



**Radca Prawny Anna Telec – były sędzia Sądu Okręgowego Wydziału Pracy w Warszawie. Doświadczony wykładowca prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień i problemów związanych z czasem pracy. Prowadziła szkolenia sędziów, asystentów, aplikantów sądowych, aplikantów radcowskich, pracowników działów personalnych i HR.**

Możliwość nieograniczonego korzystania przez pracownice z przyznaných im przepisami prawa uprawnień związanych z rodzicielstwem nie podlega dyskusji. Warto jednak spojrzeć na tę kwestię nie tylko z punktu widzenia kobiet- pracownic, ale także z perspektywy pracodawcy.

W trakcie wystąpienia w szczególności poruszony zostanie problem skutków, jakie dla podmiotów zatrudniających wywołuje długotrwała nieobecność pracownicy w pracy, spowodowana korzystaniem z uprawnień rodzicielskich.

Nie powinno bowiem dziwić, że roczna (często dłuższa) absencja w pracy nie pozostaje bez wpływu na organizację pracy w firmie. Niejednokrotnie wpływa także na dokonaną przez pracodawcę ocenę jakości pracy pracownicy powracającej do pracy.

Oczywistym jest, że w zdecydowanej większości przypadków pracodawca oczekuje powrotu pracownicy do pracy, szczególnie kobiet z wysokimi kwalifikacjami, doświadczeniem zawodowym, do których nabył niezbędne zaufanie.

Zdarza się jednak i tak, że po powrocie do pracy występuje problem zmiany nastawienia do sposobu wykonywania przez pracownice obowiązków (niestety na niekorzyść), jak również wprost obniżenie jakości świadczonej pracy. Pośrednio wynika to z faktu, że podczas długiej absencji w pracy, pracownica znajduje się "poza firmą" i nie zdobywa aktualnych, niezbędnych do prawidłowego wykonywania zadań, umiejętności, czy też kwalifikacji.

Powstaje także inny problem. Niejednokrotnie pracodawca uświadamia sobie, że osoba zatrudniona na zastępstwo nieobecnej pracownicy wykonuje zadania w sposób, który pełniej odpowiada jego oczekiwaniom. Czy można zatem w tym kontekście stawiać zarzut dyskryminacji - zachęcam do dyskusji.