naturalne, że to, co przeżywasz w domu nie pozostaje bez wpływu na twoją pracę. To nie ty jesteś temu winna, masz prawo się bronić, chronić swoje dzieci i prosić kolegów/koleżanki z pracy i pracodawcę o pomoc! Przemoc domowa to nie problem, który można zostawić przed wyjściem do pracy.

Zdajemy sobie sprawę, że przyznanie się do doznawanej przemocy jest bardzo trudne. Pamiętaj, przełamując tabu milczenia przestajesz chronić sprawcę i masz duże szanse zyskać nie tylko sojuszników, ale również wymierną pomoc w uwalnianiu się z krzywdzącego związku. Warto, więc przezwyciężyć swój lęk i spróbować. Nawet jeśli w pierwszej chwili odniesiesz wrażenie, że twój szef/szefowa lub koledzy z pracy nie stanęli na wysokości zadania, nie zrażaj się. Dla nich taka rozmowa może być również sporym zaskoczeniem i nowym doświadczeniem i mogą po prostu nie wiedzieć, jak powinni się zachować. Pozwól im oswoić się z problemem. Daj im szansę!. Twoja otwartość może również pomóc innym kobietom w ujawnieniu swoich rodzinnych problemów i przyczynić się do stworzenia w miejscu pracy atmosfery wzajemnego wsparcia i pomocy dla współpracowników, którzy borykają się z problemami w domu. Miej świadomość, że twoja otwartość może po-

móc pracodawcy zrozumieć, że okazanie zrozumienia i pomocy pracownikom/pracownicom po prostu mu się opłaca. Może go to zachęcić do wypracowania wewnętrznych rozwiązań i regulaminów, które okażą się pomocne dla kobiet znajdujących się w podobnej jak twoja sytuacji.

Miej świadomość, że twój szef może nie wiedzieć, czego od niego oczekujesz, jak mógłby ci pomóc. Nie licz na to, że sam się domyśli. Nie wstydź się i powiedz mu, jakiej pomocy od niego oczekujesz. Jeśli ktoś sam nigdy nie zalał się w takiej sytuacji, może nie wiedzieć, w jaki sposób może ci pomóc. Dlatego tak ważna jest szczerza i otwarta rozmowa. Może się zdarzyć również i tak, że szef/szefowa sam/a wyjdzie z inicjatywą rozmowy z tobą, domyślając się, że masz jakieś problemy. Powiedz mu śmiało o zaistniałym problemie, nie ukrywaj go; może się okazać, że dzięki pomocy ze strony pracodawcy przezwycięzysz wstyd i będziesz mogła skuteczniej walczyć o swoje prawa i godność w kontaktach z partnerem.

Zdajemy sobie sprawę, że pomoc, jaka może być ci potrzebna zależy od tego, w jakiej sytuacji aktualnie się znajdujesz, na jakim etapie uwalniania się od swojego oprawcy jesteś. Poniżej podano kilka pomysłów, które mogą okazać się pomocne w twojej sytuacji:

- Jeśli twój mąż wydzwaniał do ciebie do pracy, poproś pracodawcę o zmianę służbowego numeru telefonu. Zaczynaj zbierać dowody stosowanej wobec ciebie przemocy. Poproś np. pracodawcę, aby wszystkie rozmowy z twojego służbowego telefonu były nagrywane. Pamiętaj! Nagrania mogą ci posłużyć jako dowód w sprawie.

- W sytuacji, gdy twój służbowy numer telefonu jest opublikowany na stronie internetowej, poproś pracodawcę o zastrzeżenie tego numeru. Poproś, aby wszystkie rozmowy

wy z tobą były łączone przez sekretarkę. Ona również po pewnym czasie będzie już w stanie rozpoznać, czy dzwoni do ciebie mąż czy klient i reagować we właściwy sposób.

- Czasami zdarza się tak, że sprawcy przemocy nachodzą swoje ofiary w miejscu pracy. Jeśli doświadczyłaś takich sytuacji, powiedz o tym swoim przełożonym i wspólnie z nimi wypracuj plan zapewniający ci bezpieczeństwo zarówno w miejscu pracy, jak i w drodze do i z pracy. Możecie np. skorzystać z pomocy ochroniarzy, jeśli są tacy w firmie. Mogą być skuteczną zaporą przed mężem/partnerem, który będzie próbował odwiedzać cię w pracy lub nagabywać po jej zakończeniu. Jeśli w zakładzie pracy nie ma ochrony, twój pracodawca lub koledzy z pracy mogą wezwać policję i być świadkami w sprawie.

