



Prawo pracy dla rodziców

Krok po kroku, wszystkie prawa i obowiązki pracującego rodzica. Opisane przystępnym językiem odpowiedzi na pytania nurtujące przyszłych i obecnych rodziców.

Wydawca:



Partner
merytoryczny:

FRĄCZYK & PARTNERZY

KANCELARIA PRAWNA

Prawo pracy dla rodziców

Krok po kroku, wszystkie prawa i obowiązki pracującego rodzica. Opisane przystępnym językiem odpowiedzi na pytania nurtujące przyszłych i obecnych rodziców.

KRAKÓW
Styczeń 2014

Wydawca:



MAMOPRACUJ
JEŚLI CHCESZ

Portal dla Mam i Pracodawców

Partner
merytoryczny:

FRĄCZYK & PARTNERZY

KANCELARIA PRAWNA

Spis treści

Wstęp	5
.....	
ROZDZIAŁ I: Będziemy mieli dziecko!	9
Informacja o ciąży w procesie rekrutacji i po zatrudnieniu	9
Szczególna trwałość stosunku pracy	14
Szczególna ochrona przed zmianą warunków pracy i płacy	20
Szczególna ochrona warunków pracy	22
Choroba w czasie ciąży	28
Z tego rozdziału zapamiętaj:	37
.....	
ROZDZIAŁ II. Witaj na świecie!	38
Szczególne uprawnienia urlopowe przy urodzeniu dziecka	38
Urlop okolicznościowy	39
Urlop macierzyński	40
Dodatkowy urlop macierzyński	43
Urlop rodzicielski	44
Urlop ojcowski	47
Zasiłek macierzyński	47
Urlop wychowawczy	50
Prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim	53
Szczególne uprawnienia urlopowe a adopcja	53
Z tego rozdziału zapamiętaj:	57
.....	
ROZDZIAŁ III. Rodzice wracają do pracy!	58
Uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem	59
Szczególna ochrona warunków pracy	67
Z tego rozdziału zapamiętaj	71
.....	
ROZDZIAŁ IV. Jeśli nie stosunek pracy, to co?	72
Porównanie uprawnień i obowiązków pracowników i osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych	73
Porównanie uprawnień i obowiązków pracowników i osób samozatrudnionych	78
Wnioski z porównania umowy o pracę a umów cywilnoprawnych	81
Z tego rozdziału zapamiętaj:	82
.....	
V. ZAKOŃCZENIE	83
.....	

VI. ZAŁĄCZNIKI. Wnioski do pobrania	84
Wniosek 1 - o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego	85
Wniosek 2 - o skrócenie urlopu macierzyńskiego	87
Wniosek 3 - o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego	89
Wniosek 4 - o udzielenie urlopu rodzicielskiego	91
Wniosek 5 - o udzielenie urlopu ojcowskiego	93
Wniosek 6 - o udzielenie urlopu wychowawczego	94
Wniosek 7 - o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186 ⁷ kodeksu pracy	96
Wniosek 8 - o udzielanie przerw w pracy na karmienie dziecka na podstawie art. 187 kodeksu pracy	98
.....	
AKTY PRAWNE	99
.....	
BIBLIOGRAFIA	100

Wstęp

Drogie Mamy, Szanowni Rodzice,

Pojawienie się na świecie dziecka, to jedno z najważniejszych ale też najciekawszych wydarzeń w życiu dorosłego człowieka. Towarzyszy mu poczucie szczęścia i radości, ale też nieco zaskoczeń, czasem garść wątpliwości i wiele pytań...

Choć wobec cudu narodzin praca zawodowa wydaje się blahym zagadnieniem, wiemy jak ważna jest w życiu każdego rodzica i jak bardzo może zaważyć na dobrobycie rodziny.

Wychodząc naprzeciw Waszym potrzebom, wspólnie z Kancelarią Fraczyk & Partnerzy, zebraliśmy wszystkie najważniejsze zagadnienia w zakresie prawa pracy a dotyczące Was – Rodziców, tworząc pierwszy, pełny i aktualny poradnik „Prawo pracy dla rodziców”.

Oddajemy do Waszych rąk przewodnik po prawie pracy przygotowany pod kątem rodziców, który w bardzo przyjazny i czytelny sposób prezentuje prawa i obowiązki pracujących rodziców. Nieważne czy dopiero spodziewacie się dziecka, czy właśnie uczycie się przewijać swoje małeństwo, ważne abyście wiedzieli, jaką ochroną otacza Was polskie prawo, na jakie wsparcie ze strony pracodawców możecie liczyć, a kiedy musicie sami nieco „zawalczyć” o swoje prawa.

Nasz ebook porusza najważniejsze kwestie i tematy, z jakimi przyjdzie się Wam zmierzyć.

Przyszłym mamom wyjaśnimy:

- na czym polega ochrona kobiet w ciąży przed zwolnieniem i komu przysługuje,
- czym są zwolnienia chorobowe i jak naliczane jest wynagrodzenie za nie,
- a także jak pracodawca powinien chronić zdrowie kobiety-pracownicy w ciąży.

Rodzicom wyjaśnimy natomiast:

- ile trwa urlop macierzyński i co to jest dodatkowy urlop macierzyński, a także urlop ojcowski, urlop rodzicielski i urlop wychowawczy,
- komu przysługuje każdy z urlopów i na jakich warunkach,
- piszemy też o tym jak wrócić do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka,
- oraz na jaką ochronę mogą liczyć matki po powrocie z urlopu macierzyńskiego,
- a także jak to jest w przypadku adopcji dziecka.

Piszemy też o przysługujących rodzicom prawach do opieki nad dziećmi zdrowymi i chorymi, i związanymi z tym zwolnieniami z pracy.

Ponadto, uwzględniliśmy potrzeby rodziców pracujących na umowach cywilno-prawnych oraz samozatrudnionych, opisując wyczerpująco jakie przysługują Wam

uprawnienia z okazji powiększenia się rodziny.

Dodatkowo, dla Waszej wygody, na końcu ebooka znajdziecie wszystkie przydatne wnioski do pobrania, które można wydrukować, uzupełnić i złożyć w dziale kadr u Waszego pracodawcy.

Poszukując w naszym ebooku odpowiedzi na ważne dla Was pytania, poznać Agatę i Piotra, młodych rodziców, którzy poprowadzą Was przez gąszcz zagadnień prawnych i czasem niezrozumiałych zapisów, które dotyczą Was i całej Waszej rodziny.

Życzymy Wam powodzenia!
Redakcja mamopracuj.pl

FRĄCZYK & PARTNERZY

KANCELARIA PRAWNA

Partnerem merytorycznym niniejszej publikacji są doświadczeni Prawnicy z Kancelarii Prawnej „Frączyk & Partnerzy” radcy prawnego Zbigniewa Frączyka z siedzibą w Krakowie oraz oddziałem w Warszawie.

„Frączyk & Partnerzy” to firma prawnicza koncentrująca się na kompleksowej obsłudze prawnej zarówno przedsiębiorców jak i osób fizycznych, ze specjalizacją m.in. w zakresie problematyki prawa pracy. Umiejętne połączenie blisko 20-letniego doświadczenia zawodowego wraz z otwartością na aktualne potrzeby Klientów - gwarantują profesjonalne i indywidualne podejście do każdego z zagadnień prawnych. To, co wyróżnia tę Kancelarię na rynku usług prawniczych, to elastyczność i dyspozycyjność. Warto podkreślić, że Zespół Kancelarii przeznacza część swojego czasu na rzecz działalności „pro bono” świadcząc nieodpłatne usługi pomocy prawnej dla wybranych stowarzyszeń a w szczególnych przypadkach dla podmiotów indywidualnych, które ze względu na swoją sytuację materialną nie mogą zaangażować profesjonalnego pełnomocnika.

FRĄCZYK & PARTNERZY Kancelaria Prawna

Zbigniew Frączyk radca prawny

.....

ul. Gęsia 8, 31-535 Kraków
tel. +48 /12/ 418 38 09

ul. Żurawia 43/311, 00-680 Warszawa
tel. + 48 661 577 466

www.fraczyk.com.pl



Chcesz rozwinąć własny biznes?
Szukasz pomysłów na działalność?
I wciąż zastanawiasz się jak pogodzić życie rodzinne
i zawodowe?

Zapraszamy na www.mamopracuj.pl i www.facebook.com/MamoPracuj

Porady, ciekawe teksty i inspirujące historie innych mam specjalnie dla każdej mamy, która chce pracować!

Będziemy mieli dziecko!

Informacja o ciąży w procesie rekrutacji i po zatrudnieniu



„Dwie różowe kreski potrafią wywrócić cały świat do góry nogami. Oczywiście świat zawsze sobie jakoś poradzi, ale czy poradzę sobie ja? – pomyślała Agata. Radość mieszała się ze zdziwieniem i strachem ... bo przecież właśnie zaczęła projekt w nowo otrzymanej pracy, a Piotrek mimo, że od dawna pragnął zostać ojcem, to jednak przez pierwsze 9 miesięcy na pewno nie będzie mógł jej pomóc.

Całe szczęście, że szef pytał mnie miesiąc temu podczas rozmowy kwalifikacyjnej czy nie jestem w ciąży, albo nie mam takich planów na najbliższy rok. Cóż, wtedy mogłam zaprzeczyć bez chwili zawahania, ale życie lubi zaskakiwać.

Dorota – moja najlepsza przyjaciółka – była oburzona, że otrzymałam takie pytanie, ale ja sama nie wiem, czy było w nim coś niewłaściwego, wtedy najbardziej liczyło się dla mnie, żeby dostać tę pracę.

Kurczę, chyba zaraz po pracy umówię się do lekarza, muszę pewnie zaraz powiadomić pracodawcę, ale jak to zrobić, kiedy... Czy po weekendzie będzie wystarczająco dobrze? Na razie jednak podzielę się nowiną z ojcem dziecka – on na pewno się ucieszy.”

Rozmowa kwalifikacyjna jest jednym z najpowszechniejszych, a zarazem najistotniejszych elementów procesu rekrutacji. To, jak kandydat wypadnie w oczach potencjalnego pracodawcy, ma zwykle decydujący wpływ na decyzję o zatrudnieniu. Z każdej strony jesteśmy zasypywani informacjami o tym, jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej, żeby zrobić na potencjalnym pracodawcy dobre wrażenie, a czego lepiej unikać, jeżeli zależy nam na zdobyciu posady. Równie istotne są tymczasem informacje dotyczące tego, jakiego rodzaju pytania są na rozmowie kwalifikacyjnej dopuszczalne, a o co potencjalny pracodawca pytać nie może, a co za tym idzie, jakich informacji nie jesteśmy obowiązani przed nim ujawniać. Często zdarza się bowiem, jak w przypadku Agaty, iż potencjalny pracodawca zadaje nie tylko pytania dotyczące dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej osoby starającej się o zatrudnienie, czy posiadanego przez nią wykształcenia, lecz również odnoszące się do jej sfery osobistej, w tym o ciążę oraz plany rodzicielskie. Czy osoba starająca się o zatrudnienie jest obowiązana do ujawniania przed pracodawcą tego

typu informacji? Czy za okłamanie potencjalnego pracodawcy grożą jakiekolwiek konsekwencje? Na te i inne pytania postaramy się odpowiedzieć w niniejszej części opracowania.

O co pracodawca może pytać podczas rozmowy kwalifikacyjnej?

W pierwszej kolejności warto przyrzeć się temu, jakiego rodzaju pytania są w świetle prawa dopuszczalne podczas rozmowy kwalifikacyjnej, a jakiego rodzaju pytań potencjalnemu pracodawcy zadawać nie wolno.

Ustawodawca w art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy określił katalog informacji, których podania może domagać się potencjalny pracodawca od osoby starającej się o zatrudnienie. Katalog ten obejmuje:

1. imię (imiona) i nazwisko,
2. imiona rodziców,
3. datę urodzenia,
4. miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
5. wykształcenie,
6. przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Ponadto, zgodnie z art. 22¹ § 4 Kodeksu pracy potencjalny pracodawca może wymagać od osoby starającej się o zatrudnienie podania innych informacji, jeśli wymóg ich ujawnienia wynika z odrębnych przepisów. Tytułem przykładu można wskazać, iż prawo żądania dodatkowych informacji przewidują niektóre pragmatyki pracownicze (np. dotyczące pracowników samorządowych czy pracowników urzędów państwowych).

Jeżeli przepisy szczególne, o których mowa powyżej, nie stanowią inaczej, to potencjalny pracodawca może jednak żądać od osoby starającej się o zatrudnienie wyłącznie podania informacji obejmujących podstawowe dane osobowe kandydata do pracy oraz informacji dotyczących jego wykształcenia oraz dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej. Ustawodawca, chroniąc prywatność pracownika, wyszedł bowiem z założenia, iż osoba starająca się o zatrudnienie powinna zostać zatrudniona w danej firmie wyłącznie w oparciu o ocenę posiadanych kompetencji, co wiąże się nierozdzielnie z zakazem dyskryminowania potencjalnych pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, w tym z powodu ich planów rodzicielskich.



UWAGA! Pracownicy w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, a także warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych powinni być traktowani równo, tj. w szczególności bez względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną (art. 18^{3a} par. 1 Kodeksu pracy).

Potencjalny pracodawca nie może ingerować w życie osobiste osób starających się o zatrudnienie, a tym samym zadawać pytań związanych m.in. z potencjalną ciążą czy też planami rodzicielskimi, ani tym bardziej żądać udokumentowania braku ciąży (np. poprzez przedstawienie stosownego zaświadczenia lekarskiego).

PRZYKŁADOWA LISTA PYTAŃ ZAKAZANYCH

1. Czy ma Pani dzieci?
2. Czy planuje Pani posiadać dzieci?
3. Czy planuje Pani zająć w ciążę w ciągu najbliższych kilku lat?
4. Czy jest Pani w ciąży?
5. Czy stara się Pani z mężem o dziecko?
6. Czy jest Pani w stałym związku?

 **UWAGA!** W pewnych szczególnych przypadkach pytanie o to, czy potencjalna pracownica jest w ciąży może zostać uznane za dopuszczalne. Dzieje się tak m.in. w sytuacji, gdy kobieta stara się o pracę zaliczaną do katalogu prac wzbronionych kobietom w okresie ciąży. Zatrudnianie kobiety w ciąży przy tego typu pracy grozi bowiem nałożeniem na pracodawcę kary grzywny.

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej zostałam spytana o plany rodzicielskie, czy muszę odpowiadać na tego typu pytania?

Niestety, pomimo klarownej regulacji prawnej w tym zakresie, w czasie procesu rekrutacji nadal można spotkać się z pytaniami dotyczącymi sfery osobistej osoby starającej się o zatrudnienie, w tym przytoczonymi tutaj pytaniami o potencjalną ciążę oraz plany rodzicielskie. Jeżeli tego typu pytanie na rozmowie kwalifikacyjnej padnie, kandydat do pracy ma prawo odmówić udzielenia na nie odpowiedzi. Taka postawa nie może skutkować żadnymi negatywnymi konsekwencjami, w szczególności nie może być przyczyną odmowy przyjęcia pracownika do pracy. Nie dotyczy to jednak sytuacji szczególnych, kiedy pracodawca może zadać tego typu pytanie, o czym była mowa powyżej – wówczas bowiem osoba starająca się o zatrudnienie powinna udzielić odpowiedzi na zadane przez potencjalnego pracodawcę pytanie.

 **UWAGA!** Przyjmuje się, iż nieprzyjęcie do pracy osoby starającej się o zatrudnienie wyłącznie z powodu odmowy udzielenia odpowiedzi na pytania dotyczące sfery osobistej, może być podstawą dochodzenia od niedosłego pracodawcy odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy, mimo tego, iż stosunek pracy nie został nawiązany.

Odpowiadając na pytania dotyczące ciąży nie powiedziałam potencjalnemu pracodawcy prawdy, czy w związku z tym grożą mi jakieś konsekwencje?

Odmowa udzielenia odpowiedzi na zadane podczas rozmowy kwalifikacyjnej pytanie dotyczące sfery osobistej osoby starającej się o zatrudnienie pomimo tego, iż jak najbardziej uzasadniona i prawnie dopuszczalna, może w praktyce powodować problemy, a nawet doprowadzić do odmowy zatrudnienia. Zaistniała więc potrzeba rozstrzygnięcia, czy osoba starająca się o zatrudnienie może okłamać potencjalnego pracodawcę zadającego podczas rozmowy kwalifikacyjnej pytania prawnie niedopuszczalne.

Zapewnienie potencjalnemu pracownikowi większej, a przede wszystkim bardziej realnej ochrony spowodowało wypracowanie stanowiska, zgodnie z którym bezprawne żądanie przez pracodawcę podania informacji nieprzewidzianych przepisami prawa daje potencjalnemu pracownikowi prawo do udzielenia odpowiedzi niezgodnej z prawdą.

Co istotne, jeżeli osoba starająca się o zatrudnienie okłamie pracodawcę udzielając odpowiedzi na pytanie prawnie niedozwolone, a następnie zostanie zatrudniona i pracodawca dowie się o kłamstwie, to osoba ta nie może ponieść z tego tytułu żadnych negatywnych konsekwencji, w szczególności nie może zostać zwolniona z pracy, ani ukarana karą dyscyplinarną.

! UWAGA! Powyższe uwagi nie odnoszą się do sytuacji, gdy pracodawca jest uprawniony do żądania określonych informacji dotyczących osoby starającej się o zatrudnienie. Wówczas kłamstwo, o którym pracodawca dowie się już po zatrudnieniu pracownika, może skutkować w zależności od sytuacji, zarówno ukaraniem pracownika karą dyscyplinarną, jak i zwolnieniem z pracy.

Kiedy powinnam poinformować pracodawcę o ciąży?

Dylematem, przed którym staje większość kobiet spodziewających się dziecka jest to, kiedy i w jaki sposób poinformować pracodawcę o ciąży. Z jednej strony chęć bycia uczciwym w stosunku do pracodawcy nakazuje przekazanie mu tej informacji jak najwcześniej, z drugiej strony natomiast pojawia się lęk, czy informacja ta nie spowoduje jakichś negatywnych konsekwencji, w tym przede wszystkim czy nie będzie skutkować zwolnieniem z pracy. W związku z powyższym warto prześledzić, czy odpowiedzi na powyższe pytania może nam udzielić obowiązujące prawo.

Obowiązek poinformowania pracodawcy o ciąży spoczywa na pracownicy. Obowiązujące przepisy nie określają przy tym w żaden sposób tego, kiedy pracownica powinna poinformować swojego pracodawcę o tym, iż spodziewa się dziecka. Niewątpliwie jednak, mając na uwadze przepisy dotyczące szczególnej ochrony kobiet w ciąży, warto jest przekazać pracodawcy tę informację jak

najwcześniej, gdyż z momentem poinformowania pracodawcy o ciąży rozpoczyna się szczególna ochrona warunków zatrudnienia kobiet w ciąży. Oznacza to, iż od tej daty pracodawca jest obowiązany do stosowania względem pracownicy wszystkich przepisów przewidujących szczególne uprawnienia kobiet w ciąży, a pracownica ma prawo domagać się respektowania tych przepisów.

! UWAGA! Pracodawca jest obowiązany do przestrzegania przepisów ochronnych, o których mowa powyżej także wtedy, gdy pracownica nie poinformuje go o tym, że spodziewa się dziecka, lecz stan ciąży jest widoczny w sposób niebudzący wątpliwości. W przeciwnym bowiem razie pracodawca ponosi pełną odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów o ochronie warunków zatrudnienia kobiet w ciąży.

Powyższe uwagi nie odnoszą się do tzw. ochrony trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży, gdyż w tym zakresie znaczenie ma obiektywny fakt pozostawiania przez kobietę w ciąży, nie zaś stan świadomości o tym fakcie pracodawcy, czy też samej pracownicy.

Szczegółowe omówienie przepisów ochronnych, o których mowa powyżej, nastąpi w dalszej części niniejszego opracowania.

Czym jest zaświadczenie o ciąży?

Poinformowanie pracodawcy o ciąży pracownicy powinno nastąpić poprzez przedłożenie mu tzw. zaświadczenia o ciąży, o którym mowa w art. 185 § 1 Kodeksu pracy.

Zasady wystawiania zaświadczeń o ciąży określone zostały w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 roku w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Zgodnie z § 1 ust. 2 w związku z § 11 ust. 2 tego rozporządzenia zaświadczenie o ciąży powinno być wystawione według wzoru Mz/L-1.

Przyjmuje się wprawdzie, że pracodawca powinien zastosować regulacje ochronne przewidziane w prawie pracy również względem pracownicy, która przedstawiła zaświadczenie o ciąży wystawione na niewłaściwym formularzu, lecz dla własnego bezpieczeństwa warto jednak zadbać, aby lekarz wystawił zaświadczenie we właściwy sposób.

Obowiązujące przepisy nie wymagają, aby zaświadczenie o ciąży było wystawione przez lekarza ginekologa, może ono zatem pochodzić od dowolnego lekarza.



