



URLOP MACIERZYŃSKI

Temat urlopu macierzyńskiego, w tym praw i obowiązków z nim związanych, wzbudza ostatnio większe zainteresowanie. Niewątpliwie ma on ogromne znaczenie dla przyszłych matek, które chcą cieszyć się tym czasem a jednocześnie znać swoją pozycję w trakcie urlopu i po jego zakończeniu w miejscu pracy. Przyjrzyjmy się więc pewnym podstawowym elementom związanym ze zwykłym i dodatkowym urlopem macierzyńskim.

Co do zasady urlop podstawowy może rozpocząć się w każdym czasie od 11 tygodni poprzedzających tydzień, w którym spodziewane jest rozwiązanie, i trwać może do 26 tygodni. Każdy pracownik uprawniony jest do zarówno podstawowego jak i dodatkowego urlopu macierzyńskiego o łącznym czasie trwania do 52 tygodni, pod warunkiem, iż spełni on określone wymogi.

Przed wszystkim pracownik musi poinformować pracodawcę o ciąży najpóźniej w 15 tygodniu poprzedzającym tydzień, w którym spodziewane są narodziny dziecka. Tu, poza informacją o fakcie ciąży i terminie rozwiązania, musi on również wskazać, kiedy zamierza rozpocząć urlop macierzyński. Pracodawcą na tym etapie może zażądać dowodu w postaci certyfikatu medycznego MATB1.

W ciągu 28 dni od otrzymania stosownego powiadomienia, pracodawca ma obowiązek odpisać pracownikowi informując go o oczekiwanej dacie powrotu do pracy z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, to jest zasadniczo po upływie 52 tygodni. Jeśli tego nie uczyni, pracownik będzie miał prawo do wcześniejszego powrotu do pracy bez składania wymaganego powiadomienia oraz będzie w tym przedmiocie odpowiednio chroniony. Podczas urlopu macierzyńskiego, pracownik uprawniony jest

do wszystkich świadczeń i korzyści wynikających z dotychczasowych warunków pracy, poza warunkami wynagrodzenia. Podczas trwania urlopu macierzyńskiego pracodawca ma obowiązek kontynuowania wszelkich kontraktowych i dobrowolnych świadczeń, do których pracownik był uprawniony przed jego rozpoczęciem, które nie są kwalifikowane jako część wynagrodzenia za pracę (np. ubezpieczenie na życie, zdrowotne, opieka medyczna, członkostwo na siłowni itp.). W odniesieniu do wynagrodzenia, pracodawca nie ma obowiązku kontynuacji takich świadczeń jak różnego rodzaju dodatki, nadgodziny itp. Technicznie rzecz biorąc, podczas urlopu pracownik w ogóle nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę a tzw. zasiłek macierzyński.

W praktyce kwestia obowiązku pracodawcy w zakresie kontynuacji określonego świadczenia podczas urlopu macierzyńskiego sprowadza się generalnie do analizy jego charakteru. Jeśli przykładowo świadczenie takie jest jedynie dodatkiem do wynagrodzenia a nie jego częścią, wówczas pracownik pozostaje uprawniony do jego otrzymywania. Jest to pozycja wynikająca ściśle z litery prawa (Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999); niemniej pracodawca może podjąć inną decyzję, pod warunkiem, iż nie stawia ona pracownika w gorszej sytuacji od tej, przewidzianej prawem. Oznacza to w skrócie, iż pracodawca może dać więcej, nie mniej.

Na koniec istotna kwestia dotycząca urlopu wypoczynkowego. Podczas urlopu macierzyńskiego zachowane jest w pełni prawo do należnego ustawowo bądź umownie uprawnienia urlopowego. Jednakże, zgodnie z Working Time Regulations 1998

nie można zasadniczo przenosić uprawnienia ustawowego na kolejny rok. Podobnie, pracodawca nie może nalegać, by pracownik, który nie może wykorzystać swego urlopu w danym roku z powodu urlopu macierzyńskiego, przeniósł go na rok kolejny, co mogłoby skutkować utratą uprawnienia. To z kolei, zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, stanowiłoby formę dyskryminacji z powodu płci.

W związku z powyższym, pracodawca powinien albo zachęcać pracownika do wykorzystania przedmiotowego uprawnienia przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego lub też zezwolić na przeniesienie tegoż uprawnienia lub jego części na rok, w którym pracownik powróci z urlopu macierzyńskiego, jednocześnie wymagając, by urlop ten został wykorzystany przed powrotem do pracy (czyli właściwie przedłużając niejako okres urlopu macierzyńskiego), lub też w określonym czasie od daty powrotu do pracy.

Odrębnym, ważnym tematem jest dyskryminacja z powodu ciąży i macierzyństwa, o którym w kolejnym artykule.

Artukuł opracowany przez Katarzynę Woźniak
Partner Zarządzający/ Prawnik Euro Lex Partners LLP (City London)
Master of Law (Poland) LLM in Business International Law (UK) LLB (Hons) (UK)

Twój kontakt do kancelarii:

Euro Lex Partners LLP, Tower 42, 25 Old Broad Street, London, EC2N 1HN,
(przy stacji metra Liverpool Street)

Otwarte w godz 9-21- Pracujemy dla klientów również w Sobotę

Tel. 020 8144 8363, Mob 07837214987, Mob 077 7226 0251,

E: office@eurolexpartners.co.uk, www.eurolexpartners.eu

skype: eurolexpartners