



POMOC PRAWNA
PORADY OBYWATELSKIE
MEDIACJA

EDUKACJA PRAWNA

e-informator

PRAWA I PRZYWILEJE MATEK WRACAJĄCYCH DO PRACY

według stanu prawnego aktualnego na dzień:
25-05-2021



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl



TYCHY ✓ DOBRE MIEJSCE

sursum
corda
STOWARZYSZENIE W GÓRĘ

Zadanie pod nazwą „Prowadzenie na terenie miasta Tychy w 2021 r. punktu nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz edukacji prawnej przy Placu Św. Anny 4 jest finansowane ze środków miasta Tychy pozyskanych w ramach dotacji z budżetu Państwa”

Prawa i przywileje matek wracających do pracy

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem zostały szczegółowo określone w Kodeksie pracy (art. 1751 - 1891). Poniżej przedstawiono najważniejsze z nich.

Pamiętaj, że niniejszy informator zawiera ogólne wskazówki i kluczowe informacje. Aby dokładnie ustalić, jakie Ty konkretnie jako świeżo upieczona mama będziesz miała prawa i obowiązki po powrocie do pracy, należy Twoją sytuację przeanalizować indywidualnie. W tym celu możesz skonsultować się z działem kadr w swojej firmie lub skorzystać z pomocy prawnika (np. w najbliższym punkcie nieodpłatnej pomocy prawnej na terenie Twojego powiatu).

OCHRONA MAM ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ

Urlop macierzyński, rodzicielski czy wychowawczy to taki czas w życiu zawodowym kobiety, w którym, podobnie jak w okresie ciąży, prawo daje jej pełną ochronę przed zwolnieniem. Wówczas zgodnie z prawem, zarówno przyszłe, jak i te świeżo upieczone mamy pod tym względem są prawnie zabezpieczone. Wyłączeniem od tej zasady są dwa przypadki:

- 1) zwolnienie z przyczyn zawinionych przez pracownika, czyli tzw. zwolnienie dyscyplinarne;
- 2) upadłość/likwidacja pracodawcy; w tym przypadku jednak nawet pomimo utraty zatrudnienia, mama pozostaje zabezpieczona do końca pobierania zasiłku za urlop macierzyński/rodzicielski, gdyż płacenie go przejmie ZUS.

Najpełniejsza ochrona przypada oczywiście mamom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ustawodawca zadbał jednak i o te

mamy, które mają zawarte ze swoim pracodawcą umowy na czas określony (lub na okres próbny przekraczający jeden miesiąc), która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, a więc zakończyłaby się przed porodem. W sytuacji, gdy umowa na czas określony dobiega końca powyżej 12. tygodnia ciąży, wówczas automatycznie przedłuża się ona do dnia porodu i daje uprawnienie do zasiłku macierzyńskiego za 52 tygodnie - czyli dokładnie tak samo, jakby dana mama kontynuowała zatrudnienie, np. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Natomiast w sytuacji, gdy umowa dobiega końca w trakcie trwania któregoś z urlopów (tj. macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego), nie ma już ustawowego obowiązku przedłużenia takiej umowy. Jednak jeśli taka umowa nie zostanie przedłużona, mama wówczas nadal może skorzystać z przysługującego jej prawa do dalszego pobierania zasiłku (do pełnych 52 tygodni).

Urlop macierzyński i urlop rodzicielski

Urlop macierzyński należy się każdej świeżo upieczonej mamie, która jest zatrudniona na umowę o pracę. Długość tego urlopu zależy od liczby urodzonych dzieci. W przypadku urodzenia jednego dziecka matce przysługuje 20 tygodni wolnego, w przypadku bliźniąt - 31 tygodni (itd., w zależności od ilości dzieci urodzonych przy jednym porodzie okres ten przedłuża się aż do 37 tygodni). Urlop co do zasady liczy się od dnia porodu, jednak jego część można wykorzystać już przed rozwiązaniem. Kobieta może wziąć nie więcej niż 6 tygodni wolnego na podstawie zaświadczenia lekarskiego o dacie porodu. Jeśli wykorzysta urlop przed porodem, po narodzinach dziecka tej mamie przysługuje jego pozostała, niewykorzystana część.

