



# Prawa ustawowe CIAŻA

**K**ilka słów o sytuacji prawnej, w tym o podstawowych prawach kobiet w ciąży w kontekście szeroko rozumianego prawa pracy.

Ustawa 'Employment Rights Act 1996' (ERA 1996) określa prawa osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w związku z ciążą, m.in. uprawnienie do czasu wolnego na badania prenatalne, do urlopu macierzyńskiego czy ochrona przed niesłusznym zwolnieniem z pracy. Wymiar wspomnianego urlopu to 52 tygodnie, niezależnie od stażu zatrudnienia, w tym wspomnieć należy o ustawowym zasiłku macierzyńskim do 39 tygodni dla osób spełniających określone warunki (Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999/2006, Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986, Work and Families Act 2006). Tu należy odróżnić obowiązkowy urlop macierzyński trwający co do zasady dwa tygodnie od dnia urodzenia dziecka w ramach zwykłego urlopu trwającego łącznie 26 tygodni i dodatkowego urlopu obejmującego pozostałe 26 tygodni. Pracodawca podlega odpowiedzialności karnej jeśli dopuści do pracy pracownicę w pierwszych dwóch tygodniach od daty rozwiązania. Warte podkreślenia są również prawo do zachowania dotychczasowego stanowiska pracy czy pierwszeństwo do alternatywnego zatrudnienia w sprawach redukcyjnych. Po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego rodzic ma prawo do wnioskowania o elastyczną organizację czasu pracy. Kobiety w ciąży oraz młode matki podlegają również szczególnej opiece w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa miejsca pracy, z czym związane są określone obowiązki pracodawcy (Management of Health and Safety at Work Regulations 1999). Przykładowo, jeśli pracodawca nie podejmie określonych działań związanych z oceną ryzyka w miejscu pracy (risk assessment) może on narazić się na zarzut dyskryminacji z powodu ciąży lub macierzyństwa, czy też, w przypadku np. matek karmiących piersią, na zarzut dyskryminacji z powodu płci.

W kontekście samego uprawnienia do urlopu macierzyńskiego, pracownik co do zasady nie musi informować pracodawcę o ciąży do 15 tygodnia przed oczekiwanym terminem rozwiązania. Ale, jeśli tego nie uczyni, wówczas w tym czasie, nie będzie ona mogła korzystać z takich praw ustawowych jak prawo do płatnego urlopu do badań prenatalnych, ocen ryzyka miejsca pracy czy też ochrony przed dyskryminacją czy zwolnie-

nem z powodu ciąży. Dlaczego? Ponieważ do w/w wymagana jest wiedza pracodawcy w omawianym przedmiocie. W przeciwnym razie, nie można oceniać działań pracodawcy albowiem do wskazania motywu ważne jest wykazanie związku przyczynowego. W naszej praktyce wielokrotnie spotkaliśmy się z pytaniem, czy pracodawca w ogóle może zwolnić pracownika w ciąży? Otóż tak, pod warunkiem, iż powodem takiej decyzji nie jest wyłącznie bądź głównie ciąża. Zdarzały się również sytuacje, w których zwolniony pracownik skarżył się, iż powodem zwolnienia zapewne była ciąża, choć, jak się później okazało, pracodawca nie był o tym fakcie w ogóle informowany. W sprawach obejmujących zarzuty o dyskryminację czy niesłusne zwolnienie z powodu ciąży niezwykle ważne jest wykazanie, iż pracodawca o niej wiedział dla dalszego wykazania motywów jego decyzji.

Z punktu widzenia kwalifikacji do zasiłku macierzyńskiego ważne jest, by pracownik powiadomił pracodawcę o ciąży nie później niż do końca 15 tygodnia przed przewidywanym terminem rozwiązania (EWC). Obowiązek ten obejmuje również informację o przewidywanym terminie rozpoczęcia zwykłego urlopu macierzyńskiego, który nie może być wcześniej niż początek 11 tygodnia przed EWC. Wprawdzie powiadomienie, o którym mowa, dla swej ważności nie wymaga co do zasady zachowania formy pisemnej, niemniej biorąc pod uwagę szereg

uprawnień związanych z ciążą, bezwzględnie zaleca się informację pisemną. Często zresztą taki wymóg określony jest przez samego pracodawcę, dla zabezpieczenia jego pozycji, zwłaszcza w kontekście obowiązków z zakresu m.in. ochrony zdrowia i bezpieczeństwa miejsca pracy. Warto podkreślić, iż wypłata zasiłku o którym mowa, warunkowana jest przedstawieniem pracodawcy zaświadczenia MAT B1 wystawionego przez lekarza lub położną, potwierdzającego termin EWC, w ściśle określonym czasie.

Z naszej praktyki wynika, iż zasadniczo same formalności związane ze zgłoszeniem ciąży i innych danych z tym związanych nie wzbudzają wąpliwości. Na pytanie tych, zastanawiających się czy powiadomić pracodawcę o ciąży w obawie o utratę pracy, odpowiedź jest czytelna – tak. Tylko wtedy bowiem, w razie zwolnienia lub innego potraktowania niezgodnego z prawem, będzie można rozważyć dochodzenie roszczeń z tytułu niesłusznego zwolnienia czy dyskryminacji, którego powodem była ciąża. W tego rodzaju sprawach nie ma znaczenia staż pracy, co oznacza, iż również te osoby, które pracowały krótko, to jest mniej niż dwa lata, będą mogły dochodzić swoich praw. Jeśli pracodawca nie wie o ciąży, lub w danych okolicznościach sprawy, trudno będzie wykazać jego wiedzę z powodu braku pisemnych powiadomień, szanse powodzenia sprawy w przedmiocie roszczeń jak wyżej są odpowiednio żadne lub znikome.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



Rzetelna porada prawna

... I profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu