

a



FUNDACJA TAURUS

PRAWO PRACY
KOBIETA
W CIĄŻY

BIULETYN PRAWNY NUMER 5
PUNKTU NIEODPŁATNEJ POMOCY
PRAWNEJ NR 3 W POZNANIU



Z

I. Cięża –ochrona stosunku pracy.

Od momentu zajścia w ciążę pracownica podlega szczególnej ochronie. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży.

Należy jednak zaznaczyć, że ciąża powinna zostać potwierdzona zaświadczeniem lekarskim. Ochrona nie dotyczy pracownicy zatrudnionej na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca. Jeżeli pracownica zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę (na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc), która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, umowa ta ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Przedłużenie umowy następuje z mocy prawa, bez konieczności podejmowania dodatkowych czynności (w szczególności nie ma potrzeby zawierania nowej umowy lub przedłużania aneksem okresu trwania umowy).

Przedłużenia umowy nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony, zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Umowa na zastępstwo rozwiąże się więc z upływem terminu, na jaki została zawarta, nawet jeżeli w trakcie jej trwania pracownica zatrudniona na zastępstwo zajdzie w ciążę.

Zakaz rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia.

Zatem, jeżeli pracodawca wypowie pracownicy umowę o pracę, a w okresie wypowiedzenia pracownica zajdzie w ciążę, obowiązkiem pracodawcy będzie wycofać oświadczenie o wypowiedzeniu umowy. Ochrona stosunku pracy pracownicy w ciąży nie obowiązuje:

- gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy (tzw. zwolnienie dyscyplinarne), pod

warunkiem uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej reprezentującej interesy pracownicy,

- w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Ochrona podlega też ograniczeniu w sytuacji, gdy u pracodawcy przeprowadzane są zwolnienia grupowe lub indywidualne na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r., poz. 192 t.j.).

Pracodawca może w takim przypadku wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownicy w ciąży, np. zmieniając jej stanowisko pracy lub wysokość wynagrodzenia.

II. Prawa pracownic w ciąży

Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać:

1. w [godzinach nadliczbowych](#) - zakaz ten ma charakter bezwzględny i odnosi się zarówno do pracy w godzinach nadliczbowych z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jak i ze względu na konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
2. w porze nocnej – pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej;
3. w przerywanym [czasie pracy](#).

Warto również wyjaśnić, że pracodawca nie może bez zgody ciężarnej pracownicy delegować jej poza stałe miejsce pracy. Oznacza to, że [kobieta w ciąży](#) może odmówić wyjazdu w delegację i nie ponosi za to żadnych ujemnych konsekwencji.

Wymiar czasu pracy pracownicy w ciąży nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownicy w ciąży zwolnienia od pracy na zlecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Aby kobieta mogła skorzystać z tego uprawnienia musi być pracownicą w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Okres zwolnienia obejmuje czas przeprowadzenia samych badań, czas potrzebny na dojazd oraz inne czynności związane z badaniami. Co ważne, za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

III. Urlop macierzyński

Wymiar urlopu macierzyńskiego zależy od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie i wynosi:

Urlop macierzyński

- 1) 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 2) 31 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 3) 33 tygodni – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 4) 35 tygodni – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 5) 37 tygodni – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Do 6 tygodni urlopu pracownica może wykorzystać przed przewidywaną datą porodu.

Urlop macierzyński jest obowiązkowy. Jeżeli jednak pracownica wykorzystała po porodzie minimum 14 tygodni tego [urlopu](#) może zrezygnować z pozostałej jego części i powrócić do pracy.

W celu rezygnacji z części urlopu pracownica musi złożyć pracodawcy pisemny wniosek w terminie nie krótszym niż 7 dni przed powrotem do pracy.

Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} [Kodeksu pracy](#). Pracodawca ma obowiązek uwzględnić taki wniosek.

Sytuacja taka jest jednak możliwa tylko w wypadku, gdy: pozostałą część urlopu wykorzysta ojciec wychowujący dziecko (który jest jednocześnie pracownikiem) albo osobistą opiekę nad dzieckiem w tym czasie będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który specjalnie w tym celu przerwał działalność zarobkową.

Analogicznie z części urlopu może zrezygnować pracownica z orzeczeniem o niezdolności do pracy – z tym, że już po wykorzystaniu 8 tygodni urlopu, a pozostałą część urlopu może wykorzystać lub sprawować podczas niej opiekę nad dzieckiem, oprócz ojca wychowującego dziecko także inny członek najbliższej rodziny, który jest pracownikiem lub ubezpieczonym.

Urlop macierzyński może zostać [przerwany](#) także jeżeli matka po wykorzystaniu 8 tygodni urlopu po porodzie przebywa w szpitalu i jej stan zdrowia nie pozwala na sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. W takim przypadku również pozostałą część urlopu musi wykorzystać pracownik ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny. Możliwa jest również sytuacja, aby osobistą opiekę nad dzieckiem sprawował w tym czasie ubezpieczony – członek najbliższej rodziny lub ojciec dziecka jeśli, aby to zrobić przerwali działalność zarobkową.

IV. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

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:

- 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,

- 33 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. 12 W każdym przypadku, gdy pracownik przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze 9 tygodni.

V. Urlop rodzicielski

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik może skorzystać z urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 2) 34 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka

Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu nie może przekroczyć 32 lub 34 tygodni. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku

macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem: 1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku: a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni, b) przyjęcia przez pracownika na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie; 2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną - matkę dziecka lub ubezpieczonego - ojca dziecka. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. Ww. przypadku, podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania 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.

W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru

czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 64 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 68 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.. W przypadku gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy odbywa się przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

Urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy udzielany jest pracownikowi zatrudnionemu co najmniej 6 miesięcy (do stażu pracy wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia pracownika) na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 5 roku życia.

Urlop wychowawczy można wykorzystać w 5 częściach 36 miesięcy urlopu, a w tym co najmniej 1 miesiąc musi być wykorzystany przez drugiego z rodziców. Żadne z rodziców nie może zrzec się tego miesiąca na rzecz drugiego. W przypadku zamiaru skorzystania z pełnego wymiaru urlopu wychowawczego, 35 miesięcy tego urlopu będzie mogła wykorzystać np. mama dziecka, natomiast jeden miesiąc tego urlopu przypadnie jego tacie. Od tej reguły jest odstępstwo i rodzic będzie mógł samodzielnie wykorzystać 36 miesięcy urlopu, jeśli drugi rodzic nie żyje lub gdy nie przysługuje mu władza rodzicielska, został jej

pozbawiony albo gdy uległa ona ograniczeniu lub zawieszeniu. W taki sam sposób określono wymiar urlopu w przypadku dziecka niepełnosprawnego.

Do 4 miesięcy został wydłużony okres wspólnego korzystania przez rodziców lub opiekunów dziecka z urlopu wychowawczego.

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż **21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. 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.

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.

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

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Pracownikowi przysługują **2 dni** zwolnienia od pracy w roku kalendarzowym z tytułu wychowywania dziecka w wieku do 14 lat. Jednak od stycznia 2016 r. rodzice mogą sami zdecydować, czy wykorzystać zwolnienie w dniach (2 dni) czy godzinach (16 godzin). Sposób skorzystania z takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym będzie trzeba określić w pierwszym wniosku o jego udzielenie złożonym w danym roku i nie będzie już można tego zmienić.