- Jeśli np. założyłaś sprawę o rozwód albo sprawę karną i nie do końca wiesz, jakie przysługują ci prawa i o co możesz się starać, poproś pracodawcę, aby pozwolił ci, jeśli taki jest w firmie, na rozmowę z zakładowym prawnikiem. Jeśli nie zdecydujesz się na rozmowę z pracodawcą, poproś sama prawnika firmy lub zatrudnionego w firmie. Warto też skorzystać z porady koleżanki z pracy, która podobną sprawę ma już za sobą.

- W sprawach trudnych i skomplikowanych, jeśli nie stać cię na pełnomocnika, rozważ możliwość poproszenia pracodawcy o zgodę, aby zakładowy radca prawny był twoim pełnomocnikiem, czyli reprezentował cię (w ściśle określonych sprawach) przed sądem, lub poproszenia go o zapomogę na opłacenie adwokata.

- Jeżeli w twoim zakładzie pracy jest psycholog, rozważ możliwość skorzystania za zgodą pracodawcy z konsultacji z nim w czasie pracy. Rozmowa z psychologiem może pomóc zebrać myśli, pozbierać się i przejść do skutecznego działania zarówno w pracy, jak i w domu.

- Jeśli nie jesteś w stanie skupić się na pracy i potrzebujesz czasu na regenerację sił i podreperowanie zdrowia, poproś pracodawcę o urlop okolicznościowy lub o udzielenie ci usprawiedliwionych dni wolnych, które w przyszłości będziesz w stanie odpracować.

- Jeśli masz sztywno określone godziny pracy np. od 8 do 16, porozmawiaj z pracodawcą o zmianach twoich godzin pracy, aby były bardziej elastyczne. Musisz być jednak świadoma, że twoje godziny pracy będą wtedy uzależnione od potrzeb pracodawcy. Pracodawca może jednak zgodzić się na to, żebyś część pracy np. wykonywała w domu albo rozpoczynała i kończyła pracę w innych niż przyjęte w firmie godzinach.

- Jeśli czujesz się zagrożona lub potrzebujesz pomocy w odizolowaniu się od sprawcy, abyś mogła na spokojnie przemyśleć swoją sytuację lub przetrwać trudny okres rozstawania się z nim poproś pracodawcę o pomoc w okresowej zmianie miejsca pracy. Jeśli pracujesz w dużej firmie, może to być np. służbowe przeniesienie cię do innego miasta, udostępnienie ci służbowego mieszkania, pomoc pracodawcy w okresowym oddelegowaniu cię do innej przyjaźnionej firmy.

- Zachęć pracodawcę, aby nawiązał współpracę z organizacją społeczną, z której pomocy korzystasz. Współpraca ta może pomóc twojemu pracodawcy lepiej zrozumieć potrzeby kobiet, które znalazły się w podobnej do ciebie sytuacji oraz wypracować wspólnie skuteczną strategię pomocy. Taka współpraca może okazać się pionierska i być początkiem włączania specyfiki potrzeb kobiet doświadczających przemocy do wewnętrznych regulaminów i zakładowej polityki przeciwdziałania dyskryminacji.

Ujawniając pracodawcy i współpracownikom swoje oczekiwania w związku z twoją trudną sytuacją osobistą,

nie ograniczaj się do podanych powyżej propozycji. To od pracodawcy i od ciebie zależy, do jakich porozumień i rozwiązań dojdziecie. Nie zawsze uzyskasz wszystko to, czego oczekiwałaś, takie jest życie. Doceń każdy rodzaj wsparcia i pomocy, jaki oferuje ci pracodawca i koledzy z pracy. To ważne, abyś miała świadomość, że nie jesteś ze swoim problemem sama, ale też świadomość tego, że nie zawsze uzyskujemy od innych to, czego oczekujemy.

11. Wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę

Umowa o pracę może być rozwiązana poprzez:

Porozumienie stron – rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron polega na zgodnym oświadczeniu woli pracownika i pracodawcy. Na mocy porozumienia stron może być rozwiązana każda umowa o pracę. Choć nie jest wymagana forma pisemna, to ze względów dowodowych lepiej jest zrobić to na piśmie.