UWAGA! Wynik badania USG nie jest uznawany za wystarczający dowód potwierdzający, iż pracownica jest w ciąży¹. Przedstawienie pracodawcy wyniku takiego badania nie zwalnia pracownicy z obowiązku przedstawienia omówionego powyżej zaświadczenia o ciąży.

Szczególna trwałość stosunku pracy



„- Piotrek, a jeśli mój szef źle zareaguje na wiadomość o ciąży, to zostanę bez pracy z dnia na dzień, bo mam umowę na czas określony i na pewno mnie wyleje – cichutko nad talerzem zupy chlipnęła Agata.

Lekarz potwierdził, że za około 8 miesięcy zostaną rodzicami i to była naprawdę cudowna wiadomość, ale ambitna Agata zdążyła już bardzo polubić swoje nowe miejsce pracy, kolegów i obowiązki i na samą myśl, że będzie musiała odejść i to pewnie natychmiast – było jej po prostu bardzo przykro. Dodatkowo zdawała sobie sprawę, że z pensji Piotrka nie będą w stanie utrzymać się samodzielnie, a powrót do jednego pokoju w mieszkaniu teściów nie wchodził w grę.

- Agata, co Ty opowiadasz, przecież ciąża to nie choroba i chyba Twój szef zrozumie, że większość swoich obowiązków będziesz mogła nadal wykonywać, przynajmniej na razie, a może okaże się człowiekiem i nie zwolni Cię tak z dnia na dzień?”. A w ogóle to może tak zrobić? – Piotrek, jak zwykle pocieszając swoją żonę zasiał jeszcze więcej wątpliwości.

- Chyba może.... pamiętasz, jak Anka pracowała na zastępstwie w waszej firmie? Była w drugim miesiącu, jak się jej skończyła umowa i co? I nie przedłużyli jej. Wiesz co, ale ona chyba szukała nawet pomocy u jakiegoś prawnika i właściwie może powinienam z nią porozmawiać, nim pójdę do szefa? – głośno pomyślała Agata

- Mnie najbardziej podoba się pomysł z prawnikiem – raz nam porządnie ktoś wyjaśni i przestaniesz się bać, wiedząc, jakie masz prawa będąc w ciąży na etacie, dzwoni do Anki – zakończył rozważania przyszły ojciec”.

Czy z pracownicą będącą ciążą lub podczas urlopu macierzyńskiego zawsze można rozwiązać lub wypowiedzieć umowę o pracę? Czy ma znaczenie rodzaj umowy o pracę? Co to znaczy pracownica szczególnie chroniona?

Zasadą jest, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego. Wyjątkiem jest sytuacja, w której zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia - z winy pracownicy (tzw. dyscyplinarka, opisana w dalszej części

¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, sygn. akt: I PKN 468/99

opracowania), a reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Oznacza to, że pracownica w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego jest szczególnie chroniona przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy i takim sformułowaniem będziemy posługiwać się w dalszej części opracowania.

Jak od każdej zasady i od tej istnieje wyjątek: widmo zwolnienia może zajrzeć w oczy pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy zawartej na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca podczas trwania tego okresu.

Podkreślić jednak należy, że rozwiązanie umowy o pracę w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego może nastąpić w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracownicę lub w drodze porozumienia stron.

Mój zakład pracy ma ogromne problemy, widmo upadłości krąży nad nami od dłuższego czasu, a ja właśnie zaszłam w ciążę. Co się ze mną stanie?

W przypadku ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy, ochrona przed zwolnieniem pracownic w ciąży, bądź podczas urlopu macierzyńskiego jest wyłączona. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Mowa tu o zasiłku macierzyńskim w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży wskutek właśnie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy². Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Poinformowałam pracodawcę o ciąży, a on wręczył mi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z mojej winy. Czy miał do tego prawo?

Dyscyplinarnie można zwolnić pracownika, który:

- dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych albo
- popełnił w czasie trwania umowy o pracę przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo to jest oczywiste, tj. pracownik został złapany na gorącym uczynku bądź tuż po i jego wina nie budzi wątpliwości, lub zostało to stwierdzone prawomocnym wyrokiem albo
- w sposób zawiniony utracił uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

² zgodnie z art. 30 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2010 r., Nr 77, poz. 512 ze zm.).

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych stanowi najczęstszą podstawę rozwiązywania umów z pracownikiem bez wypowiedzenia. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uznaje się takie działanie lub zaniechanie pracownika, które poważnie zagraża interesom pracodawcy oraz nosi znamiona winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Zasadą jest, że za podstawowe obowiązki pracownika uznaje się, zgodnie z art. 100 Kodeksu pracy:

- wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę;
- przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Kolejną uzasadnioną przyczyną tzw. dyscyplinarki jest popełnienie przez pracownika przestępstwa:

- w czasie trwania umowy o pracę, czyli również podczas okresu wypowiedzenia, ale niezależnie od faktu, czy zostało ono popełnione na szkodę pracodawcy, czy też nie;
- przestępstwo to uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku (np. kasjer dokonał kradzieży mienia, co uzasadnia utratę zaufania jako przyczyny ustania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika);
- popełnienie przestępstwa jest oczywiste, tj. pracownik został złapany na gorącym uczynku bądź tuż po i jego wina nie budzi wątpliwości, lub zostało ono stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu.

Powyższe oznacza, że popełnienie wykroczenia nie uzasadnia rozwiązania z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia. Jednakże popełnienie wykroczenia przeciwko pracodawcy, np. drobnej kradzieży do wartości 250 zł jest naruszeniem podstawowego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, co, jak wskazano powyżej, uzasadnia dyscyplinarkę.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika

zakładowej organizacji związkowej (o ile takowa działa w danym zakładzie pracy), którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. Termin miesięczny jest zachowany, jeżeli najpóźniej ostatniego dnia oświadczenie woli pracodawcy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią.

O co chodzi z reprezentacją pracownika przez zakładową organizację związkową? Śmiało można postawić tezę, że wiele z nas nie miało do czynienia ze związkami zawodowymi w miejscu pracy. Ba! W przeważającej większości zakładów pracy one po prostu nie istnieją. W sytuacji, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa, bądź taka organizacja funkcjonuje, ale nie reprezentuje interesów pracownicy, dopuszczalne jest zwolnienie dyscyplinarne pracownicy będącej w okresie ciąży lub przebywającej na urlopie macierzyńskim, tj. decyzja o zwolnieniu dyscyplinarnym takiej pracownicy leży wyłącznie w gestii pracodawcy, bowiem nie ma podmiotu, z którym pracodawca mógłby skonsultować decyzję o dyscyplinarnie³.

Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie powinno nastąpić na piśmie, pracodawca obowiązany jest do wskazania w tym piśmie rzeczywistej i klarownej przyczyny rozwiązania oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy.

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, przysługuje:

- roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo
- roszczenie o odszkodowanie

w terminie 14 dni od doręczenia mu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W wyniku porozumienia stron stosunku pracy rozwiązaliśmy moją umowę o pracę, po czym okazało się, że jestem w ciąży. Co teraz?

Ustawodawca ograniczył jedynie swobodę działania pracodawcy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z kobietą, która z uwagi na ciążę bądź przebywanie na urlopie macierzyńskim jest szczególnie chronionym pracownikiem.

Za dopuszczalne uznaje się rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą za porozumieniem stron. W przypadku, gdy w chwili zawierania porozumienia pracownica nie miała wiedzy o pozostawaniu w stanie ciąży, istnieje możliwość uchylecia się od takiego oświadczenia woli, bowiem zostało ono złożone pod wpływem błędu. Jeżeli jednak pracownica wiedziała o ciąży, bądź też zaszła w ciążę po zawarciu porozumienia, uchylenie się od jego skutków, tj. rozwiązania umowy o pracę, jest niemożliwe.

³ por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2008 roku II PZP 2/08, OSNP 2008/15–16/211

Co w przypadku, gdy zajdę w ciążę podczas okresu wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę bądź dopiero wtedy dowiem się, że jestem w ciąży?

Wypowiedzenie złożone przez pracodawcę staje się bezskuteczne w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę przypadłoby na dzień, w którym pracownica jest już w ciąży.

Jednakże podkreślić należy, że to na kobiecie ciąży obowiązek udowodnienia, że już w okresie wypowiedzenia pozostawała w stanie ciąży. W tym celu należy udać się do lekarza i otrzymać zaświadczenie lekarskie potwierdzające ciążę oraz wskazujące jego datę początkową, tj. pierwszy dzień ostatniej menstruacji.

Pracodawca cofnie złożone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy po otrzymaniu stosownego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego stan ciąży.

Zdarzają się jednak sytuacje, w których dochodzi do poronienia. Jeśli pracodawca wypowiedział umowę, po czym okazało się, że w tym dniu pracownica była w ciąży, ale poroniła przed upływem okresu wypowiedzenia, wypowiedzenie także jest bezskuteczne i pracodawca jest zobligowany do wycofania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy.

W przypadku jednak, gdyby pracodawca nie cofnął wypowiedzenia, należy wnieść do sądu odwołanie od wypowiedzenia w terminie 7 dni od dowiedzenia się o pozostawaniu w ciąży, z roszczeniem uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albo, jeżeli okres wypowiedzenia minął i umowa uległa rozwiązaniu, przywrócenia do pracy lub zasądzenia odszkodowania.

Ewentualne opóźnienie w terminowym złożeniu odwołania nie musi mieć negatywnych skutków dla pracownicy, gdyż na jej wniosek sąd może przywrócić termin do złożenia pozwu, jednakowoż należy wówczas uzasadnić przyczyny opóźnienia.

W myśl art. 47 Kodeksu pracy pracownicy, której wypowiedziano umowę o pracę i która podjęła pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Jeżeli jednak pracownica poinformowała pracodawcę o fakcie pozostawania w ciąży już w okresie wypowiedzenia lub po rozwiązaniu umowy o pracę, wynagrodzenie przysługuje od chwili powiadomienia.

Co w przypadku, gdy to ja złożyłam wypowiedzenie?

Analogicznie do powyższego, szczególną ochroną objęta jest również pracownica, która nie wiedząc jeszcze, że jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę. Wówczas może się uchylić od skutków tego oświadczenia pod warunkiem, że faktycznie w dniu złożenia wypowiedzenia była już w ciąży.

Doradzamy, by nie czekać z wizytą u pracodawcy i przedłożyć mu zaświadczenie w najbliższym możliwym terminie.

Wskazać należy, że pracodawca musi wyrazić zgodę na cofnięcie wypowiedzenia. Jednakże, w razie braku aprobaty pozostaje złożenie odwołania do sądu w terminie 7 dni od dowiedzenia się o stanie ciąży, analogicznie jak w wyżej opisanym przypadku.

Co zatem takie oświadczenie powinno zawierać?

- dane pracownika;
- datę zawarcia wypowiedzianej umowy o pracę;
- datę złożenia wypowiedzenia, które ma być cofnięte;
- wyraźną wolę cofnięcia wypowiedzenia;
- przyczyny cofnięcia wypowiedzenia;
- dowody uzasadniające ww. przyczyny (zaświadczenie o stanie ciąży).

Komu pracodawca przedłuży umowę do dnia porodu?

Jak wszystkie wiemy, nie każda z nas zatrudniona jest na podstawie umowy na czas nieokreślony, która co do zasady zapewnia pracownikom największe bezpieczeństwo, przynajmniej w aspekcie zakładania rodziny. Jednakże sytuacja pozostałych z nas nie jest wcale taka zła, bowiem pracodawca ma obowiązek przedłużyć do dnia porodu umowę zawartą na:

- czas określony,
- czas wykonania określonej pracy,
- okres próbny przekraczający jeden miesiąc,

która, według jej treści, uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży.

Czy to oznacza, że raz mamy liczyć 30 dni, raz 31, a w przypadku lutego 28? Nie! Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego uważa się, że upływ trzeciego miesiąca ciąży następuje z upływem trzech miesięcy księżycowych, liczących 28 dni, czyli, najprościej rachując, po 12 tygodniach od daty ostatniej menstruacji.⁴



PRZYKŁAD

Jeżeli pierwszy dzień ostatniej menstruacji przypadł na 1 kwietnia 2013 roku, to 12 tydzień ciąży upłynął dnia 24 czerwca 2013 roku, wobec czego umowa terminowa, której okres obowiązywania kończył się po tej dacie, uległa przedłużeniu do dnia porodu.

⁴ wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2012 roku, I PK 33/12, OSNP 2004, nr 12, poz. 204

Niestety, jeśli okres trwania powyższych umów kończy się przed upływem trzeciego miesiąca ciąży, pracodawca nie musi ich przedłużać.

Zaznaczyć również trzeba, że nie korzystają z zasady przedłużenia czasu trwania umowy do dnia porodu pracownice zatrudnione na podstawie:

- umowy na okres próbny, który nie przekracza jednego miesiąca,
- umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- umowy zawartej z pracownikiem tymczasowym⁵,
- umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy agencyjnej.

Spełniłam warunki do przedłużenia mojej umowy o pracę do dnia porodu, ale co dalej?

! **WAŻNE!** Przedłużona umowa o pracę zostaje rozwiązana automatycznie z dniem porodu, wobec czego nie przysługuje ani urlop macierzyński, ani też wychowawczy. Natomiast pomimo ustania ubezpieczenia społecznego pracownica może skorzystać z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający długości podstawowego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego, bowiem w tym przypadku urodzenie dziecka ma miejsce w okresie ubezpieczenia⁶.

Szczególna ochrona przed zmianą warunków pracy i płacy



„Ania, miałaś rację, polecony prawnik okazał się naprawdę pomocny, przynajmniej spałam spokojnie przed pójściem na dywanik szefa – Agata postanowiła podziękować koleżance za namiary do specjalisty zapraszając ją na ulubione lody truskawkowe.

- Nie ma za co, wiesz, po swoim przykładzie już wiem, że czasem naprawdę lepiej skorzystać z porady kogoś kompetentnego, niż kombinować i zamartwiać się, a dodatkowo jeszcze w stanie nie wskazanym do takich emocjonalnych dołków.

- Anka, wiesz tylko, że ja chyba zostanę stałą klientką tego Mecenasa, bo ja znowu nie wiem, co mam zrobić... - smutno westchnęła Agata. – Dzisiaj dostałam do podpisu aneks zmieniający moje dotychczasowe warunki pracy a właściwie płacy....

⁵ ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.)

⁶ art. 30 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2010 r., Nr 77, poz. 512 ze zm.).

Na szczęście niczego nie podpisałam, wiem od Mecenasa, że zawsze mogę poprosić o chwilę do namysłu i właśnie to wykorzystałam i dzisiaj idę do niego na spotkanie właśnie w tej sprawie. Wiesz obniżenie zarobków o 30% netto, to jednak cios poniżej pasa, a raczej prosto w środek kieszeni.

- 30%?? Agata jesteś koordynatorem tego projektu, jak na razie nie byłaś nawet jednego dnia na L4, więc proszę Cię powiedz mi, jak Twój niezwykle miły szef uzasadnił ten aneks?- z nieskrywaną irytacją wykrzyczała Anka.

- Noo... powiedział, że wie, jak to jest z kobietami w ciąży i, że na pewno nie będę teraz zasuwać na 100% i zostawać po godzinach, więc nie może być na tym stratny....

Anka fuknęła z oburzeniem i pociągnęła koleżankę za rękę – idę z Tobą do tego Mecenasa, bo po prostu nie wierzę, że takie działanie jest zgodne z prawem”.

Mój pracodawca, po powzięciu wiadomości o mojej ciąży, zaproponował mi zmianę warunków pracy i płacy. Czy miał do tego prawo?

Szczególna ochrona kobiet w trakcie okresu ciąży oraz urlopu macierzyńskiego obejmuje zakaz wypowiedzania przez pracodawcę warunków pracy lub płacy pracownikom, np. zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub wynagrodzenia. Jednakże pamiętać należy, że od tej reguły przewidziane są trzy wyjątki:

- w przypadku udzielenia zgody pracownicy na zmianę treści umowy, następuje zmiana warunków pracy lub płacy w drodze porozumienia zmieniającego; pracownica może nie wyrazić zgody na zmianę warunków pracy lub płacy, czego skutkiem będzie praca na dotychczasowych warunkach;
- jeżeli pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników i zachodzi konieczność wprowadzenia zmian z przyczyn niedotyczących pracowników, np. reorganizacja zakładu pracy bądź ciężka sytuacja gospodarcza, która uniemożliwia zatrudnianie pracowników na obecnych warunkach pracodawca ma możliwość dokonania wypowiedzenia zmieniającego na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; oczywistym jest, że zmiana warunków płacy rodzi po stronie pracodawcy obowiązek wypłaty dodatku wyrównawczego będącego różnicą między dotychczasowym a obniżonym wynagrodzeniem. Podkreślenia wymaga również fakt, że odrzucenie przez pracownicę wypowiedzenia zmieniającego złożonego na podstawie wyżej wskazanej ustawy oznacza przekształcenie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy w wypowiedzenie całej umowy o pracę. Innymi słowy, w przypadku gdyby pracownica nie przyjęła wypowiedzenia warunków pracy i płacy, umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, a pracodawca będzie miał obowiązek wypłacenia odprawy. Podkreślić jednak

należy, że jeżeli inni pracownicy nie otrzymali takiego wypowiedzenia zmieniającego, ciężarna pracownica może wystąpić do sądu pracy i zarzucić pracodawcy dyskryminację;

- dopuszczalne jest również wypowiedzenie zmieniające warunki pracy lub płacy pracownicy w ciąży w przypadku wejścia w życie nowego lub zmiany obowiązującego układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania (art. 24113 § 2 i art. 772 § 5 Kodeksu pracy).

W przypadku zaistnienia sytuacji opisanej w punkcie drugim, zalecamy udanie się do prawnika, w celu omówienia wszystkich okoliczności faktycznych danego przypadku, bowiem niniejsze opracowanie przedstawia jedynie zasadę, jaka obowiązuje w przypadku „zwolnień grupowych” określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Szczególna ochrona warunków pracy



„- Nigdzie nie pojedziesz, jesteś w 6 miesiącu i jeśli twój szef nie wie, że nie możesz latać i nie ma prawa cię nigdzie wysłać w delegację, to sam z nim pogadam- starając się przekrzyczeć telewizor- wyraził swoje zdanie Piotrek. Agata wróciła po 10 godzinach w pracy, błada i zmęczona, a na dzień dobry albo raczej dobry wieczór powiedziała mężowi, że dostała polecenie wyjazdu na delegację do centrali banku we Francji.

- Piotrek, ale ja nie mogę odmówić – to polecenie służbowe, zapytam lekarza na jutrzejszej wizycie, może mi pozwoli lecieć, to tylko 4 dni.

- Agata, nawet nie zadawaj takich idiotycznych pytań, bo to tak, jakbyś go jeszcze zapytała czy dobre jest dla ciebie ślęczenie przed kompem po 10 godzin.

- Wiesz, on chyba się domyśla, że nie jest łatwo, bo nigdy nie mogę umówić się na badania w normalnych godzinach tylko zawsze, jako ostatnia pacjentka. Muszę się na spokojnie zastanowić, co mam powiedzieć szefowi, żeby zrozumiał, że tym razem na pewno nie pojedę na delegację. Tylko czy faktycznie mogę powiedzieć: nie?”

Delegowanie pracownicy w ciąży – zakazane czy dozwolone?

Zakaz delegowania pracownicy w ciąży poza miejsce pracy określony w art. 178 § 1 zd. 2 ma charakter względny – tj. jeśli pracownica wyrazi zgodę na podróż

służbową, wówczas może zostać delegowana.

Pomimo, że nie określono, w jakiej formie zgoda na delegację powinna być udzielona przez pracownicę w ciąży, sugerujemy wyrażanie bądź niewyrażanie zgody w formie pisemnej, za każdym razem, gdy pracownica otrzyma propozycję delegowania.

! UWAGA! Co to w praktyce znaczy „delegowanie poza stałe miejsce pracy”? Uznaje się, że dotyczy to sytuacji, gdy zakład pracy powierza pracownikowi wykonywanie pracy poza miejscowością, w której jest on stale zatrudniony. Oznacza to zatem, że zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy dotyczy zarówno podróży służbowych, jak i oddelegowania pracownicy do świadczenia pracy w innym miejscu, poza stałym miejscem pracy tj. w innej miejscowości, bądź w tej samej, ale wymagającej dłuższej nieobecności i niedogodnego dojazdu, chyba że pracownica wyraziła na to zgodę.

Czy pracodawca, wiedząc, że jestem w ciąży, może nakazać mi pracę w nadgodzinach?

Absolutnie nie. Kodeks pracy przewiduje bezwzględny zakaz pracy pracownic w ciąży w godzinach nadliczbowych (patrz: art. 178 § 1 zdanie 1 Kodeksu pracy) nawet wówczas, gdyby pracownica wyraziła na to zgodę.

