

Podczas ciąży i urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może Cię zwolnić!

Od chwili zajścia w ciążę podlegasz szczególnej ochronie prawa pracy, także w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. W tym czasie pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać z Tobą umowy o pracę.



UWAGA!

Ochrona nie działa:

- w stosunku do pracownic, z którymi zawarto umowę na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca,
- gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy i reprezentująca ją zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy,
- w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Czy wiesz, że...?

...pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, redukując załogę w ramach zwolnień indywidualnych lub grupowych, nie może pozbyć się ciężarnych i osób korzystających z urlopu macierzyńskiego. Może jedynie wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy lub płacy. Jeśli w rezultacie zmniejszy to ich wynagrodzenie, do końca okresu ochronnego przysługuje im dodatek wyrównawczy do wysokości uprzedniej pensji.

Jeśli zawarłaś umowę terminową (na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na okres próbny trwający dłużej niż jeden miesiąc), ulegnie ona rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki była zawarta, o ile termin końcowy tego okresu przypadnie przed upływem trzeciego miesiąca ciąży. Gdyby umowa ta miała ulec rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, wówczas ulega automatycznemu przedłużeniu do dnia porodu (przedłużenie nie dotyczy umów na zastępstwo).



Bądź świadoma swoich praw!

Jesteś w ciąży? Poinformuj o tym pracodawcę! Zrób to, by w pełni korzystać z praw, jakie gwarantuje Ci prawo pracy. **Pamiętaj!** Gdy jesteś w okresie ciąży, pracodawca:

- jest obowiązany udzielać Ci zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy,
- nie może zatrudniać Cię przy pracach wzbronionych ciężarnym,
- nie może bez Twojej zgody delegować Cię poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w przerywanym systemie czasu pracy,
- nie może zatrudniać Cię w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej,
- nie może zatrudniać Cię ponad 8 godzin na dobę, jeśli pracujesz w równoważnym systemie czasu pracy, przy dozorze urzędów, przy pilnowaniu mienia i ochronie osób, w ruchu ciągłym, w systemie skróconego tygodnia pracy albo w weekendowym systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta (w razie braku pracy zachowujesz prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru czasu pracy).



Kiedy przysługuje urlop macierzyński?

Jeśli urodzisz dziecko będąc zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę albo umowy o pracę nakładczą, masz prawo do urlopu macierzyńskiego.

Nie ma znaczenia, czy jesteś zatrudniona na czas nieokreślony, czy na zasadach umowy terminowej, w jakim wymiarze czasu pracujesz i jaki jest Twój staż pracy.

Wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 18 tygodni przy pierwszym porodzie,
- 20 tygodni przy każdym następnym porodzie,
- 28 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

UWAGA!

Urlop w wymiarze 20 tygodni przy pierwszym porodzie przysługuje pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione lub jeżeli przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego.

Czy wiesz, że...?

...możesz rozpocząć korzystanie z urlopu macierzyńskiego jeszcze przed urodzeniem dziecka – wystarczy, że wystąpisz do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie co najmniej 2 tygodni urlopu przed przewidywaną datą porodu. Przewidywaną datę porodu potwierdza w zaświadczeniu opieku-

jący się Tobą lekarz. Po porodzie wykorzystasz pozostałą część urlopu macierzyńskiego, aż do wyczerpania pełnego przysługującego Ci wymiaru urlopu.



Nie musisz sama wykorzystać całego urlopu macierzyńskiego – możesz się nim podzielić z pracującym na etacie ojcem dziecka. Jeśli zatem chcesz wcześniej wrócić do pracy zawodowej, możesz zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego, pod warunkiem, że:

- wykorzystalaś po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu,
- ojciec wychowujący dziecko wystąpi do swojego pracodawcy z pisemnym wnioskiem o udzielenie mu pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

W okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego masz prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Przerwa na karmienie piersią

Karmisz dziecko piersią? Masz prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy. Karmisz piersią więcej niż jedno dziecko? Masz prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda.

Jeżeli pracujesz nie więcej niż 6 godzin dziennie, przysługuje Ci jedna przerwa na karmienie.

Przerwa nie przysługuje pracownikom zatrudnionym przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie.

UWAGA!

Korzystając z przerw na karmienie nie tracisz finansowo – przerwy te są wliczane do czasu pracy i należy Ci się za nie tyle, ile zarobiłabyś, gdybyś w tym czasie pracowała.

Czy wiesz, że...?

...przepisy nie określają wieku dziecka, do którego pracownica może korzystać z przerw na karmienie. W razie wątpliwości pracodawcy, czy rzeczywiście nadal karmisz dziecko piersią, poproś lekarza o wystawienie zaświadczenia i przedstaw je szefowi.