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem – zgodnie z art. 30 § 3 kp wypowiedzenie umowy o pracę musi nastąpić na piśmie. Umowy zawarte na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, co do zasady, nie podlegają wypowiedzeniu, ale w umowie zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy można wprowadzić klauzulę wypowiedzającą. Jeśli chodzi o umowę na czas nieokreślony, to przy stażu pracy:

- krótszym niż 6 miesięcy – przysługuje 2-tygodniowy okres wypowiedzenia;
- od 6 miesięcy do 3 lat – 1-miesięczny okres wypowiedzenia;

- dłuższym niż 3 lata – 3-miesięczny okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 30 § 2¹ kp okres wypowiedzenia obejmujący:

- tydzień lub jego wielokrotność – kończy się w sobotę;
- miesiąc lub jego wielokrotność – kończy się ostatniego dnia miesiąca.

Bieg okresu wypowiedzenia tygodniowego lub 2-tygodniowego rozpoczyna się pierwszego dnia tygodnia następującego po tygodniu, w którym zostało złożone wypowiedzenie, a nie z dniem złożenia wypowiedzenia. Bieg okresu wypowiedzenia miesięcznego lub 3-miesięcznego rozpoczyna się pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostało złożone wypowiedzenie. **W toku wypowiedzenia strony mogą skracać okresy wypowiedzenia za porozumieniem. Pracodawca ma prawo jednostronnego skrócenia 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ale tylko z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 36¹ § 1 kp).** Okres wypowiedzenia może być skrócony najwyżej do jednego miesiąca, a pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Powinnaś wiedzieć o tym, że wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest obowiązkiem pracodawcy. Przyczyna ta powinna być konkretna i rzeczywista. W okresie wypowiedzenia masz obowiązek wykonywać swoją pracę. W przypadku dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia przysługują ci 2 dni, a w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia – 3 dni płatnego zwolnienia na poszukiwanie pracy. Zwolnienie to przysługuje tylko w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – może nastąpić na skutek złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę lub pracownika.

Pracodawca może rozwiązać w tym trybie umowę z winy pracownika (art. 52 kp), w razie:

- ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych;
- zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na danym stanowisku;
- popełnienia w czasie trwania umowy przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na danym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;

Dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy pracownikowi – obok zarzutu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – można zarzucić także winę w stopniu ciężkim.

Pracownik również ma prawo rozwiązać bez wypowiedzenia umowę, jeżeli pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków wobec pracownika, np. nie będzie wypłacał pracownikowi wynagrodzenia. Pracownikowi należy się wówczas odszkodowanie równe wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ kp).

Pracodawca może także rozwiązać umowę bez wypowiedzenia **bez winy pracownika** (art. 53 kp) – z tzw. ważnych przyczyn, takich jak:

- nieobecność w pracy z powodu choroby trwającej:
 - dłużej niż 3 miesiące, w przypadku okresu zatrudnienia u danego pracodawcy krótszego niż 6 miesięcy;
 - dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, gdy pracownik był

zatrudniony u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy, lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,

- usprawiedliwiona nieobecność w pracy, trwająca dłużej niż jeden miesiąc (art. 53 kp).

Zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy – szczególne zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników określają przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. Stosuje się je w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników, stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli mamy do czynienia z grupowym zwolnieniem. Ma ono miejsce wtedy, gdy w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników;
- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia od 100 do 300 pracowników;
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi i zawiadomić je na piśmie m.in. o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem. Powiadamia o tym także na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy.

Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednominie-

sięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, dwumiesięcznego, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, trzymiesięcznego, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy przez ponad 8 lat.

12. Co robić, jeżeli twoje prawa są łamane?

Gdy pracodawca bez uzasadnienia rozwiąże z tobą umowę o pracę, mimo że byłaś dobrą pracownicą, lub gdy zrobi to z naruszeniem przepisów prawa pracy, np. nie poda przyczyny uzasadniającej zwolnienie lub nie zawiadomi reprezentującej cię organizacji związkowej (a byłaś zatrudniona na czas nieokreślony), bądź też zwolni cię z pracy w czasie ciąży czy urlopu macierzyńskiego itd. – we wszystkich tych, a także innych wymienionych w kodeksie pracy przypadkach możesz wystąpić przeciwko niemu do sądu pracy. Sądem właściwym jest sąd miejsca zamieszkania lub siedziby pracodawcy lub sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana. Zanim to zrobisz, możesz jednak wcześniej wystąpić z wnioskiem do komisji pojednawczej, jeżeli taka działa w twoim zakładzie, o rozstrzygnięcie waszego sporu w drodze ugody, która nie może być jednak zawarta z naruszeniem prawa. Pamiętaj o zbieraniu dowodów! Rozmawiaj z innymi pracownikami, odwołując się do poczucia solidarności i wspólnoty interesów. Wspólne działania przyniosą szybsze i lepsze efekty. Nie zapominaj o związkach zawodowych – zwróć się do nich z prośbą o pomoc. Jeśli nie znajdziesz tam zrozumienia, zwłaszcza wówczas, gdy naruszenie twych praw ma charakter dyskryminacji, zwróć się do sekcji kobiecej