Powyższy zakaz oznacza, że przestrzeganie go przez pracodawcę nie zależy od jego woli i nie może być przedmiotem innych unormowań wewnątrzzakładowych osłabiających normy wynikające z Kodeksu pracy. Nawet wyrażenie zgody na pracę w godzinach nadliczbowych przez pracownicę w ciąży z uwagi na jej dobre samopoczucie oraz chęć otrzymania dodatkowego wynagrodzenia nie przełamuje tego zakazu.

! UWAGA! 8 godzin to maksymalna dobowo norma czasu pracy kobiety ciężarnej, niezależnie od systemu czasu pracy, który ją obowiązuje, tj. w przypadku, gdyby pracodawca wprowadził rozkład czasu pracy ustalający przedłużenie wymiaru czasu pracy powyżej 8 godzin dziennie poprzez wprowadzenie np. równoważnego czasu pracy, dopuszczającego pracę maksymalnie do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca (art. 135 – 138 Kodeksu pracy), bądź zastosowanie wobec pracowników skróconego (art. 143 Kodeksu pracy) bądź weekendowego systemu czasu pracy (art. 144 Kodeksu pracy). Oznacza to, że pracownicy w ciąży, pomimo obowiązującego ją systemu czasu pracy, w którym dzienny wymiar czasu pracy przewyższa 8 godzin, należy się takie samo wynagrodzenie jakie by otrzymywała, gdyby świadczyła pracę w pełnym wymiarze, a nie pracując „tylko” 8 godzin.

W razie zmiany warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracownicy w ciąży - skrócenia czasu pracy lub przeniesienia jej do innej pracy powodującej obniżenie wynagrodzenia - pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

Zakaz ten obejmuje czasookres od chwili przedłożenia pracodawcy zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego stan ciąży.

Co to dokładnie znaczy praca w nocy i czy będąc w ciąży mogą się przed tym ustrzec?

Zgodnie z art. 151 Kodeksu pracy, praca w porze nocnej obejmuje 8 godzin między 21:00 do 7:00 dnia następnego, ale to pracodawca w regulaminie pracy wskazuje, które 8 z 10 godzin wymienionych w ww. przepisie stanowią u niego porę nocną.

Pamiętać jednak należy, że pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy między godzinami 21 a 7 lub gdy $\frac{1}{4}$ czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

Kodeks pracy bezwzględnie zakazuje zatrudniania kobiet w ciąży w porze nocnej, z uwagi na konieczność ochrony zdrowia płodu oraz kobiety w ciąży. Pracodawca w żadnym wypadku nie ma prawa do wydania polecenia kobiecie w ciąży do pracy w porze nocnej, nawet w przypadku, gdyby wyraziła ona na to zgodę.

W sytuacji, gdy kobieta zatrudniona jest w porze nocnej, pracodawca ma obowiązek zmiany rozkładu czasu jej pracy tak, aby praca przez nią świadczona wykonywana była wyłącznie poza porą nocną. Nie jest wymagane, aby pracownica przedstawiała zaświadczenie lekarskie o szkodliwości pracy w porze nocnej lub istniejących przeciwwskazaniach do świadczenia pracy w ramach takiego harmonogramu czasu pracy. Inicjatywa zmiany rozkładu czasu pracy pracownicy w ciąży zatrudnionej w porze nocnej jest pozostawiona pracodawcy, a obowiązek jej podjęcia powstaje z chwilą, kiedy otrzyma on informację o ciąży pracownicy.

Pracodawca, który zatrudnia pracownicę w ciąży w porze nocnej, jest obowiązany:

- zmienić rozkład jej pracy tak, aby mogła wykonywać dotychczasowe obowiązki poza porą nocną,
- przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej, wówczas gdy wykonywanie dotychczasowej pracy w innej porze jest niemożliwe lub niecelowe,
- zwolnić ją z obowiązku świadczenia pracy, jeśli zmiana dotychczasowej pracy z wykonywanej w nocy na wykonywaną poza porą nocną lub powierzenie innej rodzajowo pracy, okażą się niemożliwe.

Wskazać należy, że pracownicy, której zmieniono rozkład czasu pracy, gdy zmiany te spowodują obniżenie wynagrodzenia, przysługuje prawo do dodatku

wyrównawczego, a jeżeli została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, zachowuje prawo do wynagrodzenia w niezmienionej wysokości.

Czym charakteryzuje się system przerywanego czasu pracy i czy pracownica w ciąży musi zgadzać się na pracę w takim systemie?

Podobnie jak w przypadku delegacji, zakaz pracy pracownicy w ciąży w systemie przerywanego czasu pracy jest zakazem względnym, tj. jest on dozwolony jedynie w przypadku, gdy pracownica udzieli zgody na pracę w tym systemie.

Zgodnie z art. 139 § 1 Kodeksu pracy, w przypadku, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu (pracownik musi wiedzieć z góry, że danego dnia będzie pracował w ramach przerywanego czasu pracy), przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. Taki czas pracy występuje na przykład przy dozorowaniu urządzeń, jak również przy pilnowaniu mienia lub przy ochronie osób.

Jakie są prace wzbronione kobietom?

Przepisy Kodeksu pracy zakazują zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (art. 176 Kodeksu pracy).

Zakaz zatrudniania kobiet, w tym kobiet w ciąży oraz kobiet karmiących, przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia ma charakter bezwzględny, co oznacza, że przy pracach wymienionych w wykazie nie można zatrudniać kobiet nawet za ich zgodą. Ponadto zakaz ten jest powszechny – dotyczy on wszystkich pracodawców, bez względu na rodzaj prowadzonej działalności, ilość zatrudnionych pracowników, czy formę własności.



UWAGA! Bez znaczenia jest też rodzaj umowy o pracę zawartej z pracownicą. Prace wzbronione kobietom zostały określone w Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz. U. Nr.114 poz. 545.) z późniejszymi zmianami.

Kobietom zabronione są następujące kategorie prac:

1. prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała – zakazane kobietom w ciąży oraz w okresie karmienia w odpowiednim zakresie, tj.:
- przy pracy stałej zabronione jest kobietom ciężarnym dźwiganie przedmiotów o masie powyżej 3 kg, przy dorywczej powyżej 5 kg;

- jeśli praca wiąże się z przenoszeniem ciężarów pod górę, to przy pracy stałej zabrania się dźwigania przedmiotów o masie powyżej 2 kg, a przy dorywczej powyżej 3 kg;
 - ciężarnym zabrania się również pracy w pozycji wymuszonej (np. praca w pozycji narzuconej czynnościami roboczymi (kucznej, pochylnej), lub spowodowana warunkami przestrzennymi. Nie zalicza się do takiej pracy-prac siedzących, stojących);
 - oraz w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny podczas jednej zmiany roboczej.
2. prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym – zakazane kobietom w ciąży lub karmiącym piersią;
 3. prace w hałasie i drganiach – zakazane kobietom w ciąży;
 4. prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego zakazane kobietom w ciąży oraz kobietom karmiącym w odpowiednim zakresie;
 5. prace przy monitorach ekranowych – zakazane kobietom w ciąży w zakresie powyżej 4 godzin na dobę;
 6. prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości – zabronione wszystkim kobietom z wyjątkiem niektórych zawodów;
 7. prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu – zabronione kobietom w ciąży i karmiącym;
 8. prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi – zabronione kobietom w ciąży i karmiącym;
 9. prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych – zabronione dla kobiet w ciąży i karmiących;
 10. prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi – zabronione kobietom w ciąży oraz karmiącym

Szczegółowe wartości obciążeń wskazane są w treści powołanego rozporządzenia.

W oparciu o wykaz prac wzbronionych zawarty w rozporządzeniu, pracodawca ma obowiązek sporządzić wykaz prac, które występują w jego zakładzie - wzbronionych kobietom. Wykaz ten powinien być zawarty w regulaminie pracy. Nieprawidłowe jest automatyczne przenoszenie rodzajów prac określonych w załączniku rozporządzenia do regulaminu pracy, czy też dołączanie wykazu zawartego w tym załączniku do regulaminu pracy bez odniesienia do prac faktycznie występujących w zakładzie. W regulaminie pracy wykaz prac wzbronionych kobietom powinien być skonkretyzowany w warunkach danego zakładu pracy.

Ponadto pracodawca może także w regulaminie wewnętrznym rozszerzyć powyżej wskazany wykaz zajęć wzbronionych w miejscu pracy o zajęcia zabronione szczególnie dla ciężarnych pracownic.

! UWAGA! Pracodawca może zwolnić pracownicę w ciąży z obowiązku świadczenia pracy, jeżeli nie może zapewnić jej pracy, która nie zagraża jej zdrowiu, zaś pracownica otrzymująca polecenie wykonania pracy, która znajduje się w wykazie prac wzbronionych, nie ma obowiązku jej wykonywać, zaś odmowa wykonania takiej pracy przez pracownicę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej nałożenie na nią kary porządkowej lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli zwolnienia dyscyplinarnego.

! UWAGA! Pracodawca, który zatrudnia kobietę na stanowisku wymienionym w rozporządzeniu, naraża się na karę grzywny w wysokości od 1 000 do 30 000 zł.

Czy w czasie ciąży jest zakazana praca przy monitorze?

Zgodnie z wyżej powołanym rozporządzeniem, kobiety w ciąży mogą pracować przy monitorach ekranowych przez maksymalnie 4 godziny na dobę. Pozostała część etatu powinna przypadać na wykonywanie innych czynności zgodnych z kwalifikacjami pracownicy. W przypadku braku takiej możliwości, pracownicy przysługuje zwolnienie z obowiązków służbowych do końca dnia przy jednoczesnej wypłacie wynagrodzenia za nieprzepracowany czas.

Podkreślić należy, że przywilej pracy przy monitorach ekranowych przez maksymalnie 4 godziny na dobę nie przysługuje kobietom karmiącym.

Czy w trakcie ciąży mogą zwolnić się z pracy na czas niezbędnych badań lekarskich?

Zwolnienie pracownicy w ciąży z obowiązku świadczenia pracy celem i na czas konieczny do przeprowadzenia badań lekarskich związanych z ciążą, obwarowane jest kilkoma warunkami:

- badania te zalecił jej lekarz,
- badania nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy.

Pracodawca jest uprawniony do zażądania przedłożenia zaświadczenia, z którego będzie wynikać, że dane badanie zlecił lekarz w związku ze stanem ciężarnej pracownicy.

Zwolnienie powinno być udzielone na taki czas, by pracownica mogła dotrzeć na miejsce, poddać się badaniom i innym koniecznym czynnościom związanym z diagnostyką oraz powrócić do pracy.

Trzeba pamiętać, że całonocna nieobecność w pracy z uwagi na konieczność przeprowadzenia badań może być zakwestionowana przez pracodawcę. Wówczas pracownica musi udowodnić, że pozostawała na badaniach przez czas ku temu niezbędny.



„- Przykro mi, ale musisz dokończyć ten projekt za mnie, zresztą jesteś w nim od samego początku i doskonale sobie poradzisz...oczywiście dzwoń w każdej chwili i napisz, jak wam poszło. Dzięki raz jeszcze, zwolnienie lekarskie Piotrek przywiezie do firmy, do usłyszenia – Agata odłożyła telefon i westchnęła, bo wiedziała, że końcówka projektu jest najfajniejsza, a jej chorobowe niestety nie zapowiada się na zakończenie przed jego finiszem. Wiedziała, że Krzysiek – jej zastępca – świetnie sobie poradzi, a ona musi się skupić na zadbaniu o zdrowie swoje i nienarodzonego jeszcze maluszka. Do porodu zostało jeszcze blisko 3 miesiące i lekarz bezwzględnie zalecił leżenie i brak stresu. Muszę się dowiedzieć, czy w moim stanie samo zwolnienie lekarskie wystarczy i kto będzie mi wypłacał pensję? Pieniądze szczęścia nie dają, ale w obecnej chwili każdy grosz się przyda, bo jeszcze tyle rzeczy trzeba kupić dla pierworodnego lub pierworodnej – postanowili wspólnie z Piotrkim, że płęć dziecka poznają dopiero przy porodzie. Agata usiadła wygodnie i sięgnęła po telefon, pamiętała, że jej koleżanka z poprzedniej pracy właściwie od 3 tygodnia ciąży musiała leżeć i wtedy coś wspominała o zasiłku rehabilitacyjnym. Dobra, nie ma co, dzwonię do Agnieszki.”

Coraz częściej i świadomiej mówi się o tym, iż „ciąża to nie choroba”, a co się z tym wiąże przyszłe mamy starają się jak najdłużej pozostać aktywne zawodowo. Nie każda ciąża przebiega jednak bez komplikacji, co pokazują przykłady Agaty i Agnieszki, dlatego też niektóre kobiety zmuszone są do przerwania pracy i skorzystania ze zwolnienia lekarskiego. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż w tym szczególnym okresie zdrowie przyszłej mamy oraz jej dziecka są najważniejsze. W związku z powyższym w głowach przyszłych rodziców rodzi się często szereg pytań związanych z tym, jakiego rodzaju świadczenia przysługują przyszłej mamie w czasie choroby przypadającej na okres ciąży, a także jaka jest wysokość tych świadczeń. Odpowiedzi na te pytania warto poznać „zawczasu”, co niewątpliwie pozwoli na uniknięcie wielu nerwowych chwil w przyszłości.

Jestem chora i nie będę mogła przyjść do pracy – kiedy i w jaki sposób muszę poinformować o tym pracodawcę?

Zaistnienie choroby uniemożliwiającej stawienie się do pracy wymaga od pracownika niezwłocznego – dokonanego nie później, niż w drugim dniu

nieobecności w pracy – zawiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania. Szczegółowe zasady informowania pracodawcy o nieobecności w pracy określają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy, oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Zgodnie z § 2 ust. 2 tego rozporządzenia, jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Postępowanie Agaty, która powiadomiła pracodawcę o swojej chorobie drogą telefoniczną, było więc jak najbardziej prawidłowe.

Podczas rozmowy telefonicznej poinformowałam pracodawcę o chorobie, czy muszę jeszcze dopełnić jakichś formalności związanych z nieobecnością w pracy?

Samo poinformowanie pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy nie jest jedynym obowiązkiem ciążącym na pracowniku. Pracownik jest również obowiązany dostarczyć pracodawcy jeden z dokumentów uznanych przez ustawodawcę za dowód usprawiedliwiający nieobecność pracownika w pracy. Dowodem usprawiedliwiającym nieobecność pracownika w pracy z powodu choroby jest zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy (tzw. formularz ZUS ZLA). Pracownik jest obowiązany dostarczyć pracodawcy wskazane powyżej zaświadczenie lekarskie nie później, niż w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania (art. 62 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

W przypadku jednoczesnego zatrudnienia u kilku pracodawców zaświadczenie lekarskie powinno być przez pracownika dostarczone każdemu z nich. W tym celu pracownik powinien poinformować o zaistniałej sytuacji lekarza, który wystawi pracownikowi odrębne zaświadczenie lekarskie dla każdego pracodawcy.



UWAGA! Nieterminowe dostarczenie pracodawcy zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa powyżej, powoduje obniżenie wysokości zasiłku chorobowego przysługującego za okres od ósmego dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia zaświadczenia lekarskiego o 25%, chyba że niedostarczenie zaświadczenia w terminie nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika (art. 62 ust. 3 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

Komu i w jakich sytuacjach przysługuje wynagrodzenie chorobowe?

Zgodnie z art. 92 § 1 Kodeksu pracy za czas niezdolności do pracy spowodowanej:

1. chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną,
 2. chorobą przypadającą w okresie ciąży,
 3. wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy,
 4. poddaniem się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów
- pracownikowi przysługuje tzw. wynagrodzenie chorobowe.

Wynagrodzenie chorobowe jest wypłacane ze środków własnych pracodawcy, bez względu na to, ilu zatrudnia pracowników.

! UWAGA! Jeżeli pracownik nie otrzyma należnego mu wynagrodzenia chorobowego, wówczas przysługuje mu przeciwko pracodawcy roszczenie o zapłatę, które może być dochodzone przed sądem pracy.

Jak długo pracodawca jest obowiązany wypłacać nieobecnemu pracownikowi wynagrodzenie chorobowe?

Wynagrodzenie chorobowe jest wypłacane przez pracodawcę przez okres:

- 33 dni niezdolności pracownika do pracy w danym roku kalendarzowym,
- 14 dni niezdolności pracownika do pracy w danym roku kalendarzowym, jeżeli pracownik ukończył 50 rok życia

Warunkiem wypłacania przez pracodawcę wynagrodzenia chorobowego jest to, aby niezdolność do pracy była spowodowana jedną z przyczyn, o których mowa była powyżej.

Wynagrodzenie chorobowe wypłaca się pracownikowi za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni ustawowo wolnych od pracy.

Poszczególne okresy niezdolności pracownika do pracy przypadające w tym samym roku kalendarzowym sumują się, niezależnie od tego, która z przyczyn wskazanych powyżej spowodowała niezdolność do pracy, a także jak długa przerwa między tymi okresami wystąpiła.

W trakcie roku kalendarzowego zmieniałam pracę. Czy ma to wpływ na liczbę dni, za które przysługuje mi wynagrodzenie chorobowe?

Zmiana pracy w trakcie roku kalendarzowego nie powoduje zwiększenia liczby dni, za które przysługuje pracownikowi wynagrodzenie chorobowe. W razie zmiany pracodawcy w trakcie roku kalendarzowego okresy niezdolności do pracy u jednego oraz drugiego pracodawcy liczy się łącznie. Poprzedni pracodawca jest obowiązany umieścić na świadectwie pracy informację o liczbie dni, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie chorobowe.

Jaka jest wysokość wynagrodzenia chorobowego?

Podstawowa wysokość wynagrodzenia chorobowego jest równa 80% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika. Jeżeli jednak niezdolność do pracy jest skutkiem wypadku w drodze do pracy lub z pracy, pozostaje w związku z badaniami lekarskimi kandydata na dawcę komórek, tkanek lub narządów bądź ich pobraniem, a także jeżeli choroba przypada w okresie ciąży, wówczas wysokość wynagrodzenia chorobowego wynosi 100% wynagrodzenia.

100% WYNAGRODZENIA	- wypadek w drodze do pracy lub z pracy - badania lekarskie kandydata na dawcę komórek, tkanek lub narządów bądź ich pobranie - choroba w okresie ciąży
80% WYNAGRODZENIA	choroba lub odosobnienie w związku z chorobą zakaźną

W odniesieniu do najbardziej interesującej nas przyczyny niezdolności do pracy, tj. choroby przypadającej w okresie ciąży, należy podkreślić, iż wskazana powyżej wysokość wynagrodzenia chorobowego przysługuje pracownicy niezależnie od tego, czy choroba ma jakikolwiek związek z ciążą. Istotne jest jedynie, aby choroba przypadała w okresie ciąży.

! UWAGA! Wysokość wynagrodzenia chorobowego nie ulega zmniejszeniu do 70% w okresie leczenia szpitalnego, jak ma to miejsce w przypadku zasiłku chorobowego.

W jaki sposób oblicza się wysokość wynagrodzenia chorobowego?

Wysokość wynagrodzenia chorobowego oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Oznacza

to, iż podstawą obliczenia wysokości wynagrodzenia chorobowego jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli staż pracy pracownika jest krótszy, wówczas wysokość wynagrodzenia chorobowego oblicza się biorąc za podstawę przepracowane przez pracownika miesiące kalendarzowe, poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Kiedy pracownikowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia chorobowego?

Ustawodawca wskazuje szereg okoliczności wyłączających prawo pracownika do wynagrodzenia chorobowego, pomimo zaistnienia okoliczności powodujących niezdolność do pracy, o których mowa była powyżej.

We wskazanym powyżej zakresie ustawodawca odsyła nas do przepisów odnoszących się do zasiłku chorobowego (art. 92 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy), dlatego też celem uniknięcia zbędnych powtórzeń okoliczności te zostaną omówione łącznie z pozostałymi zagadnieniami dotyczącymi zasiłku chorobowego w dalszej części niniejszego opracowania.

Komu i w jakich sytuacjach przysługuje zasiłek chorobowy?

Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa zasiłek chorobowy przysługuje pracownikowi, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego.

Zasiłek chorobowy jest jednym ze świadczeń wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych z ubezpieczenia chorobowego.

Jak długo pracownik może otrzymywać zasiłek chorobowy?

Zasiłek chorobowy przysługuje pracownikowi przez czas trwania niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, lecz:

1. nie dłużej niż przez 182 dni – co do zasady;
2. nie dłużej niż przez 270 dni – jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w okresie ciąży.

Zasiłek chorobowy wypłaca się pracownikowi za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni ustawowo wolnych od pracy.

! UWAGA! Zasiłek chorobowy nie przysługuje pracownikowi w okresie, w którym zachowuje on prawo do wynagrodzenia chorobowego, a zatem przez okres 33 dni niezdolności do pracy w danym roku kalendarzowym, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – przez 14 dni niezdolności do pracy w danym roku kalendarzowym.

