

Mama wraca do pracy

Długi urlop macierzyński to nieoceniony przywilej dla rodziców. Ma jednak jeden minus – im dłużej nie ma nas w pracy, tym trudniej później do niej wrócić. Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim to dla większości matek trudna decyzja. Wiele z nich chciałoby zostać w domu i zajmować się dzieckiem, ale z drugiej strony powrót do aktywności zawodowej zapewnia niezależność finansową i jakże ważny czas bez rodziny. Warto znać możliwości jakie ma mama wracająca na rynek pracy.



Jakie przywileje należą się matkom według obowiązujących przepisów?

Przerwa na karmienie piersią

Jednym z przywilejów młodych mam są przerwy na karmienie piersią. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy, wliczanych do czasu pracy. Z kolei pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie. Kobieta może zatem wykorzystać przysługujący jej czas wolny na koniec dnia pracy i w praktyce skrócić swój dzień do 7 godzin.

Co jednak istotne, jeżeli jest zatrudniona niestandardowo, a zatem jej czas pracy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej tylko jedna przerwa na karmienie. Z kolei jeżeli została zatrudniona na czas krótszy niż 4 godziny dziennie, nie przysługuje jej żadna przerwa. Należy to mieć szczególnie na uwadze wtedy, gdy chcemy wrócić do pracy jedynie na część etatu.

Prace wzbronione kobietom w ciąży i w okresie karmienia piersią

Pracownice w ciąży oraz w okresie karmienia piersią są objęte szczególną ochroną. Przepisy wskazują, że nie mogą one wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, które dodatkowo mogłyby mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie piersią. W takim układzie pracodawca powinien zmienić warunki pracy pracownicy. Jeżeli nie będzie to możliwe, przynajmniej zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy, czyli inaczej mówiąc wysłać na przymusowy, ale w pełni płatny urlop.

Zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, skrócenie czasu pracy albo przeniesienie pracownicy do innej pracy nie może powodować obniżenia jej wynagrodzenia. Jeżeli tak się stanie, przysługuje jej dodatek wyrównawczy.

Możliwość pracy na niepełny etat

Przed powrotem z urlopu można też złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego etatu. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownicy. Podanie w tej sprawie trzeba złożyć na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze.

Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i delegowania poza miejsce pracy

Istnieje również przepis ograniczający zatrudnianie pracownicy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Kodeks pracy wskazuje, że pracownicy, która opiekuje się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia, nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, a także delegować ją poza stałe miejsce pracy.

Za porę nocną uważa się czas pomiędzy godziną 21 a 7 rano. Z kolei przerywany czas pracy dopuszcza wprowadzenie w ciągu dnia pracy jednej przerwy niewliczanej do

czasu pracy, trwającej 5 godzin, co powoduje znaczne ograniczenie czasu wolnego od pracy.

Zasiłki opiekuńcze

Rodzice mają możliwość korzystania z zasiłku opiekuńczego na chore lub zdrowe dziecko. W przypadku zasiłku opiekuńczego na chore dziecko przysługuje im 60 dni płatnego zasiłku, uzyskiwanego z kasy ZUS. W przypadku dzieci powyżej 14. roku życia czas ten wynosi tylko 14 dni. Rodzice otrzymują w ramach zasiłku 80% należnego wynagrodzenia – tak jak przy klasycznym L4.

Z kolei z zasiłku opiekuńczego na zdrowe dziecko można skorzystać w wyjątkowych sytuacjach: niespodziewanego zamknięcia żłobka, przedszkola, szkoły, choroby niani lub osoby, która na co dzień zajmuje się dzieckiem, a także w przypadku ryzyka zachorowania przez dziecko na chorobę zakaźną, poświadczoną przez Inspekcję Sanitarną. Należy jednak pamiętać, że skorzystanie z tego zasiłku zmniejsza całościową pulę 60 dni zasiłku opiekuńczego.

Wniosek o zasiłek opiekuńczy składa się w jednostce Zakładu Ubezpieczeń Społecznych właściwej ze względu na siedzibę płatnika składek, w przypadku pracowników, których pracodawca zgłasza do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 pracowników. Pracownik, który pracuje u pracodawcy, zgłaszającego do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 pracowników, występuje o zasiłek opiekuńczy do pracodawcy. Za: <https://www.infor.pl/prawo/zasilki/zasilek-opiekunczy/265510,Jak-ubiegac-sie-o-zasilek-opiekunczy-w-zwiazku-z-opieka-nad-zdrowym-dzieckiem.html>

Zwolnienie od pracy na opiekę

Matka lub ojciec dziecka (tylko jedno z nich) mogą również skorzystać z tzw. zwolnienia od pracy na opiekę. Pracownicy, która wychowuje przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. O tym, w jaki sposób wykorzysta swoje uprawnienie, musi poinformować swojego pracodawcę w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym. Jeżeli zwolnienie jest udzielone w wymiarze godzinowym, a pracownica jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwolnienie oblicza się proporcjonalnie.

Tata też może zyskać

Na marginesie warto zaznaczyć, że z niektórych udogodnień przewidzianych w przepisach może skorzystać również ojciec dziecka. Należy mu się przede wszystkim urlop ojcowski w wymiarze 14 dni, który można podzielić na dwie siedmiodniowe części. Nie trzeba wykorzystywać go zaraz po narodzinach – przysługuje do chwili, gdy dziecko ukończy 24 miesiące. Dlatego może przydać się właśnie wtedy, gdy mama będzie wracać do pracy.

Poza tym tata może skorzystać również z urlopu rodzicielskiego (rodzice mogą dzielić go między sobą) i innych wspomnianych przywilejów, takich jak możliwość pracy na niepełny etat, zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i delegowania poza miejsce pracy, zwolnienie od pracy na opiekę, a także zasiłki opiekuńcze. Jedynym ograniczeniem w tym zakresie jest to, że rodzice nie mogą korzystać z tych udogodnień jednocześnie. Jeżeli korzysta z nich ojciec dziecka, to już nie może mama i odwrotnie. Wspomniane udogodnienia dla ojców są niezwykle ważne, ponieważ oznaczają też spore odciążenie dla kobiety, która dzięki temu może pomyśleć o wcześniejszym powrocie do pracy.

Przygotowała
St. specjalista pracy socjalnej -Jolanta Szałkucka

[Źródło: www.kobieta.wp.pl](http://www.kobieta.wp.pl)