związku lub do organizacji kobiecej. Zarówno w NSZZ Solidarność jak i w OPZZ działają sekcje kobiece, a jeśli nie ma jej w twoim zakładzie, zastanów się nad możliwością utworzenia takiej sekcji w twoim związku. Wspólne i solidarne działanie może wiele zmienić. Interesy mężczyzn nie zawsze zgodne są z interesami kobiet.

Gdy jednak nie uda ci się doprowadzić do ugody, możesz złożyć pozew do sądu pracy.

W jego treści powinno się znaleźć:

- oznaczenie sądu, do którego je kierujesz;
- oznaczenie stron sporu, zwanych powodem (strona występująca z żądaniem) i pozwanym (strona, do której skierowane jest żądanie) – ich nazwiska, imiona i adresy;
 - oznaczenie wartości przedmiotu sporu, jeżeli występujesz z roszczeniem pieniężnym, np. o odszkodowanie;
 - oznaczenie rodzaju pisma (wniosek, pozew);
 - żądanie, z jakim występujesz, (np. uznania wypowiedzenia za bezskuteczne);
 - dowody na poparcie twojego żądania i przytoczonych okoliczności;
 - podpis powoda;
 - wykaz załączników.

.....
UWAGA! Nie przegap terminów na wniesienie pozwu o przywrócenie cię do pracy, odszkodowanie lub uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne! Są one dość krótkie i wynoszą:

- **7 dni** – od doręczenia ci wypowiedzenia umowy o pracę – na złożenie odwołania od wypowiedzenia;
 - **14 dni** – od doręczenia ci zawiadomienia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia lub wygaśnięcia umowy – na wystąpienie z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 264 kp).
-

W postępowaniu sądowym możesz występować bez pomocy adwokata, jeżeli na przykład cię na to nie stać. Możesz wówczas skorzystać z pewnych ułatwień, masz np. prawo zgłosić ustnie do protokołu treść pism procesowych, których nie umiesz sformułować na piśmie. Przed sądem możesz skorzystać z pomocy przedstawiciela związku zawodowego lub innego pracownika tego samego zakładu. Twoim pełnomocnikiem może być również osoba z najbliższej rodziny: mąż, dzieci, rodzice.

W przypadku bezzasadnego lub bezprawnego wypowiedzenia ci umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli nie uległa ona jeszcze rozwiązaniu i znajdujesz się w okresie wypowiedzenia, możesz żądać uznania wypowiedzenia twojej umowy za bezskuteczną. Jeśli sąd uzna twoje roszczenie, pismo wypowiadające ci umowę nie będzie miało żadnych skutków prawnych, a to znaczy, że będziesz dalej zatrudniona u tego pracodawcy. Sąd może również uznać, że uwzględnienie twojego żądania jest niecelowe lub niemożliwe (np. z powodu likwidacji zakładu) i przyznać ci jedynie odszkodowanie (art. 45 § 2 kp). Gdy zatrudniono cię na czas określony, czas wykonania określonej pracy lub okres próbny, w razie bezprawnego wypowiedzenia umowy przysługuje ci tylko odszkodowanie. Jeśli pracodawca, mimo wyroku sądu, nie chce cię dalej zatrudniać, możesz wówczas zwrócić się do sądu, który nakaże pracodawcy dopuszczenie cię do pracy, a za czas niewykonywania pracy zasądzi na twą rzecz odszkodowanie.

Jeżeli pracodawca bezprawnie wypowiedział ci umowę, a upłynął już termin wypowiedzenia i umowa zawarta na czas nieokreślony uległa rozwiązaniu, to masz wówczas prawo żądać przywrócenia cię do pracy na poprzednich warunkach, czyli na to samo stanowisko i za takie samo wynagrodzenie jak dotychczas lub też domagać się odszko-

dowania, gdy np. nie zależy ci już na kontynuowaniu zatrudnienia u tego pracodawcy. Jeżeli byłaś zatrudniona na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy lub na czas określony, możesz liczyć wyłącznie na odszkodowanie (art. 50 § 3 kp).