Jaka jest wysokość zasiłku chorobowego?

Podobnie jak w przypadku wynagrodzenia chorobowego, podstawowa wysokość zasiłku chorobowego jest równa 80% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika.

Jeżeli jednak niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy jest skutkiem wypadku w drodze do pracy lub z pracy, pozostaje w związku z badaniami lekarskimi kandydata na dawcę komórek, tkanek lub narządów bądź ich pobraniem, a także przypada w okresie ciąży, wówczas wysokość zasiłku chorobowego wynosi 100% wynagrodzenia.

Zasiłek chorobowy za czas pobytu w szpitalu wynosi 70% wynagrodzenia pracownika. Pracownicy, którzy ukończyli 50 rok życia, za okres pobytu w szpitalu od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym otrzymują jednak zasiłek chorobowy w wysokości 80% wynagrodzenia.

100% WYNAGRODZENIA	- wypadek w drodze do pracy lub z pracy - badania lekarskie kandydata na dawcę komórek, tkanek lub narządów bądź ich pobranie - choroba w okresie ciąży
80% WYNAGRODZENIA	- choroba lub odosobnienie w związku z chorobą zakaźną - pobyt w szpitalu pracownika powyżej 50 roku życia w okresie od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym
70% WYNAGRODZENIA	choroba lub odosobnienie w związku z chorobą zakaźną

W jaki sposób oblicza się wysokość zasiłku chorobowego?

Podstawą obliczenia wysokości zasiłku chorobowego jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli staż pracy pracownika jest krótszy, wówczas wysokość zasiłku chorobowego oblicza się biorąc za podstawę przepracowane przez pracownika miesiące kalendarzowe, poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

W jakich sytuacjach pracownikowi nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego?

Prawo do zasiłku chorobowego nie przysługuje pracownikowi, gdy:

1. nie minął jeszcze okres pierwszych 30 dni ubezpieczenia chorobowego; do okresu ubezpieczenia chorobowego, o którym mowa powyżej, wlicza się poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym albo odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego;
2. niezdolność do pracy przypada w okresie urlopu bezpłatnego, wychowawczego, tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności;
3. pracownik został odsunięty od pracy z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarasków choroby zakaźnej, jeżeli nie podjął proponowanej mu przez pracodawcę innej pracy niezabronionej takim osobom, odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym lub którą może wykonywać po uprzednim przeszkoleniu;
4. niezdolność do pracy została spowodowana w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez tego pracownika, które zostały stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu – zasiłek chorobowy nie przysługuje za cały okres niezdolności do pracy;
5. niezdolność do pracy spowodowana została nadużyciem alkoholu – zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres pierwszych 5 dni niezdolności do pracy;
6. zaświadczenie lekarskie zostało sfałszowane.

Ponadto, pracownik traci prawo do zasiłku chorobowego, gdy w okresie zwolnienia wykonuje inną pracę zarobkową albo gdy wykorzystuje zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia.



UWAGA! Wskazane powyżej przesłanki mają również zastosowanie do wynagrodzenia chorobowego.

Czy istnieją wyjątki od zasady, zgodnie z którą zasiłek chorobowy przysługuje po upływie tzw. okresu wyczekiwania?

Prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego, tj. bez okresu wyczekiwania, przysługuje:

1. absolwentom szkół lub szkół wyższych, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych;

2. jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy;
3. pracownikom, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego;
4. posłom i senatorom, którzy przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji.

Po wyczerpaniu zasiłku chorobowego nadal jestem niezdolna do pracy. Czy mogę ubiegać się o jakiekolwiek dodatkowe świadczenie?

Oczywiście! Jak wskazuje art. 18 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa pracownikowi, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy przysługuje świadczenie rehabilitacyjne.

Jak długo pracownik może otrzymywać świadczenie rehabilitacyjne?

Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.

Świadczenie rehabilitacyjne, tak jak zasiłek chorobowy, przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy – również za dni ustawowo wolne od pracy.

Jak wygląda procedura uzyskania świadczenia rehabilitacyjnego?

O przesłankach decydujących o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego, o których mowa powyżej, orzeka lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jeżeli osoba starająca się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego nie zgadza się z wydanym orzeczeniem, wówczas w ciągu 14 dni od dnia doręczenia tego orzeczenia może wnieść sprzeciw do komisji lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Sprzeciw wnosi się za pośrednictwem jednostki organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych właściwej ze względu na miejsce zamieszkania osoby starającej się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego.

Orzeczenie lekarza orzecznika, od którego nie wniesiono sprzeciwu lub co do którego nie wniesiono zarzutu wadliwości (uprawnienie takie przysługuje Prezesowi Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w terminie 14 dni od dnia wydania orzeczenia), albo orzeczenie komisji lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych stanowi podstawę do wydania decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego.

Od decyzji odmawiającej przyznania świadczenia rehabilitacyjnego przysługuje odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Jaka jest wysokość świadczenia rehabilitacyjnego?

Wysokość świadczenia rehabilitacyjnego wynosi:

1. 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy,
2. 75% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za pozostały okres,
3. 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży.

W jaki sposób oblicza się wysokość świadczenia rehabilitacyjnego?

Podobnie jak w ma to miejsce w przypadku wynagrodzenia chorobowego, wysokość świadczenia rehabilitacyjnego jest ustalana przy użyciu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, którym jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli staż pracy pracownika jest krótszy, wówczas wysokość świadczenia rehabilitacyjnego oblicza się biorąc za podstawę przepracowane przez pracownika miesiące kalendarzowe, poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Kiedy świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje pracownikowi niezdolnemu do pracy?

Świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje pracownikowi, gdy:

1. niezdolność do pracy przypada w okresie urlopu bezpłatnego, wychowawczego, tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności;
2. niezdolność do pracy została spowodowana w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez tego pracownika, które zostały stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu – świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje za cały okres niezdolności do pracy;
3. zaświadczenie lekarskie zostało sfalszowane.

Ponadto, pracownik traci prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, gdy w okresie zwolnienia wykonuje inną pracę zarobkową albo gdy wykorzystuje zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem zwolnienia.



Z tego rozdziału zapamiętaj:

- przyszły pracodawca nie może pytać Cię o plany rodzicielskie podczas rozmowy kwalifikacyjnej;
- jak najszybciej poinformuj pracodawcę o ciąży;
- jeżeli jesteś w ciąży lub przebywasz na urlopie macierzyńskim pracodawca co do zasady nie może wypowiedzieć Ci umowy o pracę;
- jeżeli jesteś w ciąży lub przebywasz na urlopie macierzyńskim pracodawca co do zasady nie może wręczyć Ci wypowiedzenia zmieniającego;
- jeżeli jesteś zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, na czas wykonania określonej pracy bądź na okres próbny przekraczający 1 miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży, ulega ona przedłużeniu do czasu porodu, a po porodzie otrzymasz zasiłek macierzyński;
- jeżeli jesteś w ciąży nie możesz pracować w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w warunkach szkodliwych;
- jeśli jesteś w ciąży możesz odmówić oddelegowania poza stałe miejsce świadczenia pracy oraz świadczenia pracy w przerywanym systemie czasu pracy;
- pracodawca ma obowiązek umożliwić Ci wykonanie badań lekarskich, które zalecił Ci lekarz;
- w czasie choroby przypadającej w okresie ciąży przysługuje Ci wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy oraz świadczenie rehabilitacyjne;
- za czas choroby przypadającej w okresie ciąży należy Ci się wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy w wysokości 100% wynagrodzenia.

Witaj na świecie!

Szczególne uprawnienia urlopowe przy urodzeniu dziecka



„Cud narodzin, to chyba jedyna rzecz, która nie jest prereklamowana. Choćby nie wiem, jakie niedogodności towarzyszyły tym dziewięciu miesiącom, to chwila kiedy wreszcie trzymasz na rękach zdrowe dziecko - rekompensuje wszystko. Agata już chyba dziesiąty raz powtarzała przez telefon ten sam tekst, szczęśliwa, że wreszcie jest w domu i osobiście może oznajmić wszystkim najbliższym jej osobom, jak cudownym dzieckiem jest mały Igor. Chłopiec urodził się w przewidywanym terminie i od razu stał się pępkiem świata dla swoich rodziców. Agata, która wcześniej brała pod uwagę możliwie najszybszy powrót do pracy - teraz na odmianną - nie wyobrażała sobie, że ktokolwiek inny miałby się zajmować jej synkiem, nawet gdyby miał to być sam Piotrek. I właściwie od chwili kiedy zaczęła kompletować dokumenty do zasiłku macierzyńskiego, codziennie spierali się z Piotrkim o to, kto powinien skupić się na zarabianiu, a kto na opiece nad dzieckiem. - Skoro mamy równouprawnienie, o którym ciągle mi powtarzasz, to może podzielimy się tymi urlopami i ja też posiedzę z małym w domu? - Piotrek próbował przekonywać Agatę. - Nie ma mowy, zresztą nie wiem czy to w ogóle możliwe i na razie to nie wiem czy jest się czym dzielić, bo przecież to tylko parę tygodni chyba... - A co z tym urlopem, o którym tak było głośno w TV, rok miał trwać czy jakoś tak? - Piotrek jak zwykle jednym pytaniem pobudził lawinę kolejnych, na które jak się okazało ani on, ani Agata nie znali odpowiedzi. Bo, jaki faktycznie wymiar urlopu przysługuje młodej matce i czy Piotrek miał rację, że również chciałby skorzystać z jakiejś jego części?”

Trudno dziwić się emocjom, które towarzyszą Agacie i Piotrkowi. Urodzenie dziecka to w końcu jedna z najważniejszych chwil w życiu każdego człowieka. Zrozumiałe jest, że młodzi rodzice chcieliby móc spędzić z dzieckiem jak najwięcej czasu. W tym kontekście często pojawiają się pojęcia takie, jak urlop macierzyński, urlop rodzicielski czy też urlop wychowawczy, których rozróżnienie może nastroczać pewnych kłopotów, co pokazuje przykład Agaty i Piotrka. W niniejszym rozdziale postaramy się więc odpowiedzieć rodzicom, z jakich uprawnień mogą skorzystać po urodzeniu dziecka.

Urlop okolicznościowy

Zgodnie z § 15 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, w razie urodzenia się dziecka pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy - z zachowaniem prawa do wynagrodzenia - na czas obejmujący 2 dni robocze (tzw. urlop okolicznościowy).

Aby skorzystać ze wskazanego powyżej uprawnienia pracownik powinien wystosować do pracodawcy stosowny wniosek, do którego powinien zostać dołączony odpis skróconego aktu urodzenia dziecka, który potwierdzi, że faktycznie został rodzicem. Jeżeli pracownik nie dysponuje takim dokumentem w momencie składania wniosku, powinien liczyć się z tym, iż pracodawca może zażądać jego późniejszego dostarczenia.

Wiele problemów interpretacyjnych wiąże się z tym, czy urlop okolicznościowy może być wykorzystany przez oboje rodziców, czy też wyłącznie przez ojca dziecka. Z jednej strony przepisy wskazanego powyżej rozporządzenia nie przewidują, aby urlop okolicznościowy z tytułu urodzenia się dziecka przysługiwał wyłącznie ojcu dziecka, co pozwalałoby przyjąć, iż przysługuje on zarówno matce, jak i ojcu dziecka. Należy jednak mieć na uwadze, iż bezpośrednio po porodzie - z mocy prawa - rozpoczyna się urlop macierzyński. Okoliczność ta zdaje się mieć decydujące znaczenie, gdyż urlop okolicznościowy winien zostać wykorzystany przez pracownika w czasie bezpośrednio związanym z urodzeniem się dziecka. Co do zasady urlop okolicznościowy powinien zatem zostać wykorzystany przez pracownika w terminie pokrywającym się z datą urodzenia się dziecka lub niedługo później. Pracownik musi bowiem wykazać, że zwolnienie ma związek z urodzeniem się dziecka (dni wolne można przeznaczyć np. na przywiezienie dziecka ze szpitala lub dokonanie rejestracji urodzenia dziecka). Powyższe zastrzeżenia niejako wykluczają możliwość wykorzystania urlopu okolicznościowego przez matkę dziecka, jednak decydujące znaczenie w tym zakresie będą miały ustalenia poczynione bezpośrednio z pracodawcą, gdyż może on udzielić takiego urlopu matce dziecka nawet po upływie znacznego okresu od urodzenia się dziecka, jeżeli nie widzi ku temu przeciwwskazań.

Pracownik może wykorzystać urlop okolicznościowy jednorazowo, bądź też w dwóch częściach.

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński jest to prawnie zagwarantowane uprawnienie pracownicy do zwolnienia od pracy w sytuacji urodzenia przez nią dziecka. Głównym celem urlopu macierzyńskiego jest zapewnienie kobiecie czasu niezbędnego na zregenerowanie sił po porodzie oraz umożliwienie jej sprawowania osobistej opieki nad nowo narodzonym dzieckiem.

Z uwagi na cele, jakim ma służyć, urlop macierzyński może być wykorzystany wyłącznie w naturze, co oznacza, iż nie można zrzec się prawa do urlopu macierzyńskiego w zamian za ekwiwalent pieniężny.

W jaki sposób mogę ustalić wymiar przysługującego mi urlopu macierzyńskiego?

Prawo do urlopu macierzyńskiego przysługuje każdej kobiecie zatrudnionej w ramach stosunku pracy.

Wymiar tego urlopu nie jest w żaden sposób uzależniony od rodzaju umowy o pracę, na podstawie której pracownica jest zatrudniona, stażu pracy czy też zatrudnienia w pełnym bądź niepełnym wymiarze czasu pracy.

Jedynym aspektem mającym wpływ na wymiar urlopu macierzyńskiego jest bowiem liczba dzieci urodzonych przy jednym porodzie. W tym kontekście wymiar urlopu macierzyńskiego przedstawia się następująco:

1. 20 tygodni - urodzenie jednego dziecka przy jednym porodzie,
2. 31 tygodni - urodzenie dwojga dzieci przy jednym porodzie,
3. 33 tygodnie - urodzenie trojga dzieci przy jednym porodzie,
4. 35 tygodni - urodzenie czworga dzieci przy jednym porodzie,
5. 37 tygodni - urodzenie pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Czy mogę wykorzystać część urlopu macierzyńskiego przed porodem?

Co do zasady urlop macierzyński rozpoczyna się z dniem porodu. Dopuszczalne jest jednak wykorzystanie przez kobietę części urlopu macierzyńskiego jeszcze przed porodem, część ta nie może jednak przekraczać 6 tygodni. W takiej sytuacji, po porodzie kobiecie przysługuje pozostała - niewykorzystana - część urlopu macierzyńskiego.

Czy mogę zrezygnować z części przysługującego mi urlopu macierzyńskiego?

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim

przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek. Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku należy dołączyć zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika - ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

Wykorzystywana przez pracownika - ojca wychowującego dziecko część urlopu macierzyńskiego bywa nazywana potocznie „urlopem tacierzyńskim”. Ustawodawca nie wprowadził jednak takiego określenia do Kodeksu pracy, zatem używajmy go ze wzmoczoną czujnością.

! UWAGA! Jeśli pracownik - ojciec wychowujący dziecko nie wystąpi do swojego pracodawcy z wnioskiem o udzielenie mu pozostałej części urlopu macierzyńskiego, pracownica nie może przerwać swojego urlopu.

Co się stanie z moim urlopem macierzyńskim, gdy będę przebywała w szpitalu?

Po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do tego urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. W takim wypadku, urlop macierzyński pracownicy przerywa się na okres, w którym z takiego urlopu korzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko.

! UWAGA! Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego w okolicznościach, gdy z urlopu macierzyńskiego korzystają częściowo oboje rodzice, nie może przekroczyć maksymalnego wymiaru urlopu macierzyńskiego ustalonego według zasad ogólnych.

Czy w razie mojej śmierci ojciec dziecka będzie mógł skorzystać z urlopu macierzyńskiego?

W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.

Czy w czasie podstawowego urlopu macierzyńskiego mogą wykonywać pracę zarobkową?

W czasie trwania podstawowego okresu urlopu macierzyńskiego pracownik może świadczyć pracę w ramach stosunku pracy na rzecz pracodawcy innego niż pracodawca, który udzielił mu tego urlopu - w tym zakresie obowiązujące przepisy nie przewidują żadnych ograniczeń.

Ponadto, dopuszczalne jest świadczenie przez pracownika przebywającego na urlopie macierzyńskim pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej lub w ramach prowadzenia działalności gospodarczej - zarówno u pracodawcy, który urlopu tego udzielił, jak i na rzecz podmiotu trzeciego.

! UWAGA! W okresie podstawowego okresu urlopu macierzyńskiego nie jest dopuszczalne świadczenie pracy w ramach stosunku pracy na rzecz pracodawcy, który udzielił urlopu macierzyńskiego.

Czy obowiązujące przepisy przewidują inne sytuacje, w których urlop macierzyński ulega skróceniu bądź przerwaniu?

Ustawodawca, oprócz podstawowego wymiaru urlopu macierzyńskiego, o którym mowa była powyżej, przewidział również szczególne sytuacje, w których wymiar przysługującego pracownicy urlopu macierzyńskiego ulega skróceniu bądź przerwaniu.

W tym kontekście należy wskazać, iż:

1. w razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka;
2. w razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka;
3. w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystwała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala;
4. jeżeli matka rezygnuje z wychowania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka; jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

Dodatkowy urlop macierzyński

Czy po upływie okresu podstawowego urlopu macierzyńskiego muszę od razu wrócić do pracy?

Po zakończeniu okresu podstawowego urlopu macierzyńskiego, o którym była mowa powyżej, pracownik może zawnieść o udzielenie mu tzw. dodatkowego urlopu macierzyńskiego, którego wymiar wynosi:

1. 6 tygodni w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
2. 8 tygodni w razie urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie.

Dodatkowy urlop macierzyński przysługuje zarówno pracownicy, jak i pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko, przy czym ojciec dziecka może skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego zarówno wówczas, gdy korzystał on z części urlopu macierzyńskiego, jak i wtedy, gdy z całości urlopu macierzyńskiego korzystała matka dziecka.

Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo albo w dwóch częściach przypadających bezpośrednio jedna po drugiej, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego.

Co muszę zrobić, aby skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego?

Aby skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracownik jest obowiązany do złożenia pracodawcy pisemnego wniosku o udzielenie tego urlopu, co może uczynić na dwa sposoby, a mianowicie poprzez:

1. złożenie jednego wspólnego wniosku o udzielenie bezpośrednio po podstawowym urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego (obu w pełnym wymiarze) nie później niż 14 dni po porodzie;
2. złożenie wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego nie później niż w terminie 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu, a zatem w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego; we wniosku tym należy określić termin zakończenia urlopu macierzyńskiego, a w przypadku, gdy wniosek dotyczy drugiej części dodatkowego urlopu macierzyńskiego - termin zakończenia pierwszej części tego urlopu oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu.

Pracodawca w obu przypadkach jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Czy w czasie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego mogą wykonywać pracę zarobkową?

W czasie trwania dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracownik może świadczyć pracę w ramach stosunku pracy na rzecz pracodawcy innego niż pracodawca, który udzielił mu tego urlopu - w tym zakresie obowiązujące przepisy nie przewidują żadnych ograniczeń.

Ponadto, dopuszczalne jest świadczenie przez pracownika przebywającego na dodatkowym urlopie macierzyńskim pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej lub w ramach prowadzenia działalności gospodarczej - zarówno u pracodawcy, który urlopu tego udzielił, jak i na rzecz podmiotu trzeciego.

Co więcej, ustawodawca wskazał, iż pracownik uprawniony do dodatkowego urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który urlopu tego udzielił, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy; w takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy.

W przypadku, o którym mowa powyżej, podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku tym pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

Jak zrezygnować z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub części?

Rezygnacja z całości lub części dodatkowego urlopu macierzyńskiego jest możliwa na pisemny wniosek pracownika złożony pracodawcy, co najmniej 14 dni wcześniej.

Urlop rodzicielski

Kiedy mogę skorzystać z urlopu rodzicielskiego?

Bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa była powyżej, pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni - niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w trzech częściach, z których żadna nie może być krótsza niż 8 tygodni, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej - w wymiarze wielokrotności tygodnia.

Czy rodzice mogą przebywać na urlopie rodzicielskim w tym samym czasie?

Prawo do skorzystania z urlopu rodzicielskiego przysługuje obojgu rodzicom. W przeciwieństwie do podstawowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego obowiązujące przepisy zezwalają na to, aby oboje rodzice przebywali - w ograniczonym zakresie - na urlopie rodzicielskim w tym samym czasie.

Decyzję o tym, który z rodziców i w jakiej części skorzysta z urlopu rodzicielskiego, podejmują sami rodzice. Okres urlopu rodzicielskiego może być bowiem:

1. wykorzystany w całości bądź w części przez jednego z rodziców,
2. wykorzystany w części przez każdego z rodziców,
3. wykorzystany przez oboje rodziców jednocześnie (maksymalny czas trwania wspólnego urlopu rodzicielskiego wynosi wówczas 13 tygodni).