Po upływie urlopu macierzyńskiego, kobieta może też skorzystać z 36 tygodni płatnego urlopu rodzicielskiego. Zatem po narodzinach dziecka mama może z nim zostać w domu łącznie przez 52 tygodnie (w przypadku urodzenia jednego dziecka).

Kodeks pracy określa, że w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego pracodawca co do zasady nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę. Może to zrobić tylko w wyjątkowych sytuacjach, do których należą wspomniane wyżej ogłoszenie upadłości lub likwidacja przedsiębiorstwa, w którym zatrudniona jest mama.

Urlop wychowawczy

Kobiety wracające z urlopu macierzyńskiego mogą także skorzystać z urlopu wychowawczego. Mają do niego prawo te mamy, które przed porodem pracowały w danej firmie przynajmniej 6 miesięcy. Przysługuje on w wymiarze **maksymalnie 36 miesięcy** - w całości albo w częściach (maksymalnie w pięciu). To kobieta decyduje na ile części rozbije urlop i ile będzie trwała każda z tych części. Za każdym razem, wnioskując o jego przyznanie, mama musi zgłosić ten fakt pracodawcy z dwutygodniowym wyprzedzeniem.



WAŻNE

Podczas korzystania z urlopu wychowawczego następuje zawieszenie stosunku pracy. Okres ten jednak wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze i staż pracy.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY WZGLĘDEM MAMY POWRACAJĄCEJ DO PRACY

Obowiązkiem pracodawcy jest umożliwienie pracownicy powrotu do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z tym zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym. Wynagrodzenie po powrocie z urlopu powinno być takie, gdyby mama nie korzystała z czasu przeznaczonego na wychowywanie dziecka.

Należy jednak pamiętać, iż w obu przypadkach (powierzenia stanowiska równorzędnego lub innego odpowiadającego kwalifikacjom zawodowym) zmiana stanowiska nie może powodować obniżenia wynagrodzenia pracownicy powracającej do pracy po urlopie macierzyńskim. Jej wynagrodzenie powinno być ustalone w takiej wysokości, w jakiej przysługiwałoby jej gdyby z urlopu nie korzystała. Jeżeli zatem w okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca podwyższał stawki wynagrodzeń, powinny obejmować one również tę pracownicę. Jeżeli natomiast

wynagrodzenie uległoby zmniejszeniu konieczne stałoby się zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego w tym zakresie. Nieco inaczej wygląda sytuacja powrotu z urlopu wychowawczego, ponieważ tutaj mama powinna wrócić, utrzymując swoje wynagrodzenie sprzed tego urlopu i nie musi ona zostać objęta podwyżkami, które miały miejsce w czasie jej nieobecności.

Niedopełnienie tych obowiązków przez pracodawcę może stanowić podstawę do dochodzenia przez pracownicę swoich praw w sądzie, ponieważ takie działanie może być uznane za przejaw dyskryminacji pracownika ze względu na płeć i macierzyństwo. Może stanowić również wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Należy pamiętać o tym, że pracownica ma obowiązek podjęcia pracy na stanowisku wskazanym przez pracodawcę, o ile jest ono równorzędne lub odpowiada jej kwalifikacjom zawodowym. Odmowa podjęcia zaproponowanej pracy jest działaniem bezprawnym i jest traktowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - w takim przypadku uzasadnione jest tym samym rozwiązanie z tą pracownicą umowy o pracę bez wypowiedzenia.

OCHRONA PRZED WYPOWIEDZENIEM UMOWY O PRACĘ PO POWROCIE Z URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Pomimo gwarancji zawartych w Kodeksie pracy, należy podkreślić, iż **po powrocie z urlopu macierzyńskiego pracownica de facto nie korzysta już ze szczególnej ochrony** i pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę lub zmienić jej warunki na ogólnych zasadach określonych przepisami prawa pracy, również w przypadku gdy nie ma możliwości dopuszczenia pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy ani zaproponowania pracownicy innej pracy odpowiadającej jej kwalifikacjom.