.....
UWAGA! Wyjątkiem od tej zasady jest rozwiązanie umowy terminowej z kobietą w ciąży lub na urlopie macierzyńskim. W tych przypadkach przysługują takie same roszczenia, jak w przypadku umowy na czas nieokreślony: o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, poza sytuacją, gdy zakład uległ likwidacji lub ogłoszono jego upadłość (art. 45 § 3 kp).
.....

Wysokość odszkodowania, którego możesz się domagać, zależy od rodzaju twojej umowy o pracę. Jeżeli byłaś zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony, sąd może przyznać ci je w wysokości twojego wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, ale nie niższej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia (art. 47¹ kp). W przypadku umowy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy jego wysokość równa się wysokości twoich poborów za czas do upływu, którego umowa miała jeszcze trwać, ale maksymalnie za 3 miesiące (art. 50 § 4 kp).

Prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługuje ci, jeśli sąd przywrócił cię do pracy na poprzednich warunkach i faktycznie tę pracę podjęłaś (art. 47 kp.). Jeśli pracodawca bezprawnie zwolnił cię bez wypowiedzenia, niezależnie od rodzaju umowy o pracę możesz domagać się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowania (art. 56 kp).

Jeśli wyrok sądu jest dla Ciebie niekorzystny, masz prawo wnieść apelację od wyroku sądu rejonowego do sądu II instancji. W razie nieuwzględnienia apelacji przez sąd II instancji, możesz wystąpić z wnioskiem o kasację wyroku sądu pracy przez Sąd Najwyższy. Kasacja musi być sporządzona przez adwokata. Możesz również zwrócić się do Ministra Sprawiedliwości lub Rzecznika Praw Obywatelskich z prośbą o sporządzenie kasacji na Twoją rzecz. Pamiętaj jednak, że ta ostatnia droga jest niezwykle długotrwała.

W jakich jeszcze przypadkach łamanie bądź ograniczenia Twoich uprawnień jako pracownika, poza bezprawnym zwolnieniem z pracy, należy Ci się odszkodowanie? Odszkodowanie należy Ci się m.in. w przypadku, gdy:

- poniosłaś szkodę wskutek niewydania Ci w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 kp);
- sama rozwiązałaś umowę z pracodawcą z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków wobec Ciebie, bo np. nie wypłacał Ci wynagrodzenia (art. 55 § 1¹ kp);
- pracodawca skrócił Ci 3-miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę, zwalniając Cię z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu lub redukcji zatrudnienia (art. 36¹ § 1 kp);
- Twoja umowa o pracę wygasła wskutek śmierci pracodawcy (art. 63² § 2 kp).

Jeśli nie wiesz, jak sformułować pozew do sądu pracy lub nie jesteś pewna, jakie uprawnienia Ci przysługują, albo gdy łamane są Twoje prawa pracownicze, a nie chcesz od razu kierować sprawą do sądu, zgłoś się po poradę prawną do najbliższego inspektoratu pracy; działają one we wszystkich większych miastach Polski – ich adresy podajemy w rozdziale 13. Porady prawne z zakresu prawa

pracy prowadzą też liczne organizacje kobiece – ich adresów również szukaj w rozdziale 13.

Prawo jest po Twojej stronie. Pracodawca, także ten prywatny, ma obowiązek przestrzegania obowiązujących przepisów. Możesz, a nawet powinnaś przeciwstawiać się naruszaniu Twoich praw. Nie jesteś sama – zgłoś się do nas! Państwowa Inspekcja Pracy oraz sąd mają obowiązek pomóc w wyegzekwowaniu należnych Ci praw.

13. Twoi sojusznicy – instytucje i organizacje, które pomogą Ci w trudnej sytuacji

Jeżeli pracodawca narusza Twoje prawa pracownicze, zgłoś się do **Państwowej Inspekcji Pracy**, gdzie uzyskasz bezpłatną poradę prawną, a inspektor pracy może skłonić pracodawcę do respektowania prawa, np. nakładając na niego karę grzywny.

Oto adresy niektórych Okręgowych Inspektoratów Pracy i biur terenowych Inspekcji Pracy działających na terenie Polski:

15-483 Białystok, ul. Fabryczna 2, tel.(0-85) 678 57 00
85-012 Bydgoszcz, ul. Plac Piastowski 4a,
tel.(0-52) 321 42 42

80-264 Gdańsk-Wrzeszcz, ul. Dmowskiego 12,
tel.(0-58) 520 18 22

40-017 Katowice, ul. Graniczna 29, tel.(0-32) 604 12 08
25-314 Kielce, Al. Tysiąclecia Państwa Polskiego 4,
tel. (0-41) 343 82 76