Co muszę zrobić, aby skorzystać z urlopu rodzicielskiego?

Aby skorzystać z urlopu rodzicielskiego pracownik jest obowiązany do złożenia pracodawcy pisemnego wniosku o udzielenie tego urlopu, co może uczynić na dwa sposoby, a mianowicie poprzez:

1. złożenie jednego wspólnego wniosku o udzielenie bezpośrednio po podstawowym urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego (obu w pełnym wymiarze) nie później niż 14 dni po porodzie;
2. złożenie wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego nie później niż w terminie 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu, a zatem w trakcie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego; we wniosku tym należy określić termin zakończenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a w przypadku, gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu rodzicielskiego - termin zakończenia poprzedniej części tego urlopu oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu; pracownik składający wniosek dołącza do wniosku pisemne oświadczenie o braku zamiaru korzystania z urlopu przez okres wskazany we wniosku przez drugiego z rodziców dziecka, albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza skorzystać z tego urlopu w okresie objętym wnioskiem.

Pracodawca w obu przypadkach jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Czy w czasie urlopu rodzicielskiego mogę wykonywać pracę zarobkową?

W czasie trwania urlopu rodzicielskiego pracownik może świadczyć pracę w ramach stosunku pracy na rzecz pracodawcy innego niż pracodawca, który udzielił mu tego urlopu - w tym zakresie obowiązujące przepisy nie przewidują żadnych ograniczeń.

Ponadto, dopuszczalne jest świadczenie przez pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej lub w ramach prowadzenia działalności gospodarczej - zarówno u pracodawcy, który urlopu tego udzielił, jak i na rzecz podmiotu trzeciego.

Analogicznie jak w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego, pracownik uprawniony do urlopu rodzicielskiego może również łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił mu tego urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy; w takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy.

W przypadku, o którym mowa powyżej, podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku tym pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownicę. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

Jak zrezygnować z urlopu rodzicielskiego w całości lub części?

Rezygnacja z całości lub części urlopu rodzicielskiego jest możliwa na pisemny wniosek pracownika złożony pracodawcy co najmniej 14 dni wcześniej.

Liczba dzieci urodzonych przy jednym porodzie	Podstawowy urlop macierzyński	Dodatkowy urlop macierzyński	Urlop rodzicielski	Razem
Jedno	20 tygodni	6 tygodni	26 tygodni	52 tygodnie
Dwoje	31 tygodni	8 tygodni	26 tygodni	65 tygodni
Troje	33 tygodnie	8 tygodni	26 tygodni	67 tygodni
Czworo	35 tygodni	8 tygodni	26 tygodni	69 tygodni
Pięcioro i więcej	37 tygodni	8 tygodni	26 tygodni	71 tygodni

Urlop ojcowski

Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia.

Nie ma przeszkód, aby urlop ojcowski przypadał w czasie, gdy matka dziecka korzysta z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego bądź urlopu wychowawczego.

Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Zasiłek macierzyński

Za okres podstawowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługuje tzw. zasiłek macierzyński.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres podstawowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego wynosi 100 % podstawy wymiaru, natomiast za okres urlopu rodzicielskiego - 60% podstawy wymiaru.

Jeżeli natomiast pracownica w terminie 14 dni od dnia porodu zawnioskuje o udzielenie jej bezpośrednio po podstawowym urlopie macierzyńskim zarówno dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jak i urlopu rodzicielskiego (obu w pełnym wymiarze), wówczas zasiłek macierzyński za cały ten okres będzie wynosił 80% podstawy wymiaru.

WYSOKOŚĆ ZASIŁKU MACIERZYŃSKIEGO		
	odrębne wnioski o udzielenie każdego z urlopów	wspólny wniosek o udzielenie urlopów w pełnym wymiarze, składany w terminie 14 dni od porodu
Podstawowy urlop macierzyński	100% podstawy wymiaru	80% podstawy wymiaru
Dodatkowy urlop macierzyński	100% podstawy wymiaru	
Urlop rodzicielski	60% podstawy wymiaru	

Wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru.

Podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego dla pracownika stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy. Jeżeli staż pracy pracownika jest krótszy, wówczas wysokość zasiłku macierzyńskiego oblicza się biorąc za podstawę przepracowane przez pracownika pełne miesiące kalendarzowe poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.



PRZYKŁAD

Anna jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę od dnia 1 stycznia 2013 roku. W dniu 3 stycznia 2014 roku urodziła dziecko i nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego. W okresie styczeń - czerwiec 2013 roku jej wynagrodzenie wynosiło 2000 złotych, natomiast w okresie lipiec - grudzień 2013 odpowiednio 2500 złotych. Z uwagi na to, iż staż pracy Anny przekroczył pełne 12 miesięcy kalendarzowych, podstawą obliczenia zasiłku macierzyńskiego będzie przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy kalendarzowych, a więc $[(2000 \text{ złotych} \times 6) + (2500 \text{ złotych} \times 6)] : 12 = 2250 \text{ złotych}$

Podstawą obliczenia zasiłku macierzyńskiego będzie zatem kwota 2250 złotych.



PRZYKŁAD DRUGI

Gdyby Anna była zatrudniona od dnia 15 czerwca 2013 roku, wówczas jej staż pracy byłby krótszy niż 12 miesięcy, a zatem podstawą obliczenia zasiłku macierzyńskiego byłoby przeciętne wynagrodzenie Anny za pełne miesiące kalendarzowe przypadające przed urodzeniem dziecka i nabyciem prawa do zasiłku macierzyńskiego, a więc wynagrodzenie za miesiące lipiec - grudzień 2013 roku.

Podstawą obliczenia zasiłku macierzyńskiego byłaby zatem kwota 2500 złotych, tj. $(2500 \text{ złotych} \times 6) : 6 = 2500 \text{ złotych}$

Jestem zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, która zgodnie z przepisami uległa przedłużeniu do dnia porodu. Czy po ustaniu stosunku pracy będzie przysługiwał mi zasiłek macierzyński?

! **WAŻNE!** Ubezpieczonej będącej pracownicą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z którą umowa o pracę na podstawie art. 177 § 3 Kodeksu pracy została przedłużona do dnia porodu - przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia.

Mój pracodawca ogłosił upadłość i z tego powodu rozwiązano ze mną stosunek pracy, pomimo tego, iż byłam w ciąży. Czy mogę liczyć na jakieś świadczenie?

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż ubezpieczonej będącej pracownicą, z którą rozwiązano stosunek pracy w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy i której nie zapewniono innego zatrudnienia, przysługuje do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Dodatkowo, w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy pracownikowi przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego, która przypada po porodzie.

Wskazana powyżej regulacja prawna jest odzwierciedleniem zasady, zgodnie z którą kobieta w okresie ciąży podlega szczególnej ochronie prawnej. Pracownica, która została zwolniona z pracy w okresie ciąży z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy, jest uprawniona do otrzymania następujących świadczeń:

1. zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, który jest wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych do dnia porodu (niezależnie od tego, w którym miesiącu ciąży pracownica została zwolniona),
2. zasiłku macierzyńskiego, który jest wypłacany po porodzie, przez okres równy okresowi urlopu macierzyńskiego pomniejszonego o 6 tygodni, tj. o tę część urlopu macierzyńskiego, która zgodnie z Kodeksem pracy może przypadać przed porodem.

! **UWAGA!** Zasiłek macierzyński za okres, o którym mowa powyżej przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu.

Urlop wychowawczy

Kto może skorzystać z urlopu wychowawczego?

Celem urlopu wychowawczego jest zapewnienie pracownikowi możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w sytuacji, gdy jego sytuacja życiowa rodzi trudności z połączeniem obowiązków opiekuńczych z obowiązkami zawodowymi.

Prawo do urlopu wychowawczego przysługuje pracownikowi posiadającemu co najmniej 6-miesięczny staż pracy (do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia).

Jaki jest wymiar urlopu wychowawczego?

Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop ten jest udzielany na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 5 roku życia.

Dodatkowo, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa powyżej, pracownikowi może być udzielony dodatkowy urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

Wykorzystanie urlopu wychowawczego w wymiarze przekraczającym trzy lata, np. w przypadku dziecka niepełnosprawnego, nie powoduje przedawnienia urlopu wypoczynkowego, który nie został przez pracownika wykorzystany przed urlopem. Po urlopie wychowawczym pracownik może zatem wykorzystać cały urlop wypoczynkowy, do którego nabył prawo przed tym urlopem.

Każdemu z rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru urlopów, o których była mowa powyżej - prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka. Oznacza to, iż maksymalny wymiar urlopu, który może być wykorzystany przez jednego rodzica wynosi 35 miesięcy.

Należy jednak podkreślić, iż rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w pełnym wymiarze, tj. do 36 miesięcy, jeżeli:

1. drugi rodzic dziecka nie żyje,
2. drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
3. drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Rodzice dziecka mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego przez okres nieprzekraczający 4 miesięcy.

Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 5 częściach.

W jaki sposób mogę skorzystać z urlopu wychowawczego?

Urlop wychowawczy ma charakter fakultatywny, co oznacza, że jest udzielany na wniosek pracownika. Wniosek ten należy złożyć pracodawcy w formie pisemnej co najmniej na dwa tygodnie przed rozpoczęciem planowanego okresu urlopu wychowawczego.



UWAGA! Złożenie wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po upływie wskazanego powyżej terminu nie przekreśla możliwości skorzystania przez pracownika z tego urlopu. W takiej sytuacji pracodawca jest bowiem obowiązany udzielić pracownikowi urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu.

Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego powinien zawierać:

1. datę rozpoczęcia i zakończenia urlopu wychowawczego;
2. okres urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko;
3. liczbę części urlopu wychowawczego, z których dotychczas skorzystano na dane dziecko.

Ponadto, do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego należy dołączyć pisemne oświadczenie drugiego rodzica dziecka o braku zamiaru korzystania przez niego z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku.

Jeżeli rodzice zamierzają korzystać z urlopu wychowawczego jednocześnie, wówczas do wniosku o udzielenie tego urlopu muszą dołączyć pisemne oświadczenie drugiego rodzica dziecka o okresie, w którym zamierza on korzystać z tego urlopu.

Do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego związanego z niepełnosprawnością dziecka dodatkowo dołącza się orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka.

Czy w czasie urlopu wychowawczego mogę wykonywać pracę zarobkową?

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.



WAŻNE! W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania. Jeżeli pracownik nie stawia się do pracy na wezwanie pracodawcy i w żaden sposób nie usprawiedliwi swojego niestawiennictwa, pracodawca może uznać takie zachowanie za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Możliwość podjęcia zatrudnienia	Podstawowy urlop macierzyński	Dodatkowy urlop macierzyński	Urlop rodzicielski	Urlop wychowawczy
Umowa o pracę - dotychczasowy pracodawca	NIE	TAK (maksymalnie 1/2 etatu)	TAK (maksymalnie 1/2 etatu)	TAK (o ile nie wyłącza możliwości osobistego sprawowania opieki)
Umowa cywilnoprawna	TAK	TAK	TAK	TAK (o ile nie wyłącza możliwości osobistego sprawowania opieki)
Umowa o pracę - inny pracodawca	TAK	TAK	TAK	TAK (o ile nie wyłącza możliwości osobistego sprawowania opieki)

Czy możliwe jest zrezygnowanie z urlopu wychowawczego?

Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.

Ponadto, pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

1. w każdym czasie - za zgodą pracodawcy;
2. po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim

Zgodnie z art. 152 § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Urlopy wypoczynkowe są udzielane pracownikom zgodnie z tzw. planem urlopów, który ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników, oraz konieczność zapewnienia sprawnego funkcjonowania zakładu pracy. Powyższa regulacja przesądza o tym, iż co do zasady pracodawca nie jest związany wnioskami urlopowymi pracowników.

Obowiązujące przepisy przewidują jednakże szereg wyjątków od powyższej zasady, do których należy wskazany w art. 163 § 3 Kodeksu pracy obowiązek uwzględnienia przez pracodawcę wniosku pracownicy o udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika - ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

Przepis ten stosuje się również do pracowników korzystających z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.

Związanie pracodawcy wnioskiem pracownika, o którym mowa powyżej miało na celu przedłużenie czasu, jaki pracownik może spędzić z dzieckiem, bez konieczności wykorzystywania bezpłatnego urlopu wychowawczego.

Należy jednak pamiętać, że wykorzystanie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po jednym z urlopów, o których mowa powyżej, jest jedynie uprawnieniem pracownika, a nie jego obowiązkiem. W związku z tym pracownik może również - po uzgodnieniu z pracodawcą - wykorzystać urlop wypoczynkowy w innym terminie.

Szczególne uprawnienia urlopowe a adopcja



„Agata, może jednak ten pomysł Piotrka nie jest najgorszy - bo wiesz, byłoby sprawiedliwie, a tak naprawdę, to potrzebna nam każda para rąk w pracy, a już szczególnie takich doświadczonych... - Monika, koleżanka z pracy, wpadła pogratulować młodej matce, a zarazem wybadać grunt, jakie plany ma koleżanka w temacie powrotu do pracy. - Nie przesadzaj, jest przecież Krzysiek i dziewczyny, no i Ty, radzicie sobie już ponad pół roku, bo przecież byłam wcześniej na chorobowym, to i dalej dacie sobie radę - szybko rozwiązała złudzenia koleżanki Agata. - No wiesz, ale za chwilę w podobnej sytuacji będzie Dorota. - Jak to? Jest

w ciąży? - ze szczera radością zapytała Agata. Wiedziała, że koleżanka starała się o dziecko, a wręcz miała już nawet pokój dziecięcy kompletnie umeblowany i czekający na swego lokatora. - No wiesz, tak jakby, bo... ona właśnie kończy proces adopcji bliźniaków! I pewnie też jakiś czas jej nie będzie. Choć nie wiem, jak to jest, bo te maluchy mają już jakieś 1,5 roku.

- No to co, oczywiście, że w tej sytuacji może skorzystać z urlopu macierzyńskiego, teraz już co nie co na ten temat wiem. - odparła pewnie Agata.

Urodzenie dziecka nie jest jedynym zdarzeniem powodującym powiększenie się rodziny. Osoby bezskutecznie starające się o dziecko coraz częściej decydują się na adopcję, podobnie jak Dorota, o której mowa w tekście powyżej. Istotne jest więc wskazanie, jakie uprawnienia przysługują osobom decydującym się na adoptowanie dziecka, które w przeważającej mierze są zbieżne z uprawnieniami rodziców, którym urodziło się własne dziecko. Mając to na względzie w tym miejscu zostaną omówione wyłącznie różnice pomiędzy sytuacjami prawnymi obu grup.

Brak urlopu okolicznościowego

Wskazany we wcześniejszej części niniejszego opracowania § 15 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy przewiduje, iż urlop okolicznościowy przysługuje pracownikowi, któremu urodziło się dziecko. Brak jest natomiast w przepisach tego rozporządzenia jakiegokolwiek odniesienia do sytuacji, w której pracownik decyduje się na przysposobienie (tj. adopcję) dziecka. Należy więc uznać, iż w razie przysposobienia dziecka urlop okolicznościowy nie przysługuje.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w miejsce urlopu macierzyńskiego

W przypadku przysposobienia dziecka nie mówimy o urlopie macierzyńskim, lecz o urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dlatego też Agata nie miała do końca racji mówiąc, iż Dorocie będzie przysługiwał urlop macierzyński. Nie powinien to być jednak powód do zmartwień, gdyż pomimo innej nazwy, obie instytucje niewiele się od siebie różnią.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

1. 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
2. 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
3. 33 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
4. 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
5. 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci.

Ustawodawca przy określaniu zasad udzielania urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wziął pod uwagę, iż przysposobienie dziecka może nastąpić w różnym wieku. Skorzystanie z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego - zgodnie z decyzją ustawodawcy - może nastąpić do momentu ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego - do momentu ukończenia 10 roku życia. Jeżeli dziecko osiągnie wskazany powyżej wiek przed upływem okresu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ten ulegnie skróceniu, przy czym minimalny jego wymiar wynosi zawsze 9 tygodni.

Dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w miejsce dodatkowego urlopu macierzyńskiego

Analogicznie jak w sytuacji opisanej powyżej, w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie dodatkowy urlop macierzyński zostaje zastąpiony dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Pracownik ma prawo do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

1. do 6 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
2. do 8 tygodni - w przypadkach jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka.

Prawo do skorzystania z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego zostało ograniczone do momentu ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego - do momentu ukończenia przez dziecko 10 roku życia. Jeżeli dziecko osiągnie wskazany powyżej wiek przed upływem okresu dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ten ulegnie skróceniu, przy czym minimalny jego wymiar wynosi zawsze 3 tygodnie.

Urlop rodzicielski

Przyjęcie dziecka na wychowanie uprawnia pracownika do skorzystania z urlopu rodzicielskiego na zasadach dotyczących pracownika, któremu urodziło się dziecko.

Co istotne, możliwość skorzystania z urlopu rodzicielskiego nie została przez ustawodawcę ograniczona wiekiem dziecka, jak ma to miejsce w przypadku urlopu

na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Urlop ojcowski

Przyjęcie dziecka na wychowanie uprawnia pracownika - ojca wychowującego dziecko do skorzystania z urlopu ojcowskiego na zasadach dotyczących pracownika, któremu urodziło się dziecko.

Uprawnienie do skorzystania z urlopu ojcowskiego przysługuje nie dłużej niż do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzeczenia o adopcji oraz do czasu ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego - 10 roku życia

Zasiłek macierzyński

Za okres podstawowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości i na zasadach dotyczących pracownika, któremu urodziło się dziecko.

Urlop wychowawczy

Przyjęcie dziecka na wychowanie uprawnia pracownika do skorzystania z urlopu wychowawczego na zasadach dotyczących pracownika, któremu urodziło się dziecko.

Prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie na prawach urlopu macierzyńskiego

Przepis przewidujący obowiązek pracodawcy udzielenia urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego stosuje się również w odniesieniu do pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego i urlopu ojcowskiego w związku z adopcją dziecka.



Z tego rozdziału zapamiętaj:

- po przyjściu na świat dziecka przysługują Ci 2 dni urlopu okolicznościowego;
- po porodzie możesz skorzystać z możliwości rocznego pobytu z dzieckiem, na który składają się: urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński oraz urlop rodzicielski, za które przysługuje Ci zasiłek macierzyński w średniej wysokości 80% wynagrodzenia;
- ojciec dziecka może skorzystać z 2 tygodni urlopu ojcowskiego, za który przysługuje mu zasiłek macierzyński w wysokości 100% wynagrodzenia;
- rodzicom adopcyjnym przysługują analogiczne uprawnienia jak rodzicom biologicznym;
- po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego bądź urlopu rodzicielskiego nie musisz wracać bezpośrednio do pracy, gdyż możesz złożyć wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego;
- jeżeli chcesz sprawować osobistą opiekę nad dzieckiem możesz skorzystać z 36-miesięcznego urlopu wychowawczego, który przysługuje do ukończenia przez dziecko 5 roku życia.

Rodzice wracają do pracy!



„-Piotrek, ja nie wiem czy to dobry pomysł, żebym wracała do pracy na cały etat? Igor jest jeszcze taki mały, a po drugie przecież ja go jeszcze karmię, te wszystkie zmiany mogą się jakoś na nim odbić. – Agata, nie wymyślaj, mały przecież bardzo polubił Panią Irenkę i pewnie nawet się nie zorientuje, kiedy minie te parę godzin bez mamy, a poza tym i ja będę się starał trochę później zaczynać pracę, tak by z nim spędzać o poranku więcej czasu. A co do kwestii karmienia to może się jakoś dogadasz z szefem i będziesz mogła wychodzić na chwilę? Ty, wiesz co...coś mi świta w głowie, że jedna z naszych koleżanek miała coś takiego po powrocie z macierzyńskiego, jak przerwa na karmienie...hm...ale nie wiem czy to była dobra wola naszego szefa, czy takie rzeczy regulują jakieś przepisy? A w ogóle to może są jakieś przywileje dla młodych matek? Pamiętasz, jak na jednym ze spotkań Mecenasa wspominał o uprawnieniach pracownika, ale, że szczegóły omówimy w stosownym czasie? – głośno rozmyślał Piotr próbując jednak samodzielnie, bez alarmowania Agaty przewinąć wiercącego się synka. Agata chyba wiedziona instynktem, że jej pomoc może się bardzo przydać zajrzała do pokoju Igora i w pełni zgodziła się z mężem, że może ten „stosowny czas” właśnie nadszedł i najbezpieczniej będzie znowu umówić się na spotkanie w zaprzyjaźnionej Kancelarii i tak naprawdę ustalić, czego może oczekiwać Agata po powrocie do pracy. Zapalona pracoholiczka kiedyś, teraz zdecydowanie chciała podzielić swój czas pomiędzy opiekę nad synkiem, a własny rozwój zawodowy. Znalazła kiedyś artykuł nt. urlopów wychowawczych i uczyła się tej myśli kurczowo, że w razie, gdyby jednak coś nie wyszło w kwestii Pani Irenki i opieki nad Igorem, to może to nie jest najgorsza z opcji. Ale i tu cisnęło się zbyt wiele pytań. Jak zwykle stało na spotkaniu z Mecenasem, w końcu do tej pory każda z jego porad okazała się bezcenna dla Agaty, która nigdy nie rozumiała prawniczej nomenklatury.”

Uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem

Powrót do pracy – na jakich warunkach?

Zgodnie z art. 1832 Kodeksu pracy, pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Podobnie jest z powrotem po urlopie wychowawczym. Zgodnie z art. 186⁷ Kodeksu pracy, pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

! UWAGA! Dopuszczenie do pracy po urlopie jest bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy, jednakże nie oznacza to, że pracodawca nie ma możliwości wówczas złożenia wypowiedzenia umowy o pracę.

Uznaje się, zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego, że powierzenie pracownikowi powracającemu po urlopie wychowawczym stanowiska równorzędnego lub odpowiadającego jego kwalifikacjom, nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy lub pracy.

Uprawnienia rodziców: na czym polega obniżenie wymiaru czasu pracy po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego bądź części urlopu wychowawczego?

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego, czyli zarówno mama, tata, jak i opiekun, ma alternatywną możliwość sprawowania opieki nad dzieckiem przy jednoczesnym powrocie do życia zawodowego. Zgodnie z art. 186⁷ § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi uprawnionemu do urlopu wychowawczego, zatrudnionemu w wymiarze wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, niekorzystającemu

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1984 roku, I PRN 129/84, OSNCP 1985, z. 7, poz. 93

z tego urlopu, ustawodawca przyznał prawo do obniżenia wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Jest to o tyle korzystne dla pracownika rozwiązanie, że osoba korzystająca z pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Obniżenie wymiaru czasu pracy pracownikowi, który jest uprawniony do urlopu wychowawczego możliwe jest po złożeniu stosownego wniosku⁸ do pracodawcy. We wniosku wskazać należy, do jakiego wymiaru pracownik chce obniżyć wymiar czasu pracy i na jak długi okres. Jak wspomniano wyżej, wymiar czasu pracy pracownika po jego obniżeniu nie może być niższy niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, zaś okres, na który pracownik żąda obniżenia tego wymiaru, nie może przekraczać okresu, w którym mógłby on korzystać z urlopu wychowawczego, może on być jednak od niego krótszy. Oznacza to, że pracownik może skorzystać z prawa do pracy w obniżonym wymiarze przez cały okres uprawnienia do urlopu wychowawczego, ale omawiana ochrona przysługuje mu tylko przez maksymalnie 12 miesięcy.

! UWAGA! W przypadku, gdy oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, to z możliwości skrócenia wymiaru czasu pracy może skorzystać tylko jedno z nich.

! UWAGA! Pracodawca jest związany tym wnioskiem, tj. ma obowiązek go uwzględnić. Wniosek należy złożyć co najmniej 2 tygodnie przed planowanym rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania tego terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy niepóźniej niż z dniem upływu 2 tygodni od dnia złożenia wniosku (art. 186⁷ § 2 Kodeksu pracy). W razie braku odmiennych ustaleń, wraz z obniżeniem wymiaru czasu pracy, obniżeniu ulega również wynagrodzenie.

! UWAGA! Należy pamiętać, że ustalenie konkretnego rozkładu czasu pracy w ramach tego wymiaru, a więc wyznaczenie dni pracy, dni wolnych od pracy oraz liczby godzin pracy przypadających do przepracowania w poszczególnych dniach, należy do decyzji pracodawcy. Powinien jednak uwzględnić w tym zakresie wnioski pracownika, biorąc pod uwagę, że ich celem jest konieczność zapewnienia opieki nad dzieckiem.

⁸ wzór wniosku do pobrania na końcu niniejszego opracowania

Warunki obniżenia wymiaru czasu pracy:

- dotychczasowy wymiar czasu pracy wynosi więcej niż pół etatu;
- pracownikowi przysługuje prawo do urlopu wychowawczego;
- złożył pisemny wniosek w tym przedmiocie z dwutygodniowym wyprzedzeniem;
- obniżony wymiar czasu pracy będzie wynosił nie mniej, niż pół etatu;
- korzysta z niego tylko jeden rodzic.

Czy pracownik korzystający z pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy jest szczególnie chroniony przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy?

W myśl art. 186⁸ Kodeksu pracy, ochrona trwałości stosunku pracy po złożeniu wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego polega na zakazie wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu, do wykonywania pracy w nieobniżonym wymiarze czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Pracownik może wnioskować o pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy przez cały okres, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego.

W sytuacji gdy pracownik zawniósł o pracę w obniżonym wymiarze na czas krótszy, niż wspomniane wyżej 12 miesięcy i czas ten powoli upływa, może on bądź złożyć kolejny wniosek o przedłużenie korzystania z tego uprawnienia, bądź też wystąpić z wnioskiem, w którym określi inny wymiar czasu pracy niż dotychczasowy, a mieszczący się w przepisowych granicach. Jednak w odróżnieniu od urlopu wychowawczego, który może być dzielony (por. art. 186 § 5 k.p.) z prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy zaleca się korzystanie w sposób ciągły.



UWAGA! Z uwagi na fakt, że korzystanie przez pracownika z obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie, w którym jest uprawniony do urlopu wychowawczego, jest jego prawem a nie obowiązkiem, to może on z niego zrezygnować, składając pracodawcy stosowne oświadczenie woli. Jednakże na wcześniejszy powrót na tzw. pełny etat wymagana jest już zgoda pracodawcy.



UWAGA! Skorzystanie z obniżenia wymiaru czasu pracy nie wyłącza możliwości udania się na urlop wychowawczy. Oznacza to, że w przypadku, gdy rodzic uzna, że nie potrafi pogodzić pracy zawodowej z życiem rodzinnym i opieką nad małym dzieckiem, może udać się na urlop wychowawczy i nie świadczyć pracy na rzecz pracodawcy pomimo faktu, że zawniósł o pracę w obniżonym wymiarze.

Należy pamiętać, że pomimo szczególnej ochrony określonej w art. 186¹ i 186⁸, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ochronnym jest dopuszczalne w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Mowa tu o regulacjach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czyli tzw. ustawa o grupowych zwolnieniach. Szczególna ochrona stosunku pracy jest uchylona w przypadku zwolnień grupowych z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepis art. 5 ust. 1 ustawy stanowi bowiem, że przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach zwolnienia grupowego nie stosuje się przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, co oznacza m.in. uchylenie stosowania w takim przypadku art. 186¹ i 186⁸ Kodeksu pracy. W przypadku zwolnienia indywidualnego na podstawie art. 10 ust. 1 ww. ustawy jest dopuszczalne wypowiedzenie umowy o pracę omawianym pracownikom pod szczególną ochroną, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w ciągu 14 dni.

Czy w ogóle i w jakim wymiarze przysługuje mi przerwa na karmienie dziecka?

W myśl art. 187 Kodeksu pracy, pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda. Podkreślenia wymaga, że przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

W przypadku pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie, przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Dzieci	Czas przerwy	Ilość przerw w ciągu dnia pracy, jeżeli dzienny wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin	Ilość przerw w ciągu dnia pracy, jeżeli dzienny wymiar czasu pracy wynosi mniej niż 6 godzin	Ilość przerw w ciągu dnia pracy, jeżeli dzienny wymiar czasu pracy wynosi mniej niż 4 godziny
1 Dziecko	30 minut	2	1	0
2 Dzieci i więcej	45 minut	2	1	0

Z uwagi na fakt, że przerwy na karmienie niemowląt są przerwami wliczanymi do czasu pracy, za ten czas przysługuje pracownicy wynagrodzenie w takiej wysokości, jaka przysługiwałaby, gdyby pracownica w tym czasie wykonywała pracę.

Istotnym jest, że Kodeks pracy nie precyzuje czasu, w którym pracownica może korzystać z przerw na karmienie. Oznacza to, że uprawnienie to przysługuje pracownicy w ciągu całego okresu karmienia dziecka piersią. Jednakowoż pracodawca ma prawo zażądać zaświadczenia lekarskiego dokumentującego ten fakt, jeżeli ma wątpliwości, czy rzeczywiście pracownica nadal karmi dziecko.

W praktyce wiele pracodawców ułatwia matkom skoordynowanie życia zawodowego i rodzinnego udzielając zgodę na późniejsze rozpoczynanie pracy, albo też wcześniej jej kończenie, zamiast udzielać stosownych przerw w czasie pracy.

Na czym polega zwolnienie od pracy na sprawowanie opieki nad dzieckiem - tzw. opieka nad dzieckiem zdrowym?

Zarówno mamie, tacie oraz opiekunowi przysługuje zwolnienie od pracy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do 14 lat. Bez względu na liczbę dzieci, maksymalna ilość dni wolnych wynosi 2 w ciągu roku kalendarzowego. Nie ma znaczenia czy są własne, czy też przysposobione.

Nieważnym jest również, czy w danym, konkretnym przypadku jest możliwość, by dzieckiem zajęła się inna osoba, która jest niezatrudniona, bądź przebywa na urlopie wychowawczym. Jednakowoż w sytuacji, gdy każde z rodziców jest zatrudnione, wyłącznie jedno z nich może skorzystać z dni wolnych z powodu opieki nad dzieckiem w wieku do lat 14. Dopuszczalne jest podzielenie się tym uprawnieniem w taki sposób, że każde z rodziców wykorzysta po jednym dniu na opiekę.

Pracownik może zawnioskować o udzielenie dni wolnych łącznie w pełnym wymiarze bądź oddzielnie. Może również połączyć czas nieobecności w pracy z tego tytułu z urlopem wypoczynkowym. Ważne jest, by łącznie czas zwolnienia z powodu opieki nad dzieckiem nie przekroczył 2 dni w ciągu roku kalendarzowego, bowiem nie ma możliwości przełożenia zaległego zwolnienia na następny rok kalendarzowy.



UWAGA! Istotnym jest, że wniosek pracownika o udzielenie dni wolnych w celu sprawowania opieki nad dzieckiem jest dla pracodawcy wiążący, tj. nie może wydać decyzji odmownej. Za dni wolne w wymiarze wspomnianych 2 dni pracownikowi przysługuje wynagrodzenie.

Moje dziecko zachorowało – co zrobić, żeby móc osobiście opiekować się maluszkiem?

W przypadku choroby dziecka, pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy, po przedłożeniu tzw. „zwolnienia lekarskiego na chore dziecko”, czyli zaświadczenia lekarskiego ZUS ZLA.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu, który jest zwolniony od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

- zdrowym dzieckiem w wieku do lat 8. w przypadku:
 - nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko,
 - porodu lub choroby małżonka stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi sprawowanie opieki,
 - pobytu małżonka stale opiekującego się dzieckiem w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej,
- chorym dzieckiem w wieku do lat 14,
- innym chorym członkiem rodziny, tj. małżonkiem, rodzicami, teściami, dziadkami, wnukami, rodzeństwem oraz dziećmi w wieku ponad 14 lat - pod warunkiem, że pozostają oni z osobą sprawującą opiekę we wspólnym gospodarstwie domowym.

Prawo do zasiłku przysługuje na równi matce i ojcu dziecka, a zasiłek wypłaca się tylko jednemu z rodziców, temu, który wystąpi z wnioskiem o jego wypłatę za dany okres.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki:

Nad zdrowym dzieckiem do lat 8 i chorym dzieckiem do lat 14	ale nie dłużej niż przez 60 dni w roku kalendarzowym
Nad dzieckiem w wieku ponad 14 lat lub innymi chorymi członkami rodziny	ale nie dłużej niż przez 14 dni w roku kalendarzowym

Łączny okres wypłaty zasiłku opiekuńczego z powodu opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny z różnych przyczyn i bez względu na liczbę dzieci i liczbę członków rodziny wymagających opieki, nie może przekroczyć 60. dni w roku kalendarzowym.



WAŻNE! W przypadku sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku do lat 2, zasiłek opiekuńczy przysługuje nawet wówczas, gdy są inni członkowie rodziny mogący zapewnić opiekę.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje wszystkim osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym.

Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje m.in.

- w okresie urlopu bezpłatnego lub urlopu wychowawczego,
- za okres objęty zaświadczeniem lekarskim, w przypadku wykonywania w czasie zwolnienia lekarskiego pracy zarobkowej albo wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy niezgodnie z celem tego zwolnienia, co zostało stwierdzone w trakcie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy przeprowadzanej przez płatnika zasiłku.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje w wysokości 80% wynagrodzenia wypłaconego za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy albo z faktycznego okresu zatrudnienia za pełne kalendarzowe miesiące, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem tego okresu.

Jeśli ubezpieczony chorobowo nie jest pracownikiem, a jest objęty ubezpieczeniem chorobowym na innej podstawie, zasiłek opiekuńczy przysługuje w wysokości 80% przeciętnego miesięcznego przychodu, od którego opłacana jest składka na ubezpieczenie chorobowe za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy, a gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem tego okresu, za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie.



PRZYKŁAD

Barbara od dnia 1 stycznia 2013 roku pracuje na podstawie umowy zlecenia, w ramach której jest objęta dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. Miesięcznie zarabia 1000 zł. W dniu 3 stycznia 2014 roku dziecko Barbary zachorowało, dlatego też dostarczyła do zleceniodawcy zwolnienie lekarskie. Z uwagi na to, iż okres ubezpieczenia chorobowego Barbary przekroczył 12 pełnych miesięcy kalendarzowych, podstawą obliczenia przysługującego Barbarze zasiłku opiekuńczego będzie przeciętny miesięczny przychód, od którego opłacana jest składka na ubezpieczenie chorobowe za okres 12 miesięcy kalendarzowych, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składek na to

ubezpieczenie.

$(1000 \text{ złotych} \times 12 \text{ miesięcy}) : 12 = 1000 \text{ złotych}$

$1000 \text{ złotych} \times 13,71\% = 137,10 \text{ złotych}$

$1000 \text{ złotych} - 137,10 \text{ złotych} = 862,90 \text{ złotych}$

Podstawą obliczenia zasiłku opiekuńczego będzie zatem kwota 862,90 złotych.

Barbara otrzyma zasiłek opiekuńczy w wysokości 80% wyżej wskazanej kwoty, tj. 690,32 złote.



PRZYKŁAD DRUGI

Gdyby Barbara była zatrudniona od dnia 15 czerwca 2013 roku, wówczas okres podlegania ubezpieczeniu chorobowemu byłby krótszy niż 12 miesięcy kalendarzowych, a zatem podstawą obliczenia zasiłku opiekuńczego byłby przeciętny przychód Barbary, od którego opłacana jest składka na ubezpieczenie chorobowe za pełne miesiące kalendarzowe przypadające przed chorobą dziecka i nabyciem prawa do zasiłku opiekuńczego, a więc wynagrodzenie za miesiące lipiec – grudzień 2013 roku.

$(1000 \text{ złotych} \times 6 \text{ miesięcy}) : 6 = 1000 \text{ złotych}$

$1000 \text{ złotych} \times 13,71\% = 137,10 \text{ złotych}$

$1000 \text{ złotych} - 137,10 \text{ złotych} = 862,90 \text{ złotych}$

Podstawą obliczenia zasiłku opiekuńczego będzie zatem kwota 862,90 złotych.

Analogicznie jak wyżej, Barbara otrzyma zasiłek opiekuńczy w wysokości 80% wyżej wskazanej kwoty, tj. 690,32 złote.



UWAGA! W przypadku, gdy ubezpieczony dostarczy zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA, w którym orzeczona została opieka nad chorym dzieckiem, ale po upływie 7 dni od daty jego otrzymania, zasiłek chorobowy ulega obniżeniu o 25%, począwszy od 8 dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia zaświadczenia lekarskiego. Pamiętać jednak należy, że kary tej nie stosuje się, gdy ubezpieczony nie dostarczył zaświadczenia lekarskiego w wymaganym terminie z przyczyn od niego niezależnych.



„ – Agata, nie rycz, przecież nie musisz się godzić na tę delegację, pamiętasz co mówił Mecenas? – Piotrek starał się uspokoić zapłakaną żonę, która na myśl o 3 dniowej rozłące z synem załaziła się łzami. Swoją drogą, kiedyś na myśl o wyjeździe do stolicy Francji podskakiwałaby z radości i pakowała walizkę zaraz po przekroczeniu progu mieszkania, ale teraz wiele się zmieniło. – Boję się odmówić, wiesz, że korzystam z kilku dobrodziejstw prawa związanych z rodzicielstwem, a nie wiem czy za brak dyspozycyjności nie zostanę ukarana? – zaszlochała Agata. – Ukarana? Agata, co ty wygadujesz? Korzystasz z przerwy na karmienie i obniżonego wymiaru pracy, ale przecież wszystkie obowiązki wykonujesz terminowo, więc nie wymyślaj dziewczyno. A swoją drogą, pamiętasz, jak Anka po urodzeniu Kacpra nie wiedziała, że może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych dyżurów? - Fakt, ona nawet nie przypuszczała, że ma takie prawo – przytaknęła Agata. Wiesz co Piotrek, te sytuacje, które spotkały nasze znajome, nieświadome swoich praw mamy, kolejny raz mnie utwierdzają w przekonaniu, że lepiej zrobić listę pytań i uzyskać odpowiedzi na nie od specjalisty, niż samemu zastanawiać się i tracić nerwy. - Dlatego moja uświadomiona żono, pamiętaj, że wyjazd na delegację obecnie to tylko twoja decyzja. – A urlop wychowawczy? – nieśmiało zaczęła Agata. – Hmm... to temat do omówienia przy kolacji. – uśmiechnął się Piotrek.

Czy pracodawca może delegować rodzica poza stałe miejsce pracy?

Nie, jeżeli pracownik nie wyrazi na to zgody, bowiem zakaz delegowania pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia poza miejsce pracy ma charakter względny.

Powyższy zakaz, określony w art. 178 § 2 Kodeksu pracy, odnosi się zarówno do mamy, taty, jak i opiekunów sprawujących opiekę nad dzieckiem w wieku do lat czterech. Jednakże, w świetle art. 189¹ Kodeksu pracy, jeżeli oboje rodzice bądź opiekunowie są zatrudnieni, to z uprawnień wynikających z art. 178 § 2 może korzystać tylko jedno z nich.

Dla celów dowodowych warto, by wyrażanie bądź niewyrażanie zgody spełnić w formie pisemnej, za każdym razem, gdy pracownik otrzyma propozycję delegowania.

Co to w praktyce znaczy „delegowanie poza stałe miejsce pracy”? Uznaje się, że dotyczy to sytuacji, gdy zakład pracy powierza pracownikowi wykonywanie pracy poza miejscowością, w której jest on stale zatrudniony. Oznacza to zatem, że zakaz

delegowania poza stałe miejsce pracy dotyczy zarówno podróży służbowych, jak i oddelegowania pracownicy do świadczenia pracy w innym miejscu, poza stałym miejscem pracy tj. w innej miejscowości, bądź w tej samej, ale wymagającej dłuższej nieobecności i niedogodnego dojazdu, chyba, że pracownica wyraziła na to zgodę.

Czy pracodawca, wiedząc, że opiekuję się dzieckiem w wieku do lat czterech, może nakazać mi pracę w nadgodzinach?

Jeżeli rodzic nie wyrazi zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, wówczas pracodawca nie może mu tego nakazać.

Zakaz ten odnosi się zarówno do mamy, taty, jak i opiekunów sprawujących opiekę nad dzieckiem w wieku do lat czterech. Jednakże, w świetle art. 189¹ Kodeksu pracy, jeżeli oboje rodzice bądź opiekunowie są zatrudnieni, to z uprawnień wynikających z art. 178 § 2 może korzystać tylko jedno z nich.

Zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych powinna być udzielana w formie pisemnej w każdym konkretnym przypadku, nie zaś w sposób generalny określający w sposób ogólny możliwość pracy w godzinach nadliczbowych za każdym razem, gdy sytuacja będzie tego wymagać.

Czy opiekując się dzieckiem w wieku do lat czterech mogą odmówić pracy w nocy?

Jak już wskazywano, praca w porze nocnej obejmuje 8 godzin między 21:00 do 7:00 dnia następnego, ale to pracodawca w regulaminie pracy wskazuje, które 8 z 10 godzin wymienionych w ww. przepisie stanowią u niego porę nocną.

Pamiętać jednak należy, że pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy między godzinami 21 a 7 lub gdy $\frac{1}{4}$ czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

Jeżeli rodzic nie wyrazi zgody na pracę w godzinach nocnych, wówczas pracodawca nie może mu tego nakazać.