Pracodawca powinien mieć jednak na uwadze, by wypowiedzenie to było uzasadnione oraz nie miało znamion dyskryminacji. **Przepisy zobowiązują pracodawcę jedynie do umożliwienia pracownicy powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim, a nie bezwarunkowego dalszego zatrudniania jej po zakończeniu urlopu.** Jeżeli nie jest możliwe dopuszczenie pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku, stanowisku

równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub innym, odpowiednim ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, w niektórych przypadkach (poprzedzonych wnikliwą analizą występujących w strukturze organizacyjnej danego zakładu stanowisk pracy) możliwe będzie dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, w którym pracodawca proponuje inne stanowisko niespełniające wyżej wymienionych wymogów, jak i w ostateczności wypowiedzenie definitywne. Zatem w momencie powrotu mamy do pracy ochrona przed zwolnieniem faktycznie ustaje.

Jest jednak sposób, aby przez okres 12 miesięcy od powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim ochronić się przed zwolnieniem przez pracodawcę. **Jeżeli mama spełnia odpowiednie warunki, tzn. ma prawo do skorzystania z urlopu wychowawczego, czyli sprawuje opiekę nad dzieckiem do lat 6. lub w przypadku dziecka niepełnosprawnego do lat 18., może ona zawnieść wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. Składając taki wniosek w terminie 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy, mama w dalszym ciągu jest chroniona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy.**



PAMIĘTAJ

Wymiar czasu pracy można obniżyć maksymalnie do połowy etatu. To znaczy, że jeżeli przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego mama pracowała w wymiarze ½ etatu, nie może go już zmniejszyć. Zmiana wymiaru etatu - oprócz złożenia wniosku w stosownym terminie - nie wymaga sporządzania żadnych dodatkowych dokumentów, np. aneksu do umowy. W tym przypadku jednak istotna jest informacja dotycząca wynagrodzenia, bowiem wraz z obniżeniem wymiaru czasu pracy, wynagrodzenie mamy również zostanie proporcjonalnie obniżone.

Po powyższym obniżeniu wymiaru pracy, pracownica dalej będzie znajdowała się w okresie ochronnym. W takim przypadku rozwiązanie umowy o pracę będzie możliwe tylko w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, lub w przypadku wystąpienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Przerwa na karmienie piersią

Pracownica karmiąca dziecko piersią co do zasady ma prawo do dwóch 30-minutowych przerw, natomiast kobieta karmiąca więcej niż jedno dziecko - do dwóch przerw (po 45 minut każda). Jeżeli czas pracy danej kobiety nie przekracza 6 godzin dziennie, może ona skorzystać tylko z jednej przerwy - 30- lub 45-minutowej (w zależności od liczby dzieci). Kobieta ma prawo do skorzystania z dwóch 30-minutowych przerw - jeśli pracuje co najmniej 6 godzin, albo jednej 30-minutowej - jeśli pracuje w przedziale 4-6 godzin (przy założeniu karmienia jednego dziecka). Przerwy te są wliczane do czasu pracy i mogą być na wniosek kobiety udzielane łącznie. W praktyce często zdarza się tak, że młoda mama wychodzi z pracy godzinę lub 1,5 godziny wcześniej (w przypadku karmienia więcej niż jednego dziecka). Wszystko zależy od indywidualnych ustaleń z pracodawcą lub ogólnie przyjętych zasad w danym zakładzie pracy. Przerwy te można wykorzystać według swoich preferencji, tzn. na koniec dnia pracy, rano, w ciągu dnia, nakarmić dziecko w miejscu pracy, odciągnąć pokarm laktatorem itp. Korzystanie z przerwy nie obniża wymiaru czasu pracy, co w praktyce oznacza, że mama pracuje o godzinę krócej, ale wynagrodzenie i uprawnienia urlopowe przysługują jej według pełnego etatu.

Warto pamiętać, że jeżeli mama pracuje w wymiarze do 4 godzin dziennie, przerwa na karmienie jej nie przysługuje.