31-011 Kraków, Plac Szczepański 5, tel. (0-12) 424 04 50
20-011 Lublin, Al. Piłsudskiego 13, tel. (0-81) 532 42 01

90-441 Łódź, Al. Kościuszki 123, tel. (042) 636 23 13
10-512 Olsztyn, ul. Kopernika 29, tel.(0-89) 527 60 82
45-706 Opole, Plac Piłsudskiego 11a, tel. (0-77) 470 09 00
61-807 Poznań, ul. Św. Marcina 46/50, tel. (0-61) 859 90 00
35-234 Rzeszów, ul. Gen. Stanisława Maczka 4,
tel. (0-17) 717 20 00
71-663 Szczecin, ul. Pszczelna 7, tel.(0-91) 431 19 29
00-973 Warszawa, ul. Lindleya 16, tel.(0-22) 583 16 12
51-621 Wrocław, ul. Zielonego Dębu 22, tel.(0-71) 371 04 38
65-722 Zielona Góra, ul. Dekoracyjna 8, tel. (0-68) 451 39 00

Kolejną instytucją, do której możesz wystąpić w razie sporu z pracodawcą, jest **sąd pracy**, który jest wyodrębnioną jednostką organizacyjną Sądu Rejonowego. Właściwym do rozstrzygnięcia sporu jest sąd najbliższy miejsca zamieszkania lub siedziby pracodawcy lub miejsca, gdzie praca jest, była lub miała być przez Ciebie wykonywana.

W sporze z pracodawcą pomocą mogą Ci też służyć związki zawodowe. Nawet jeżeli nie jesteś członkiem związku lub też żadna organizacja związkowa nie działa w Twoim zakładzie, możesz zgłosić się do jakiegokolwiek organizacji związkowej działającej w Twoim miejscu zamieszkania lub najbliższej niego. Z reguły każda z nich posiada biuro prawne, w którym możesz uzyskać bezpłatną poradę. Dwie największe organizacje związkowe obejmujące swoim zasięgiem cały kraj to:

NSZZ Solidarność – Komisja Krajowa, 80 – 855 Gdańsk,
ul. Wały Piastowskie 24, tel. do Biura Prasowego (0-58)
308 44 76, strona internetowa: www.solidarnosc.org.pl
OPZZ (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych), 00 – 924 Warszawa, ul. Kopernika 36/40, tel.
(0-22) 826 92 41 (do 49), 826 02 31 (do 39), strona
internetowa: www.opzz.org.pl.

Ważnym sojusznikiem w rozwiązywaniu Twoich problemów w pracy bądź w znalezieniu zatrudnienia mogą być także **organizacje kobiece** (stowarzyszenia i fundacje) działające w naszym kraju. Oto adresy niektórych z nich:

Fundacja Centrum Praw Kobiet – 00-679 Warszawa

ul. Wilcza 60/19, tel. (0-22) 652 01 17

Fundacja Centrum Promocji Kobiet – 00 – 660 Warszawa,

ul. Lwowska 17/3, tel. (0-22) 629 92 57

Liga Kobiet Polskich – Zarząd Główny – 00-501 Warsza-

wa ul. Bracka 5, tel. (0-22) 621 29 64

Stowarzyszenie Kobiet po 40-ce – 41-300 Dąbrowa Górni-

cza, ul. Kościuszki 3/24 I p., tel. (0-32) 262 59 27 w. 506

Warszawskie Centrum Kobiet – 01-886 Warszawa, ul.

Nałkowskiej 11, tel. (0-22) 834 60 59

14. Wzory pism procesowych

1. Pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

Gdańsk, dn. 2 stycznia 2007 r.

Sąd Rejonowy
w-Gdańsku Wydział V-Pracy

Powódka:

Beata Janik, księgowa, zam. ul. Portowa 12,
85-123 Gdynia

Strona pozwana:

PHUs p-o.o., ul. Marynarska 2, 80-780 Gdańsk

POZEW

o-uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

Wnoszę o

1) uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy
o-pracę na czas nieokreślony dokonanego 30.12.2006 r.

2) zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania
w-sprawie Ponadto wnoszę o:

3) wezwanie na świadka Jerzego Jackowskiego, zam. ul.
Sportowa 76, 80-456 Gdańsk, na okoliczność powiadomie-
nia strony pozwanej o-przyczynie wyłączonej możliwość
wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

UZASADNIENIE

Byłam zatrudniona u strony pozwanej w charakterze księgowej na podstawie umowy na czas nieokreślony zawartej 5.07.2006 r.

