

Jeśli jesteś w ciąży, jesteś pod ochroną

Jeżeli chcesz korzystać z uprawnień związanych z ciążą, musisz powiedzieć o swoim stanie pracodawcy. Nie ukrywaj faktu ciąży, przynieś świadectwo lekarskie – z chwilą jego przedłożenia pracodawca jest obowiązany stosować przepisy o ochronie pracy ciężarnych!

Ciąża to okres, w którym musisz wykonać wiele różnych badań lekarskich. Jeśli lekarz skieruje Cię na badania w związku z ciążą, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy, pracodawca musi udzielić Ci zwolnienia od pracy. Za czas tej nieobecności w pracy nic nie tracisz, zachowujesz bowiem prawo do wynagrodzenia. O uznaniu zleconych Ci badań za możliwe do wykonania poza godzinami pracy decyduje to, czy możesz łatwo wykonać je w ramach korzystania z powszechnych świadczeń zdrowotnych.



PAMIĘTAJ!

Twój pracodawca musi opracować wykaz istniejących w jego zakładzie prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, przy których to czynnościach nie może zatrudniać kobiet w ciąży. Niektóre z tych prac są wzbronione kobietom ciężarnym w sposób bezwzględny (np. prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych). Jeśli jesteś zatrudniona przy takiej pracy i dowiedziałas się o ciąży, powiedz o tym pracodawcy. Wówczas przeniesie Cię on do innej pracy, a jeżeli

okaże się to niemożliwe, zwolni Cię na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Praca przy komputerze to jedna z tych prac, które są wzbronione kobiecie w ciąży jedynie wówczas, gdy przekraczają określone limity (np. w przypadku komputerów praca przy nich nie może przekraczać 4 godzin na dobę). W tym wypadku informacja o Twojej ciąży zmusza pracodawcę do odpowiedniej zmiany dotychczasowych warunków pracy lub ograniczenia czasu pracy. Jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, pracodawca przeniesie Cię do innej pracy, a dopiero w razie braku takiej możliwości – zwolni Cię na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.



UWAGA!

W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, przysługuje Ci dodatek wyrównawczy – w ten sposób wysokość Twojej pensji pozostaje bez zmian.

Także zwolnienie Cię z obowiązku świadczenia pracy nie oznacza utraty zarobków – wprowadzisz nie pracując, ale pracodawca wypłaca Ci dotychczasowe wynagrodzenie.

PRACODAWCA NIE MOŻE:

- zatrudniać kobiet w ciąży w **godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej**,
- bez zgody ciężarnej delegować ją poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.



Jeśli, będąc w ciąży, jesteś zatrudniona:

- w równoważnym systemie czasu pracy,
 - przy pracy w ruchu ciągłym,
 - w weekendowym systemie czasu pracy,
 - w systemie skróconego tygodnia pracy,
- nie możesz pracować więcej niż 8 godzin na dobę.**

Pamiętaj, że za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru czasu pracy zachowujesz prawo do wynagrodzenia.

PAMIĘTAJ!

Naruszenie przez pracodawcę wyżej omówionych przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników, które związane są z rodzicielstwem, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny (art. 281 pkt. 5 kodeksu pracy). Jeśli pracodawca każe Ci pracować wbrew wcześniej wskazanym bezwzględnym zakazom, nie bój się odmówić podjęcia pracy, gdyż nie zostanie to potraktowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych.

Jeżeli jesteś w ciąży a Twoja umowa o pracę zawarta jest na czas nieokreślony...

...pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy.

Od tej zasady są jednak wyjątki:

- zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy i reprezentująca ją zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę,
- ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy,

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy nawet w ramach tzw. zwolnień indywidualnych i grupowych. Może jednak w takim przypadku, wypowiedzieć warunki pracy lub płacy, czyli np. zmienić stanowisko lub zmniejszyć wynagrodzenie. W przypadku zmniejszenia wynagrodzenia pracownicy, do końca okresu ciąży, przysługiwać będzie dodatek wyrównawczy.



Ochroną trwałości stosunku pracy objęte są wszystkie pracownice (z wyjątkiem pracownic, z którymi zawarto umowę na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca) **bez względu na stopień zawansowania ciąży**.

**W okręgowych inspektoratach pracy
można uzyskać
porady prawne w zakresie prawa pracy.**

Jeżeli jesteś w ciąży a Twoja umowa o pracę zawarta jest na czas określony...

...przy umowach na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy oraz na czas próbny trwający dłużej niż 1 miesiąc ochrona trwałości stosunku pracy kończy się:

- z upływem okresu, na jaki umowa była zawarta, jeżeli miałyby ona ulec rozwiązaniu przed upływem trzeciego miesiąca ciąży,
- z dniem porodu, jeśli miałyby ulec rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, gdyż umowa taka ulega automatycznemu, z mocy samego prawa, przedłużeniu do dnia urodzenia dziecka.

UWAGA!

Zasady przedłużenia umowy do dnia porodu nie stosuje się do umów „na zastępstwo”.

PAMIĘTAJ! Naruszenie przez pracodawcę przepisów gwarantujących ciężarnej pracownicy trwałość zatrudnienia stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny (art. 281 pkt. 5 k.p.).



Więcej informacji na stronie internetowej

www.pip.gov.pl

w dziale „pytania do PIP z odpowiedziami”. Znajdziesz tam również adresy i telefony placówek Państwowej Inspekcji Pracy.