Zakaz ten odnosi się zarówno do mamy, taty, jak i opiekunów sprawujących opiekę nad dzieckiem w wieku do lat czterech. Jednakże, w świetle art. 189¹ Kodeksu pracy, jeżeli oboje rodzice bądź opiekunowie są zatrudnieni, to z uprawnień wynikających z art. 178 § 2 może korzystać tylko jedno z nich.

W sytuacji, gdy pracownik zatrudniony jest w porze nocnej, pracodawca ma obowiązek zmiany rozkładu czasu pracy tak, aby praca przez niego świadczona wykonywana była wyłącznie poza porą nocną.

Wskazać należy, że pracownikowi, któremu zmieniono rozkład czasu pracy, gdy zmiany te spowodują obniżenie wynagrodzenia, ma on prawo do dodatku wyrównawczego, a jeżeli został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, zachowuje prawo do wynagrodzenia w niezmienionej wysokości.

Czym charakteryzuje się system przerywanego czasu pracy i czy opiekując się dzieckiem w wieku do lat czterech muszą zgadzać się na pracę w takim systemie?

Podobnie jak w powyższych sytuacjach, zakaz pracy pracownika opiekującego się dzieckiem do lat 4 w systemie przerywanego czasu pracy jest zakazem względnym, tj. jest on dozwolony jedynie w przypadku, gdy pracownik udzieli zgody na pracę w tym systemie.

Podobnie również, zakaz ten odnosi się zarówno do mamy, taty, jak i opiekunów sprawujących opiekę nad dzieckiem w wieku do lat czterech. Jednakże, w świetle art. 1891 Kodeksu pracy, jeżeli oboje rodzice bądź opiekunowie są zatrudnieni, to z uprawnień wynikających z art. 178 § 2 może korzystać tylko jedno z nich.

Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 139 § 1 Kodeksu pracy, w przypadku, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu (pracownik musi wiedzieć z góry, że danego dnia będzie pracował w ramach przerywanego czasu pracy), przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. Taki czas pracy występuje na przykład przy dozorowaniu urządzeń, jak również przy pilnowaniu mienia lub przy ochronie osób.

Uprawnienia opiekunów w czasie urlopu macierzyńskiego	Uprawnienia opiekunów w czasie urlopu macierzyńskiego	Uprawnienia opiekunów po powrocie z urlopu macierzyńskiego
Zakaz pracy przy pracach wzbronionych	Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy	Zakaz pracy przy pracach wzbronionych kobietom karmiącym.
Obowiązek przeniesienia do innej pracy lub zwolnienia obowiązku jej świadczenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przy braku możliwości zatrudnienia przy pracach dopuszczalnych	Płatny urlop macierzyński, podczas którego wypłacany jest zasiłek macierzyński	Obowiązek przeniesienia do innej pracy lub zwolnienia z obowiązku jej świadczenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przy braku możliwości zatrudnienia przy pracach dopuszczalnych kobietom karmiącym.
Bezwzględny zakaz pracy w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych		Względny zakaz pracy w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych w przypadku opieki nad dziećmi do lat czterech.
Względny zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy		Względny zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy opiekunów dzieci do lat czterech.
Zwolnienie na badania lekarskie w godzinach pracy		Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, jednak z wyłączeniem ustawy o zwolnieniach grupowych.
Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy z wyłączeniem umów o pracę na okres próbny krótszy niż jeden miesiąc		Wykorzystanie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.
Automatyczne przedłużenie umów terminowych po upływie 3 miesiąca ciąży do dnia porodu z wyłączeniem umów o pracę na okres próbny krótszych niż jeden miesiąc, umów na zastępstwo oraz z pracownikami agencji pracy tymczasowej		Urlop wychowawczy.
Świadczenia chorobowe w wysokości 100% podstawy wymiaru		Przerwy na karmienie
		2 dni opieki nad dziećmi do 14 roku życia
		Zwolnienia na opiekę podczas których uzyskuje się zasiłek opiekuńczy
		Obniżenie wymiaru czasu pracy na okres odpowiadający urlopowi wychowawczemu



Z tego rozdziału zapamiętaj:

- po powrocie do pracy możesz złożyć wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, który pracodawca ma obowiązek uwzględnić;
- jeżeli karmisz piersią i pracujesz co najmniej 4 godziny na dobę przysługuje Ci przerwa na karmienie;
- w każdym roku kalendarzowym przysługują Ci 2 dni zwolnienia od pracy, jeżeli z powodu nadzwyczajnych okoliczności musisz zostać w domu i zaopiekować się zdrowym dzieckiem, które nie ukończyło 8 lat;
- choroba dziecka stanowi podstawę zwolnienia lekarskiego, za które otrzymasz zasiłek opiekuńczy;
- po powrocie do pracy po urodzeniu się dziecka pracodawca bez Twojej zgody nie może powierzyć Ci pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy ani oddelegować Cię poza stałe miejsce świadczenia pracy.

Jeśli nie stosunek pracy to co?



- Wiesz Agata, nigdy bym nie pomyślała, że z przebojowej kobiety sukcesu tak szybko przemienisz się w potulną matkę Polkę – Anka z uśmiechem patrzyła na swoją przyjaciółkę karmiącą Igora.

- No i pewnie nie ty jedna, zresztą sama bym nie przypuszczała, że nagle tak zwana wielka kariera przestanie mnie obchodzić. Chociaż z drugiej strony nie wyobrażam sobie bycia tylko i wyłącznie matką swoich dzieci – roześmiała się Agata.

- Dzieci... czyżbyś chciała mi coś powiedzieć? – zapytała Anka.

- Na razie nie, ale poważnie myślimy o rodzeństwie dla Igora. Wiesz, że we dwójkę różnie w życiu, dzieciom też. Fakt, że nie wyobrażam sobie wówczas tak szybkiego powrotu do pracy, jak po urodzeniu Igora i w związku z tym... - Agata zawiesiła głos schylając się po zabawkę synka.

- W związku z tym pewnie już masz plan, nie byłabyś sobą, prawda? - dokończyła za nią Anka.

- No wiesz plan, jak plan, ale myślę na poważnie o tym czy nie rozpocząć własnego biznesu. Na początek coś małego, tak by pogodzić wychowanie dzieci i pracę, a potem powoli rozkręcić to wszystko. Tylko nie wiem od czego zacząć po pierwsze, a po drugie, czy jeśli w trakcie własnego biznesowania znajdę w ciąży i będę musiała trochę odsapnąć, to czy mogę liczyć na jakieś chorobowe, a co z macierzyńskim i w ogóle, jak to wygląda, gdy człowiek sam sobie sterem i żeglarzem – dokończyła wyliczanie swoich wątpliwości Agata

- A co będziesz robić? – Anka oczywiście zaczęła drażnić temat.

- Pewnie Cię zaskoczę ale otworzę e-sklep i będzie miał związek z dziećmi, więcej Ci na razie nie powiem, bo nie chcę zapeszyć. Zresztą najpierw muszę się dowiedzieć, co w związku z takim samozatrudnieniem może mnie – obecną matkę i potencjalną kobietę ciężarną - czekać.

- A kto Ci niby na te wszystkie pytania odpowie? Staruszek google? – zaśmiała się Ania.

- Nie moja droga, już wcześniejsze doświadczenia nauczyły mnie, że najlepiej pytać u źródła takiej wiedzy czyli... - Znasz jakąś super wyszukiwarkę? – szybko zareagowała Anka, wchodząc Agacie w słowo. – Anka poza Tobą nie znam nikogo, ani niczego tak szybkiego. Po prostu kolejny raz udam się do radcy prawnego i zadam mu wszystkie pytania, zarówno te dotyczące samozatrudnienia, jak i te związane z potencjalnym macierzyństwem w takiej sytuacji. – wyjaśniła Agata. – No stara, Ty to jednak masz już wszystko przemyślane, więc umawiaj się z tym swoim Mecenasem, jakby co zaopiekuję się Igorem – zaoferowała Anka.

Pomimo tego, iż wiele osób wskazuje umowę o pracę jako najbardziej pożądaną formą zatrudnienia, w praktyce coraz częściej zdarza się, iż potencjalny pracodawca proponuje zatrudnienie na podstawie jednej z umów cywilnoprawnych, tj. umowy zlecenia bądź umowy o dzieło, a wręcz zachęca do założenia własnej działalności gospodarczej. Przed podjęciem ostatecznej decyzji w sprawie wyboru jednej ze wskazanych powyżej form współpracy warto poznać wady i zalety każdej z nich. Z uwagi na temat niniejszego opracowania skupimy się na zagadnieniach związanych z planowanym powiększeniem rodziny, w końcu takich informacji oczekuje Agata.

Porównanie uprawnień i obowiązków pracowników i osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych

Umowa o pracę, czy umowa zlecenie?

Najczęściej stosowanym „zamiennikiem” umowy o pracę jest umowa zlecenie. Zgodnie z art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego umowa zlecenie jest to umowa cywilnoprawna, na podstawie której przyjmujący zlecenie (odpowiednik pracownika) zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (odpowiednik pracodawcy).

Pracuję na podstawie umowy zlecenie i właśnie zaszłam w ciążę. Czy jestem w jakiś sposób chroniona przed rozwiązaniem umowy?

Niestety, szczególna ochrona trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży odnosi się wyłącznie do kobiet zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Dopuszczalne jest zatem rozwiązanie umowy zlecenia w okresie ciąży zleceniobiorczyni, nie ma również żadnego prawnego wymogu przedłużenia umowy zlecenia do dnia porodu.

W świetle obowiązujących przepisów umowa zlecenie (również ta zawarta na czas określony) może być wypowiedziana przez każdą ze stron w każdym czasie, nawet bez ważnych powodów. Mając na względzie, iż powyższe uregulowanie ma charakter dyspozytywny, a więc może być zmienione wolą stron umowy, warto wprowadzić do umowy zlecenie następujące postanowienia:

1. okres wypowiedzenia – ustawodawca nie przewidział żadnego okresu wypowiedzenia umowy zlecenie; strony mogą jednak postanowić, iż okres wypowiedzenia umowy będzie wynosił miesiąc bądź jego wielokrotność, co z jednej strony zapewni zleceniobiorczyni będącej w ciąży środki finansowe na pewien okres czasu, a z drugiej zapewni więcej czasu na znalezienie nowego miejsca pracy;
2. ograniczenie prawa wypowiedzenia umowy do ważnych powodów – zasadą jest, iż umowę zlecenie można wypowiedzieć z jakiegokolwiek powodu; strony umowy mogą jednak ograniczyć to uprawnienie wyłącznie do ważnych powodów, które zostaną wyliczone w treści umowy; w takiej sytuacji

wypowiedzenie umowy przez zleceniodawcę dokonane bez wskazania ważnego powodu, bądź ze wskazaniem powodu niewymienionego w treści umowy, będzie wprawdzie skuteczne, jednak zleceniodawca ten będzie zobowiązany do naprawienia szkody, jaką wyrządził zleceniobiorcy wskutek wcześniejszego rozwiązania umowy.

W czasie umowy zlecenie dopadła mnie choroba. Czy mogę skorzystać ze zwolnienia lekarskiego i czy przysługuje mi jakieś świadczenie z tego tytułu?

Możliwość skorzystania z dobrodziejstw zwolnienia lekarskiego przysługuje osobom zatrudnionym na podstawie umowy zlecenie, jeżeli są one objęte dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. Jeżeli zleceniobiorcy odprowadzają składki na ubezpieczenie chorobowe, wówczas w razie choroby przysługuje im zarówno prawo do zasiłku chorobowego, jak i świadczenia rehabilitacyjnego.

Świadczenia te – podobnie jak w przypadku pracowników – przysługują zleceniobiorcy po upływie okresu wyczekiwania, który w przypadku dobrowolnego podlegania ubezpieczeniu chorobowemu wynosi 90 dni (w przypadku pracowników okres ten wynosi 30 dni).

Jeżeli natomiast zleceniobiorca nie jest objęty dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym, wówczas nie przysługuje mu żadne z powyższych świadczeń.

Pracuję na podstawie umowy zlecenie i właśnie urodziło mi się dziecko. Czy przysługuje mi prawo do zasiłku macierzyńskiego?

Omówione w rozdziale dotyczącym stosunku pracy szczególne uprawnienia urlopowe, tj. urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop rodzicielski oraz urlop ojcowski przysługują wyłącznie osobom zatrudnionym w ramach stosunku pracy.

Osoba, która urodzi dziecko w czasie trwania umowy zlecenie, w ramach której podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, jest natomiast uprawniona do otrzymania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Zasiłek macierzyński przysługuje również za okres odpowiadający okresowi urlopu ojcowskiego.

Jeżeli natomiast dziecko urodzi się po ustaniu umowy zlecenia, zasiłek macierzyński nie będzie przysługiwał.

Podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego w przypadku zleceniobiorcy stanowi przeciętny miesięczny przychód, od którego opłacana jest składka na ubezpieczenie chorobowe za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy, a gdy niezdolność do pracy powstała przed

upływem tego okresu, za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie.



PRZYKŁAD

Katarzyna od 1 stycznia 2013 roku pracuje na podstawie umowy zlecenia, w ramach której jest objęta dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. W dniu 3 stycznia 2014 roku urodziła dziecko i nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego. Przez cały okres umowy zlecenia Katarzyna otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2000 złotych. Z uwagi na to, iż okres ubezpieczenia chorobowego Katarzyny przekroczył 12 pełnych miesięcy kalendarzowych, podstawą obliczenia zasiłku macierzyńskiego będzie przeciętny miesięczny przychód, od którego opłacana jest składka na ubezpieczenie chorobowe za okres 12 miesięcy kalendarzowych, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie.

$(2000 \text{ złotych} \times 12 \text{ miesięcy}) : 12 = 2000 \text{ złotych}$

$2000 \text{ złotych} \times 13,71\% = 274,20 \text{ złotych}$

$2000 \text{ złotych} - 274,20 \text{ złotych} = 1725,80 \text{ złotych}$

Podstawą obliczenia zasiłku macierzyńskiego będzie zatem kwota 1725,80 złotych.



PRZYKŁAD DRUGI

Gdyby Katarzyna była zatrudniona od dnia 15 czerwca 2013 roku, wówczas okres podlegania ubezpieczeniu chorobowemu byłby krótszy niż 12 miesięcy kalendarzowych, a zatem podstawą obliczenia zasiłku macierzyńskiego byłby przeciętny przychód Katarzyny, od którego opłacana jest składka na ubezpieczenie chorobowe za pełne miesiące kalendarzowe przypadające przed urodzeniem dziecka i nabyciem prawa do zasiłku macierzyńskiego, a więc wynagrodzenie za miesiące lipiec – grudzień 2013 roku.

$(2000 \text{ złotych} \times 6 \text{ miesięcy}) : 6 = 2000 \text{ złotych}$

$2000 \text{ złotych} \times 13,71\% = 274,20 \text{ złotych}$

$2000 \text{ złotych} - 274,20 \text{ złotych} = 1725,80 \text{ złotych}$

Podstawą obliczenia zasiłku macierzyńskiego będzie zatem kwota 1725,80 złotych.

Jeżeli natomiast zleceniobiorca nie jest objęty dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym, wówczas zasiłek macierzyński mu nie przysługuje.

Czy w przypadku adoptowania dziecka w czasie umowy zlecenie mogą liczyć na zasiłek macierzyński?

Osoba, która adoptuje dziecko w czasie trwania umowy zlecenie, w ramach której podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, jest uprawniona do otrzymania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Zasiłek macierzyński przysługuje również za okres odpowiadający okresowi urlopu ojcowskiego.

! UWAGA! W powyższym wypadku występują ograniczenia związane z wiekiem dziecka przyjętego na wychowanie, o których była mowa w rozdziale dotyczącym stosunku pracy.

Moje dziecko zachorowało – czy w takiej sytuacji mogę skorzystać ze zwolnienia lekarskiego?

Osoba pracująca na umowie zlecenie może skorzystać ze zwolnienia lekarskiego związanego z chorobą dziecka, a co za tym idzie otrzymać zasiłek opiekuńczy, jeżeli podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu.

Czy będąc na umowie zlecenie mogę skorzystać z urlopu wychowawczego?

W obecnym stanie prawnym zleceniobiorcom, którzy wykonywali pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, przez okres co najmniej 6 miesięcy i którzy zaprzestali jej wykonywania w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 5 roku życia, a w przypadku dziecka, które z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności wymaga osobistej opieki osoby prowadzącej działalność gospodarczą, na okres do 6 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, przysługuje prawo do urlopu wychowawczego.

Z uprawnienia, o którym mowa powyżej, zleceniobiorca może skorzystać jednorazowo w całości, lub w nie więcej niż 4 częściach.

Co istotne, skorzystanie z powyższego uprawnienia w celu sprawowania opieki nad dzieckiem spowoduje, iż składki na ubezpieczenie społeczne będą za zleceniobiorcę opłacane z budżetu państwa.

Czy wracając do pracy po urodzeniu dziecka mogą liczyć na szczególne traktowanie?

Niestety, powrót do pracy po urodzeniu dziecka nie powoduje powstania po stronie zleceniobiorczyni żadnych szczególnych uprawnień. Zleceniobiorczyni nie przysługuje zatem prawo do pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy, czy też przerwa na karmienie.

Analogicznie przedstawia się sytuacja związana ze szczególną ochroną warunków zatrudnienia osób wracających do pracy po urodzeniu dziecka. Ustawodawca przewidział, iż ochrona ta ma miejsce wyłącznie w odniesieniu do osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Moje dziecko zachorowało – czy w takiej sytuacji mogę skorzystać ze zwolnienia lekarskiego?

Zleceniobiorca może skorzystać ze zwolnienia lekarskiego związanego z chorobą dziecka, a co za tym idzie otrzymać zasiłek opiekuńczy, jeżeli podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu.

 **UWAGA!** Zdarzają się sytuacje nadużycia związane z zatrudnianiem na podstawie umowy zlecenie, pomimo tego, że ustawodawca kategorycznie zakazuje zastępowania umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi. Osoba, która zawarła umowę cywilnoprawną mającą cechy umowy o pracę ma prawo żądania sądowego ustalenia istnienia stosunku pracy.

Czy umowa o dzieło daje jakiekolwiek uprawnienia?

Zgodnie z art. 627 Kodeksu cywilnego przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

Osoba zatrudniona na podstawie umowy o dzieło nie może w zasadzie liczyć na żadną ochronę związaną z rodzicielstwem.

Najistotniejszą kwestią związaną z umową o dzieło jest to, iż osoba zatrudniona na podstawie umowy o dzieło nie korzysta z żadnych uprawnień, o których była mowa powyżej, z których może skorzystać zleceniobiorca objęty dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym (np. zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński itp.).

Od dnia 1 stycznia 2013 roku obowiązuje znowelizowany przepis art. 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym prawo do dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi przysługuje osobom, które nie spełniają warunków do objęcia tymi ubezpieczeniami obowiązkowo. Wcześniejsze

uregulowanie w sposób enumeratywny wymieniało krąg osób, które miały możliwość dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami i rentowymi. Krąg ten nie przewidywał takiej możliwości dla osób świadczących pracę na podstawie umowy o dzieło. Zmiana omawianego przepisu spowodowała, iż od dnia 1 stycznia 2013 roku osoby te mogą zostać objęte dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi. Niestety, możliwość objęcia umowy o dzieło dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi nie powoduje możliwości objęcia ubezpieczeniem chorobowym.

Porównanie uprawnień i obowiązków pracowników i osób samozatrudnionych

Jestem samozatrudniona i właśnie dopadła mnie choroba. Czy mogę skorzystać ze zwolnienia lekarskiego i czy przysługuje mi jakieś świadczenie z tego tytułu?

Możliwość skorzystania z dobrodziejstw zwolnienia lekarskiego przysługuje osobom samozatrudnionym, jeżeli są one objęte dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. Jeżeli osoby prowadzące działalność gospodarczą odprowadzają składki na ubezpieczenie chorobowe, wówczas w razie choroby przysługuje im zarówno prawo do zasiłku chorobowego, jak i świadczenia rehabilitacyjnego.

Świadczenia te – podobnie jak w przypadku pracowników – przysługują samozatrudnionym po upływie okresu wyczekiwania, który w przypadku dobrowolnego podlegania ubezpieczeniu chorobowemu wynosi 90 dni (w przypadku pracowników okres ten wynosi 30 dni).

Jeżeli natomiast osoba samozatrudniona nie jest objęta dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym, wówczas nie przysługuje jej żadne z powyższych świadczeń.

Prowadzę działalność gospodarczą i właśnie urodziło mi się dziecko. Czy przysługuje mi prawo do zasiłku macierzyńskiego?

Omówione w rozdziale dotyczącym stosunku pracy szczególne uprawnienia urlopowe, tj. urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop rodzicielski oraz urlop ojcowski przysługują wyłącznie osobom zatrudnionym w ramach stosunku pracy.

Urodzenie dziecka przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą, w ramach której podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu jest natomiast podstawą do otrzymania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Zasiłek macierzyński przysługuje również za okres odpowiadający okresowi urlopu ojcowskiego.