Dowód: umowa o pracę

W dniu 15.11.2006 r. przedłożyłam kierownikowi działu personalnego Janowi Polkowi, w obecności głównego księgowego Jerzego Jackowskiego, zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan mojej ciąży.

Dowód:

1) zaświadczenie lekarskie

2) zeznanie świadka Jerzego Jackowskiego

Strona pozwana pomimo znajomości tych okoliczności wypowiedziała mi umowę o pracę pismem, które zostało mi doręczone 30. 12.2006 r. Wypowiedzenie to jest bezprawne, narusza bowiem art. 177 kodeksu pracy.

podpis

2. Pozew o odszkodowanie z powodu bezprawnego i bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Łódź, 11 listopada 2006

Do Sądu Rejonowego
w Łodzi Wydział IV Pracy

Powódka:

Jolanta Kozak, laborantka,
zam. ul. Niska 6, 90-500 Łódź

Pozwany: Mixmed spółka z o.o.,
ul. Zielona 25, 90-254 Łódź

POZEW

o odszkodowanie z powodu bezprawnego i bezzasadnego
rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Wnoszę o:

1) zasądzenie na moją rzecz kwoty 1500 zł tytułem odszkodowania z z powodu bezprawnego i bezzasadnego rozwiązania ze mną umowy o pracę bez wypowiedzenia dn. 4.06.1995 z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Ponadto wnoszę o:

2) wezwanie na rozprawę następujących świadków:

– Piotra Wieczorka, zam. Wesoła 50, 90-643 Łódź, na okoliczność braku mojego udziału w zdarzeniu, które było podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

– Jana Nowaka, zam Polna 7, 91-564 Łódź, na okoliczność jak wyżej

UZASADNIENIE

Byłam zatrudniona przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej dn. 1.04.1992 r., jako laborantka. Moje wynagrodzenie miesięczne wynosi obecnie 500 zł.

Dowód: umowa o pracę.

W dniu 4.11.2006 r. strona pozwana rozwiązała ze mną umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych: spożywania alkoholu w laboratorium należącym do strony pozwanej.

Dowód: pismo z 4.11.2006 r.

Podana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania ze mną umowy o pracę nie jest prawdziwa. W dniu 16.10.2006 r. około południa wyjechałam z laboratorium, gdzie pracowałam, do magazynu firmy po brakujące odczynniki, w którym przebywałam przez 4 godziny i nie wiem, co się działo w tym czasie w laboratorium.

Dowód: zeznanie świadka Piotra Wieczorka, pracownika magazynu.

Po powrocie do pracy nie zastałam już nikogo z pracowników. Od portiera Jana Nowaka dowiedziałam się, że w laboratorium odbywały się podczas mojej nieobecności imieniny jednego z pracowników pozwanego, Józefa Króla, i że pito wówczas alkohol.

Dowód: zeznanie świadka Jana Nowaka

Ponieważ czynność dokonana przez stronę pozwaną jest oparta na nieprawdziwych danych, rozwiązanie ze

mną umowy dokonane zostało z naruszeniem przepisów art. 52 § 1 pkt 1.

W tej sytuacji moje roszczenie o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia jest uzasadnione, posiadam bowiem ponad 3-letni staż pracy u strony pozwanej.

podpis

3. Apelacja

Warszawa, dnia 23.12.2006

Sąd Wojewódzki Wydział Cywilny
za pośrednictwem
Sądu rejonowego w Warszawie
Wydział Pracy

Powódka:

Joanna Martyniak, zam. 00-951 Warszawa, ul Wolska 23

Strona pozwana:

Tradex spółka z o.o., 00-678 Warszawa, ul. Kolejowa 15

APELACJA STRONY POWODOWEJ

Na zasadzie art. 367 kpc zaskarżam w całości wyrok Sądu Rejonowego w Warszawie Wydział X Pracy otrzymany 17.12.2006, któremu zarzucam nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a w szczególności tego, że pracodawca otrzymał świadectwo lekarskie stwierdzające stan mojej ciąży.

Wnoszę o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie zgodnie z pozwem.

