

## Podczas ciąży i urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może Cię zwolnić!

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



### UWAGA!

#### Ochrona nie działa:

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

#### Czy wiesz, że...?

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

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



## Bądź świadoma swoich praw!

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

jest obowiązany udzielać Ci zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy,

nie może zatrudniać Cię przy pracach wzbronionych ciężarnym,

nie może bez Twojej zgody delegować Cię poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w przerywanym systemie czasu pracy,

nie może zatrudniać Cię w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej,

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





## Jeśli Twoje dziecko ma nie więcej niż 4 lata



Jeśli opiekujesz się dzieckiem w wieku do lat czterech, pracodawca nie może bez Twojej zgody: zatrudniać Cię w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym systemie czasu pracy,

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

### UWAGA!

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

## Jeśli Twoje dziecko ma nie więcej niż 14 lat

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

### UWAGA!

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

Zwolnienie wynosi 2 dni bez względu na:

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

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



# Ciąża i rodzicielstwo

## Uprawnienia pracownicze