Jeżeli natomiast dziecko urodzi się po zakończeniu prowadzenia działalności gospodarczej, zasiłek macierzyński nie będzie przysługiwał.



UWAGA! Osoba samozatrudniona pobierająca zasiłek macierzyński może nadal prowadzić działalność gospodarczą bez zmniejszenia lub zawieszenia wypłaty zasiłku.

Podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego z tytułu ubezpieczenia chorobowego osoby prowadzącej działalność gospodarczą stanowi przychód za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, a gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem tego okresu, za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia. Przychodem, o którym mowa powyżej, jest kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe.

Co istotne, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym ubezpieczenie chorobowe, osoby prowadzącej działalność gospodarczą stanowi zadeklarowana przez nią kwota, nie niższa niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, a zarazem nie przekraczająca miesięcznie 250% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale. Im wyższa kwota zostanie zadeklarowana, tym wyższy będzie zasiłek macierzyński.



PRZYKŁAD

Beata od dnia 1 stycznia 2013 roku prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której jest objęta dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. W dniu 3 stycznia 2014 roku urodziła dziecko i nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego. Przez cały prowadzenia działalności gospodarczej Beata opłacała składkę na ubezpieczenie chorobowe od zadeklarowanej przez siebie kwoty stanowiącej 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, tj. 2227,80 złotych. Z uwagi na to, iż okres ubezpieczenia chorobowego Anny przekroczył 12 pełnych miesięcy kalendarzowych, podstawą obliczenia zasiłku macierzyńskiego będzie przychód za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym nastąpiło urodzenie dziecka i nabycie prawa do zasiłku macierzyńskiego, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie.

a więc

$(2227,80 \text{ złotych} \times 12 \text{ miesięcy}) : 12 = 2227,80 \text{ złotych}$

$2227,80 \text{ złotych} \times 13,71\% = 305,43 \text{ złotych}$

$2227,80 \text{ złotych} - 305,43 \text{ złotych} = 1922,37 \text{ złotych}$

Podstawą obliczenia zasiłku macierzyńskiego będzie zatem kwota 1922,37 złotych.



PRZYKŁAD DRUGI

Gdyby Anna opłacała składkę na ubezpieczenie chorobowe od zadeklarowanej przez siebie kwoty wyższej niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, tj. przykładowo od kwoty 5000 złotych, wówczas podstawą obliczenia zasiłku macierzyńskiego byłaby kwota 4314,50 złotych.

$(5000 \text{ złotych} \times 12 \text{ miesięcy}) : 12 = 5000 \text{ złotych}$

$5000 \text{ złotych} \times 13,71\% = 685,50 \text{ złotych}$

$5000 \text{ złotych} - 685,50 \text{ złotych} = 4314,50 \text{ złotych}$

W przypadku osób, które:

1. nie prowadzą, lub w okresie ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych przed dniem rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej nie prowadziły pozarolniczej działalności,
2. nie wykonują działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub poprzednim roku kalendarzowym wykonywały w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej

zadeklarowana przez nie kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym ubezpieczenie chorobowe, nie może być niższa niż 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2014 roku jest to kwota 1680 złotych brutto), a zarazem nie może przekraczać miesięcznie 250% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale.

Czy w przypadku adoptowania dziecka w czasie samozatrudnienia mogą liczyć na zasiłek macierzyński?

Osoba, która adoptuje dziecko w czasie samozatrudnienia, w ramach którego podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu jest uprawniona do otrzymania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Zasiłek macierzyński przysługuje również za okres odpowiadający okresowi urlopu ojcowskiego.

! UWAGA! W powyższym wypadku występują ograniczenia związane z wiekiem dziecka przyjętego na wychowanie, o których była mowa w rozdziale dotyczącym stosunku pracy.

Czy prowadząc działalność gospodarczą mogą skorzystać z urlopu wychowawczego?

W obecnym stanie prawnym osoba samozatrudniona, która podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, może skorzystać z quasi urlopu wychowawczego.

Przedsiębiorca niezatrudniający pracowników prowadzący działalność gospodarczą przez okres co najmniej 6 miesięcy może bowiem zawiesić wykonywanie działalności gospodarczej na okres do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 5 roku życia, a w przypadku dziecka, które z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności wymaga osobistej opieki osoby prowadzącej działalność gospodarczą, na okres do 6 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

Z uprawnienia, o którym mowa powyżej, przedsiębiorca może korzystać jednorazowo w całości lub w nie więcej niż 4 częściach.

! WAŻNE! Zawieszenie prowadzenia działalności gospodarczej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, podobnie jak zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej w tym celu powoduje, iż składki na ubezpieczenie społeczne będą za przedsiębiorcę opłacane z budżetu państwa.

Wnioski z porównania umowy o pracę a umów cywilnoprawnych

Wskazane powyżej regulacje jednoznacznie świadczą o tym, iż ustawodawca dostrzega potrzebę zwiększenia uprawnień związanych z rodzicielstwem osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenie oraz osób samozatrudnionych. Wyjątkiem jest tutaj umowa o dzieło, która nadal nie gwarantuje praktycznie żadnych uprawnień związanych z urodzeniem bądź adopcją dziecka.

Osoba starająca się o zatrudnienie powinna zatem wnikliwie przeanalizować wszystkie wady i zalety omówionych powyżej sposobów zarobkowania i wybrać ten, który najbardziej odpowiada jej potrzebom.



Z tego rozdziału zapamiętaj:

- świadczenie pracy na podstawie umowy o dzieło nie gwarantuje żadnych uprawnień związanych z ochroną rodzicielstwa;
- zaiscienie w ciążę nie chroni przed rozwiązaniem umowy zlecenia bądź innej umowy cywilnoprawnej;
- świadcząc pracę w oparciu o umowę zlecenie zadbaj o to, aby opłacać składkę na ubezpieczenie chorobowe; będziesz uprawniona do otrzymania zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego, a także zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego;
- świadcząc pracę na podstawie umowy zlecenia możesz pod pewnymi warunkami skorzystać z quasi urlopu wychowawczego;
- jeżeli czujesz, że świadczona przez ciebie praca spełnia przesłanki niezbędne do uznania jej za wykonywaną w ramach stosunku pracy, możesz żądać w sądzie ustalenia istnienia stosunku pracy;
- prowadząc działalność gospodarczą zadbaj o to, aby opłacać składkę na ubezpieczenie chorobowe; będziesz uprawniona do otrzymania zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego, a także zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego;
- pamiętaj, że zadeklarowanie wyższej kwoty podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne pozwoli Ci otrzymać wyższy zasiłek macierzyński;
- osoba prowadząca działalność gospodarczą może skorzystać z quasi urlopu wychowawczego, jeżeli zawiesi bądź zakończy swoją działalność.

Zakończenie

Niniejsze opracowanie odnosi się do stanu prawnego aktualnego na dzień 1 stycznia 2014 roku.

Całość komentarzy, wsparta praktycznym doświadczeniem zespołu radców prawnych oraz aplikantów radcowskich, oparta została na przepisach regulujących szeroko pojętą tematykę macierzyństwa i ojcostwa w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Pragniemy jednocześnie zwrócić uwagę, że omówiona problematyka obejmuje jedynie przykładowe, najczęściej spotykane zagadnienia, które nurtują przyszłych rodziców – pracowników i przedsiębiorców. Złożoność zagadnień i indywidualnych przykładów nie pozwala na szczegółowe przeanalizowanie ich wszystkich na kartach tego opracowania. Mamy jednak nadzieję, że choć w części udało nam się odpowiedzieć klarownie na pytania przyszłych i obecnych Mam i Tatusiów.

W wielu przypadkach porozumienie pomiędzy pracodawcami a pracownikami nie napotyka żadnych problemów, zaś pracodawcy sami informują pracowników o przysługujących im uprawnieniach. Niejednokrotnie jednak zdarzają się nadużycia wynikające przeważnie z niewiedzy stron stosunku pracy o przysługujących im prawach oraz ciążyących na nich obowiązkach, wobec czego nasze wyjaśnienia mogą pomóc w określeniu zasad współpracy w tym szczególnym dla Rodziców okresie.

Z uwagi jednak na fakt, że problemy, z jakimi stykają się Rodzice, mogą wykroczyć poza ramy przykładowych sytuacji opisanych w niniejszym opracowaniu, zachęcamy do kontaktu z prawnikiem, który w sposób profesjonalny i rzetelny przeanalizuje stan faktyczny Państwa sprawy, co zaś pozwoli na pełną analizę prawną konkretnego zagadnienia. Oczywiście jest bowiem, że życie pisze najciekawsze i najbardziej zawikłane scenariusze i pomimo naszych najszczerzych chęci, przedstawione historie nigdy nie będą odpowiadać sytuacjom, z którymi stykają się Czytelnicy.

Z poważaniem

Aplikantka radcowska Agnieszka Durak

Aplikantka radcowska Kinga Skibińska

Pod opieką merytoryczną radcy prawnego Zbigniewa Frączyka

Załączniki - Wzory wniosków

Wszystkie prezentowane tu załączniki w wersji edytowalnej dostępne są do pobrania na stronie: <http://mamopracuj.pl>

Wniosek 1 - o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

.....
Nazwa pracodawcy

.....
Adres pracodawcy

**WNIOSEK O UDZIELENIE DODATKOWEGO URLOPU MACIERZYŃSKIEGO
I URLOPU RODZICIELSKIEGO**

Działając na podstawie art. 179¹ § 1 Kodeksu pracy zwracam się z uprzejmą prośbą o udzielenie mi bezpośrednio po urlopie macierzyńskim dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182¹ § 1 Kodeksu pracy i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1 Kodeksu pracy w związku z urodzeniem

w dniu..... dziecka.....

Dodatkowy urlop macierzyński będzie trwał

od dnia..... do dnia.....

Urlop rodzicielski będzie trwał

od dnia..... do dnia.....

Jednocześnie oświadczam, iż drugi rodzic dziecka.....
nie zamierza korzystać z urlopu rodzicielskiego przez okres wskazany w niniejszym wniosku, na dowód czego w załączeniu przedkładam stosowne oświadczenie.

.....
Podpis pracownika

Załącznik do wniosku 1 - oświadczenie

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, iż nie zamierzam korzystać z urlopu rodzicielskiego w okresie wskazanym we wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego złożonym przez w związku z urodzeniem się w dniu.....dziecka.....
tj. od dnia do dnia

.....
Podpis drugiego rodzica

Wniosek 2 - o skrócenie urlopu macierzyńskiego

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

.....
Nazwa pracodawcy

.....
Adres pracodawcy

WNIOSEK O SKRÓCENIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Działając na podstawie art. 180 § 5 i 6 Kodeksu pracy niniejszym oświadczam, iż rezygnuję z pozostałej części przysługującego mi na dziecko urlopu macierzyńskiego i wnoszę o dopuszczenie mnie do pracy w dniu

Ponadto oświadczam, iż wykorzystałam przysługujący mi urlop macierzyński w wymiarze tygodni, natomiast pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta ojciec wychowujący dziecko

W załączeniu przedkładam zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego ojca wychowującego dziecko potwierdzające, iż z dniem, tj. bezpośrednio po terminie rezygnacji przeze mnie z części urlopu macierzyńskiego, rozpocznie on urlop macierzyński.

.....
Podpis pracownika

Załącznik:
- zaświadczenie pracodawcy ojca wychowującego dziecko

Załącznik do wniosku 2 - zaświadczenie

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

.....
Nazwa pracodawcy

.....
Adres pracodawcy

ZAŚWIADCZENIE

Niniejszym oświadczam, że pracownikowi – Panu
udzielono urlopu macierzyńskiego na dziecko na podstawie art. 180 § 5
Kodeksu pracy w wymiarze tygodni w okresie.....

.....
Podpis pracownika

Wniosek 3 - o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

.....
Nazwa pracodawcy

.....
Adres pracodawcy

WNIOSEK O UDZIELENIE DODATKOWEGO URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Niniejszym wnoszę o udzielenie mi dodatkowego urlopu macierzyńskiego na dziecko..... urodzonego/-ą..... roku w terminie oddo tj.w wymiarze tygodni bezpośrednio po:

- podstawowym urlopie macierzyńskim udzielonym(imię i nazwisko), który kończy się z dniem*
- dodatkowym urlopie macierzyńskim udzielonym(imię i nazwisko) w części w wymiarze, który kończy się z dniem*

W załączeniu przedstawiam oświadczenie drugiego rodzica dziecka o braku zamiaru korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego przez okres wskazany w niniejszym wniosku oraz kserokopię odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka.

.....
Podpis pracownika

* Niepotrzebne skreślić.

Załącznik do wniosku 3 - oświadczenie

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

OŚWIADCZENIE

W związku z przysługującym mi uprawnieniem do korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego na moje na dziecko..... urodzonego/ą oświadczam, że nie będę korzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w terminie oddo

.....
Podpis drugiego rodzica

Wniosek 4 - o udzielenie urlopu rodzicielskiego

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

.....
Nazwa pracodawcy

.....
Adres pracodawcy

WNIOSEK O UDZIELENIE DODATKOWEGO URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Działając na podstawie art. 182 § 4 i 5 Kodeksu pracy zwracam się z uprzejmą prośbą o udzielenie mi urlopu rodzicielskiego w wymiarze:

..... tygodni, tj. od dniado dnia

Jednocześnie informuję, że dodatkowy urlop macierzyński zakończy się w dniu

Jednocześnie oświadczam, iż drugi rodzic dziecka nie zamierza korzystać z urlopu rodzicielskiego przez okres wskazany w niniejszym wniosku, na dowód czego w załączeniu przedkładam stosowne oświadczenie.

.....
Podpis pracownika

Załącznik do wniosku 4 - oświadczenie

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, iż nie zamierzam korzystać z urlopu rodzicielskiego w okresie wskazanym we wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego złożonym przez (imię i nazwisko) w związku z urodzeniem się w dniu dziecka , tj. od dnia do

.....
Podpis drugiego rodzica

Wniosek 5 - o udzielenie urlopu ojcowskiego

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

.....
Nazwa pracodawcy

.....
Adres pracodawcy

WNIOSEK O UDZIELENIE URLOPU OJCOWSKIEGO

Działając na podstawie art. 182 § 2 Kodeksu pracy zwracam się z uprzejmą prośbą o udzielenie mi urlopu ojcowskiego w okresie odroku do roku, tj. w wymiarze dwóch tygodni celem sprawowania osobistej opieki nad moim dzieckiem..... urodzonym w dniu roku.

Jednocześnie oświadczam, że dotychczas nie korzystałem z urlopu ojcowskiego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem

.....
Podpis pracownika

Załącznik:
- odpis skróconego aktu urodzenia dziecka

Wniosek 6 - o udzielenie urlopu wychowawczego

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

.....
Nazwa pracodawcy

.....
Adres pracodawcy

WNIOSEK O UDZIELENIE URLOPU WYCHOWAWCZEGO

W związku z uprawnieniem do korzystania z urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad moim dzieckiem urodzonym/-ą..... składam wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego w terminie oddotj. w wymiarze (łączy czas urlopu wychowawczego).

Oświadczam, iż do tej pory nie korzystałem/am z urlopu wychowawczego w związku z urodzeniem wyżej wskazanego dziecka*/ korzystałem/am z urlopu wychowawczego w związku z urodzeniem wyżej wskazanego dziecka w częściach, łącznie w wymiarze (czas wykorzystanego urlopu wychowawczego)*

W załączeniu przedstawiam oświadczenie drugiego rodzica dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany w moim wniosku oraz kserokopię odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka.

.....
Podpis pracownika

Załącznik do wniosku 6 - oświadczenie

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

OŚWIADCZENIE

W związku z moim uprawnieniem do korzystania z urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad moim dzieckiemurodzonym/-ą
oświadczam, że nie zamierzam korzystać z urlopu wychowawczego w okresie od
do

.....
Podpis drugiego rodzica

Wniosek 7 - o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ kodeksu pracy

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

.....
Nazwa pracodawcy

.....
Adres pracodawcy

**WNIOSEK O OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY NA PODSTAWIE
ART. 186⁷ KODEKSU PRACY**

W związku z uprawnieniem do korzystania z urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad moim dzieckiem
urodzonym/-ą.....składam wniosek o obniżenie wymiaru czasu
pracy do wymiaru..... (określony godzinowo bądź w formie
ułamkowej) przez okres oddo

W załączeniu przedstawiam oświadczenie drugiego rodzica dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany w moim wniosku oraz kserokopię odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka.

.....
Podpis pracownika

Załącznik do wniosku 7 - oświadczenie

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

OŚWIADCZENIE

W związku z moim uprawnieniem do korzystania z urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad moim dzieckiem
urodzonym/-ą..... oświadczam, że nie zamierzam korzystać z obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie w okresie oddo

.....
Podpis drugiego rodzica

Wniosek 8 - o udzielanie przerw w pracy na karmienie dziecka na podstawie art. 187 Kodeksu Pracy

.....
miejscowość, data

.....
Imię i Nazwisko

.....
Miejsce zamieszkania

.....
Nazwa pracodawcy

.....
Adres pracodawcy

**WNIOSEK O UDZIELANIE PRZERW W PRACY NA KARMIENIE DZIECKA
NA PODSTAWIE ART. 187 KODEKSU PRACY**

W związku z uprawnieniem do korzystania z przerw w pracy na karmienie mojego dziecka
..... urodzonego/-ąroku
składam wniosek o udzielenie mi przerw w pracy w taki sposób, że

.....
Podpis pracownika

Akty Prawne

1. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zm.)
2. ustawa z dnia 23 kwietnia 1963 roku Kodeks cywilny (Dz. U. 1964 nr 16 poz. 93 ze zm.)
3. ustawa z dnia 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. 2004 nr 173 poz. 1807 ze zm.)
4. ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003 nr 90 poz. 844 ze zm.)
5. ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. 2003 poz. 166 nr 1608)
6. ustawa z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. 1998 nr 162 poz. 1118 ze zm.)
7. ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 1998 nr 137 poz. 887)
8. ustawa z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 1999 nr 60 poz. 636 ze zm.)
9. ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. 2011 nr 149 poz. 887)
10. rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 roku w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. 1996 nr 69 poz. 332 ze zm.)
11. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 roku w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz. U. 1996 nr 114 poz. 545 ze zm.)
12. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. 1996 nr 60 poz. 281 ze zm.)
13. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 września 2013 roku w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz. U. 2013 poz. 1139)

Bibliografia

1. Kodeks pracy 2011. Komentarz, red. prof. dr hab. Barbara Wagner, Gdańsk 2011
2. Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. Ludwik Florek, Lex 2011
3. Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. Krzysztof Baran, Warszawa 2012
4. Kodeks cywilny. Komentarz, red. prof. dr hab. Edward Gniewek, Warszawa 2011
5. Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz, Agnieszka Rzetecka-Gil, Warszawa 2009
6. Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, Lex 2013
7. Prawo pracy, red. prof. dr hab. Krzysztof Baran, Warszawa 2009
8. Sytuacja pracownicza kobiet, prof. dr hab. Urszula Jackowiak, Lex 1994
9. Nielegalne zatrudnienie w prawie polskim, dr Agata Drabek, Lex 2012
10. <http://rodzicielski.gov.pl/>
11. www.zus.pl

Pojawienie się na świecie dziecka, to jedno z najważniejszych ale też najciekawszych wydarzeń w życiu dorosłego człowieka. Towarzyszy mu poczucie szczęścia i radości, ale też nieco zaskoczeń, czasem garść wątpliwości i wiele pytań...

Choć wobec cudu narodzin praca zawodowa wydaje się błahym zagadnieniem, wiemy jak ważna jest w życiu każdego rodzica i jak bardzo może zaważyć na dobrobycie rodziny.

Wychodząc naprzeciw Waszym potrzebom, wspólnie z Kancelarią Frączyk & Partnerzy, zebraliśmy wszystkie najważniejsze zagadnienia w zakresie prawa pracy a dotyczące Was – Rodziców, tworząc pierwszy, pełny i aktualny poradnik "Prawo pracy dla rodziców" (prezentujący obowiązujący stan prawny na 1 stycznia 2014 r.).

Redakcja www.mamopracuj.pl

Opracowanie tekstów:

Kancelaria Prawna Frączyk & Partnerzy

Aplikantka radcowska Agnieszka Durak

Aplikantka radcowska Kinga Skibińska

Pod opieką merytoryczną radcy prawnego Zbigniewa Frączyka

Konsultacja i opracowanie redakcyjne:

Joanna Gotfryd

mamopracuj.pl

Skład i projekt okładki:

Port Ligat

ISBN: 978-83-64468-08-7

Kraków, styczeń 2014

Wydawca:



Portal Mamo Pracuj

www.mamopracuj.pl

kontakt@mamopracuj.pl

Partner merytoryczny:



Kancelarią Prawna Frączyk & Partnerzy

www.fraczyk.com.pl