Dni wolne na opiekę

Rodzice dzieci do 14. roku życia mogą otrzymać także dni wolne na opiekę nad swoim dzieckiem. Pracownikom (dni wolne należą się także ojcom - ale należy pamiętać o tym, że wolne z tytułu opieki należy się tylko jednemu z rodziców) wychowującym dzieci przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Ważne jest jednak to, że o udzielenie takiego urlopu trzeba wnioskować do pracodawcy i jego termin musi być z nim uzgodniony. Liczba dni wolnych nie powiększa się wraz z liczbą dzieci.

Zasiłek opiekuńczy

Rodzicom przysługują również dodatkowe zasiłki z tytułu opieki nad dzieckiem. Zasiłek opiekuńczy, wypłacany przez ZUS, można wykorzystać kiedy istnieje konieczność sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem do ukończenia przez nie 8. roku życia. Świadczenie to przysługuje w przypadku:

- ☒ zamknięcia żłobka, przedszkola czy innej instytucji, do której dziecko uczęszcza czy choroby niani, z którą rodzice zawarli umowę,
- ☒ porodu, choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, jeżeli uniemożliwiają one sprawowanie stałej opieki nad dzieckiem,
- ☒ pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka w szpitalu lub innej placówce, która świadczy działalność leczniczą stacjonarnie i całodobowo.

Rodzicom przysługuje również zasiłek opiekuńczy płatny przez ZUS w przypadku konieczności opieki nad chorym dzieckiem do ukończenia przez nie 14. roku życia.

Oba świadczenia można uzyskać łącznie przez 60 dni w skali roku bez względu na liczbę posiadanych dzieci (czyli podobnie jak w przypadku dni wolnych na opiekę wymiar ten nie zwiększa się wraz z liczbą posiadanych dzieci). Zasiłek przysługuje matce lub ojcu dziecka, jeżeli nie ma innej osoby, która mogłaby zaopiekować się potomkiem. Natomiast zasiłek opiekuńczy w przypadku opieki nad dzieckiem, które nie ukończyło 2. roku życia, przysługuje bez względu na to, czy w domu przebywa inny opiekun. Do grona tych opiekunów nie są zaliczani: rodzeństwo, babcia, dziadek, ciocia, wujek itp.

Uprawnienia związane z czasem pracy

Rodzicowi wychowującemu dziecko do 4. roku życia przysługują uprawnienia związane z czasem pracy - bez zgody pracownika nie można bowiem zlecić pracy w godzinach nadliczbowych, w godzinach nocnych oraz pracy w delegacji.

Zakaz wykonywania określonej pracy przez kobiety ciężarne i karmiące

Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracach wzbronionych, określonych przepisami (m.in. szkodliwych i wymagających nadmiernego wysiłku fizycznego), **bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść taką pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.** Pracodawca zatrudniający taką pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, przy pozostałych pracach jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości - zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem - także dla ojców

Należy pamiętać, że z większości wskazanych wyżej uprawnień (w niektórych przypadkach w innym wymiarze), może korzystać także ojciec dziecka. Jednak jeżeli oboje rodzice dziecka są zatrudnieni, z uprawnień tych co do zasady może korzystać jedno z nich.

SKORZYSTAJ BEZPŁATNIE

z poradnictwa obywatelskiego z pomocy prawnej z mediacji

Zakres pomocy obejmuje m.in.:
prawo pracy, rodzinne, karne,
cywilne, podatkowe i inne.

32 776 30 31
npp@umtychy.pl

POMOC UZYSKASZ W PUNKCIE

Punkt nr 1

Wielofunkcyjny Budynek Balbina Centrum
ul. Barona 30, Tychy
Lokal nr 212, piętro I

 pn pt
9:00 13:00

Punkt nr 2

Ośrodek Interwencji Kryzysowej
ul. Nowokościelna 27, Tychy

 pn śr, pt
12:00 16:00

 czw
13:00 17:00

Punkt nr 3

Wielofunkcyjny Budynek Balbina Centrum
ul. Barona 30, Tychy
Lokal nr 212, piętro I

 pn pt
13:30 17:30

Punkt nr 4

Plac św. Anny 4, Tychy

 pn pt
8:00 12:00

Punkt nr 5

Plac św. Anny 4, Tychy

 pn pt
12:30 16:30