Ponadto wnoszę o przeprowadzenie dowodu uzupełniającego w postaci przesłuchania w charakterze świadka Haliny Kowalik, zam. Grodzisk Maz., ul. Grodziska 34, na okoliczność tego, że rozmawiałam o uprawnieniach przysługujących mi z tytułu ciąży.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy W Warszawie błędnie ustalił, że pracodawca nie był poinformowany przeze mnie o mojej ciąży, nie przesłuchując innych świadków wobec niemożności przesłuchania świadka Anny Michalczyk. Pomimo mojego wniosku o przesłuchanie na tę okoliczność laborantki Haliny Kowalik, Sąd wniosek ten odrzucił, co spowodowało wydanie jednostronnego i błędnego orzeczenia.

podpis

4. Życiorys (curriculum vitae)

Dane osobowe:

Imiona: Anna Felicja
Nazwisko: Nowak
Data i miejsce urodzenia: 23 czerwca 1960 r. Piła
Adres: 00-767 Warszawa, ul. Świętokrzyska 234
Nr telefonu: 623 15 67
Stan cywilny: mężatka, 2 dzieci

Wykształcenie:

1976–1980 Technikum Ekonomiczne w Pile
1980–1982 Studium Stenotypii i Języków Obcych w
Warszawie
1982–1983 Kurs komputerowy

Działalność zawodowa:

1983–1987 praca sekretarki w „Technoprojekcie” w Pile
1988–1995 stanowisko asystentki dyrektora w „Owebie”
Sp. z o.o. w Warszawie

Dodatkowe umiejętności:

- znajomość języka angielskiego w stopniu dobrym
- prawo jazdy kategorii B
- umiejętność obsługi komputera i biegle maszynopisanie

Zainteresowania:

muzyka poważna, informatyka

podpis

5. Podanie / List motywacyjny

Warszawa, 12 grudnia 2006

Anna Nowak
00-786 Warszawa
ul. Świętokrzyska 234

Pan Ireneusz Zawadzki
Dyrektor ds. Personalnych
Sawim sp. z o.o.
ul. Wolska 78
Warszawa

W odpowiedzi na ofertę pracy zamieszczoną w „Gazecie Wyborczej” z dnia 16 kwietnia 1996 r. pozwalam sobie przedstawić moją kandydaturę na stanowisko asystentki Prezesa Zarządu. Praca ta jest zgodna z moimi kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym. Przez 3 lata byłam zatrudniona na podobnym stanowisku w firmie „Jowena” w Warszawie. Posiadam umiejętność obsługi urządzeń biurowych, komputera, biegle piszę na maszynie, znam również dobrze język angielski. Jestem osobą bardzo dobrze zorganizowaną, obowiązkową i dyspozycyjną,

Praca na stanowisku asystentki Prezesa Zarządu pozwoliłaby mi na wykorzystanie moich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

Z wyrazami szacunku
Anna Nowak

Wybrane publikacje Fundacji Centrum Praw Kobiet

1. **Poradniki z serii „Poznaj swoje prawa...”**
 - Jeśli jesteś ofiarą przemocy
 - Jeśli jesteś ofiarą gwałtu
 - Zanim powiesz „tak”
 - Jeśli chcesz się rozwieść
 - Rodzice i dzieci
 - Wszystko o alimentach i ...
 - Konkubinat... i co dalej?
 - Majątek wspólny i jego podział
 - Wszystko o dziedziczeniu
 - Przed sądem cywilnym
 - Na rynku pracy
 - Sprawy mieszkaniowe
 - Jeśli myślisz o podjęciu działalności gospodarczej
2. **Poradniki z serii „Poznaj siebie i swój związek”**
 - Jak dogadać się we dwoje?
 - Jak uwolnić się od krzywdzącego związku?
3. **Ulotki**
 - Przemoc w rodzinie – przerwijmy znowę milczenia
 - Przemoc w rodzinie – powiedz „Nie”
 - Przemoc w rodzinie – mężczyźni mówią „Nie”
 - Przemoc w rodzinie – masz prawo
 - Gwałt – to nie ty jesteś winna
 - Dyskryminacja – nie musisz się na to godzić
 - Molestowanie w pracy
 - Alkoholizm – gdy on pije
 - Bądź rozważna – pieniądze w małżeństwie
4. **Publikacje z serii „Prawo dziś i jutro”**
 - Przemoc w rodzinie wobec kobiet i dzieci
 - Przemoc w rodzinie a wymiar sprawiedliwości
5. **Kobiety w latach 90. – raport**, (wersja polska i angielska)
6. **Kobiety w Polsce 2003 – raport**
7. **Równość praw kobiet i mężczyzn**. Ustawodawstwo Unii Europejskiej i Rady Europy. Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka.
8. **Żywyoty kobiet**
9. **Kobiety rozmawiają z kobietami** – przewodnik dla doradczyń
10. **Razem w Europie** – informatorka równościowa
12. **Prawo i Płeć** – czasopismo Fundacji Centrum Praw Kobiet