Kiedy przysługuje urlop wychowawczy i co gwarantuje?

Masz prawo do urlopu wychowawczego, jeśli:

- jesteś pracownikiem,
- przepracowałaś/eś w swoim życiu co najmniej 6 miesięcy (łącznie u wszystkich pracodawców),
- jesteś rodzicem lub opiekunem dziecka w wieku do 4 lat.

Okres urlopu wychowawczego wynosi maksymalnie 3 lata. Możesz go wykorzystać w nie więcej niż czterech częściach.

UWAGA!

Specjalny urlop wychowawczy przewidziano dla pracownika, którego dziecko z powodu złego stanu zdrowia wymaga jego osobistej opieki.

Stan zdrowia dziecka musi być potwierdzony orzeczeniem o:

- niepełnosprawności lub
- stopniu niepełnosprawności.

Ten „dodatkowy” urlop wychowawczy przysługuje pracownikowi w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego złóż na 2 tygodnie przed planowanym terminem jego rozpoczęcia.

Czy wiesz, że...?

... w okresie od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę.

UWAGA!

W wyjątkowych sytuacjach jest dozwolone rozwiązanie umowy z osobą na urlopie wychowawczym, tj:

- w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Nie chcesz stracić kontaktu z pracą w czasie urlopu wychowawczego? Bądź aktywna/y! Nie musisz bez przerwy tkwić z dzieckiem w domu. Możesz zająć się pracą zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy, podjąć inną działalność, naukę lub szkolenie w rozmiarze, który pozwoli Ci na sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

Jeśli uznasz, że chcesz wcześniej wrócić do pracy, za zgodą pracodawcy możesz zrezygnować z urlopu wychowawczego – w każdym momencie. W innym przypadku należy powiadomić pracodawcę o terminie zamierzonego powrotu najpóźniej na 30 dni przed tym terminem.



Po zakończeniu urlopu wychowawczego lub po rezygnacji z dalszej jego części pracodawca ma obowiązek dopuścić Cię do pracy:

- na dotychczasowym stanowisku, a jeśli to niemożliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed urlopem lub innym odpowiadającym Twoim kwalifikacjom zawodowym,

- za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego Ci w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem.

Jeśli nie chcesz całkowicie oddać się opiece nad dzieckiem, a jedynie ograniczyć aktywność zawodową, złóż pracodawcy wniosek o obniżenie Twojego wymiaru czasu pracy, maksymalnie do połowy pełnego wymiaru, w okresie, w którym mogłabyś/mógłbyś korzystać z takiego urlopu. Pracodawca musi wówczas uwzględnić Twój wniosek.



UWAGA!

Okres urlopu wychowawczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Jeśli Twoje dziecko ma nie więcej niż 4 lata



Jeśli opiekujesz się dzieckiem w wieku do lat czterech, pracodawca nie może bez Twojej zgody:

- zatrudniać Cię w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym systemie czasu pracy,
- delegować Cię poza stałe miejsce pracy,
- zatrudniać Cię ponad 8 godzin na dobę, jeśli pracujesz w równoważnym systemie czasu pracy, przy dozorze urzędów, przy pilnowaniu mienia i ochronie osób, w ruchu ciągłym, w systemie skróconego tygodnia pracy albo w weekendowym systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta (w razie braku pracy zachowujesz prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru czasu pracy).

UWAGA!

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, uprawnienia przysługują tylko jednemu z nich.

Jeśli Twoje dziecko ma nie więcej niż 14 lat

Jeśli wychowujesz przynajmniej jedno dziecko – własne, współmałżonka, przysposobione – w wieku do 14 lat, masz prawo do dwóch płatnych dni zwolnienia od pracy na opiekę w ciągu roku kalendarzowego.

UWAGA!

Jeśli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia może korzystać wyłącznie jedno z nich. Rodzicom pozbawionym władzy rodzicielskiej prawo nie przysługuje.

Zwolnienie wynosi 2 dni bez względu na:

- liczbę wychowywanych dzieci,
- miesiąc rozpoczęcia pracy (przysługuje od dnia podjęcia zatrudnienia),
- wymiar czasu pracy,
- fakt sprawowania opieki nad dzieckiem przez niezatrudnionego lub przebywającego na urlopie wychowawczym małżonka pracownika.

Sposób wykorzystania zwolnienia jest dowolny. Możesz je wykorzystać od razu w całości lub podzielić. Jeśli jednak nie skorzystasz ze zwolnienia w danym roku kalendarzowym, stracisz je bezpowrotnie.



Ciąża i rodzicielstwo

Uprawnienia pracownicze

