

nenó

Mamo, masz prawo!



Material edukacyjny dla Rodziców




Drodzy Rodzice,

Oddajemy w Wasze ręce drugiego już ebooka marki Neno zatytułowanego „*Mamo, masz prawo!*”. To zbiór najważniejszych przepisów, stanowiących o uprawnieniach ciężarnych i rodziców. Weźmiemy na tapetę standardy opieki okołoporodowej oraz przepisy prawa pracy, dotyczące ochrony trwałości stosunku pracy ciężarnych. Poruszymy także kwestie związane z urlopami: macierzyńskim, rodzicielskim, wychowawczym oraz ojcowskim, a także omówimy uprawnienia przysługujące rodzicom w związku z pojawieniem się na świecie nowego członka rodziny.

Chcemy wspierać Was nie tylko za pomocą naszych produktów, ale również edukować i przekazywać Wam rzetelną wiedzę. Świadomość przysługujących Wam uprawnień sprawi, że będziecie wiedzieć czego wymagać od personelu medycznego oraz Waszego pracodawcy. Wierzymy, że ta wiedza doda Wam pewności siebie oraz komfortu psychicznego, który przecież jest tak cenny w okresie ciąży i rodzicielstwa.

Zespół Neno



Spis treści

Uprawnienia przysługujące kobiecie w okresie ciąży	4
Uprawnienia przysługujące kobiecie w trakcie porodu	8
Uprawnienia przysługujące kobiecie w położeniu	12
Ciąża & prawo pracy, czyli analiza przepisów dotyczących ochrony trwałości stosunku pracy oraz przywilejów związanych z ciążą	16
Rodzicielstwo & prawo pracy, czyli o urloпах i szczególnych uprawnieniach rodziców	20
Przydatne linki	26





Uprawnienia

przysługujące kobiecie w okresie ciąży

Ciąża to szczególny czas w życiu kobiety. Radość przeplata się z obawą o zdrowie maluszka, którego nosisz pod sercem. W tym szczególnym czasie, chcemy, żebyś wiedziała jak najwięcej – nie tylko o fizjologii i zmianach, jakie zachodzą w Twoim ciele, ale również o prawach, jakie Ci przysługują. Znając swoje prawa, możesz wymagać, aby były egzekwowane, a ta wiedza sprawi, że będziesz spokojniejsza. *Zacznijmy od standardów opieki okołoporodowej...*





...czy wiesz, że:

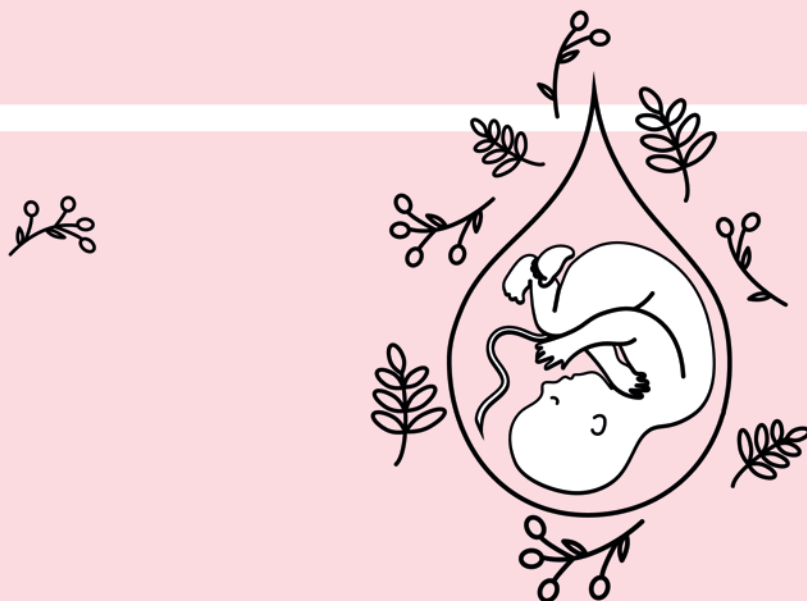
1. Możesz zdecydować gdzie chcesz rodzić. Masz prawo wyboru dowolnego szpitala publicznego na terenie całej Polski. Fundacja Rodzić po Ludzku przygotowała listę rekomendowanych szpitali z podziałem na województwa, którą znajdziesz na stronie internetowej fundacji.
2. Powinnaś mieć możliwość zapoznania się z miejscem porodu, o ile warunki organizacyjne szpitala to umożliwiają. Wiele placówek organizuje dni otwarte, aby przyszłe pacjentki mogły zdecydować czy proponowane warunki są dla nich wystarczająco komfortowe.
3. Możesz rodzić w domu, jednak porody domowe nie są refundowane przez NFZ. Koszty takiego porodu będziesz musiała pokryć z własnej kieszeni.





4. Od 21 tygodnia ciąży w ramach NFZ masz prawo do spotkań edukacyjnych z położną, które mają przygotować Cię do porodu i macierzyństwa. Wystarczy złożyć odpowiednią deklarację o chęci objęcia edukacją przedporodową w Twojej przychodni (można to uczynić także przez internetowy portal pacjenta). Podobnie jak w przypadku szpitali – wybór położnej nie jest objęty rejonizacją, a zatem możesz współpracować z każdą położną, która ma podpisany kontrakt z NFZ.
5. Edukacja przedporodowa obejmuje praktyczne i teoretyczne przygotowanie Ciebie oraz bliskiej Ci osoby do podejmowania działań prozdrowotnych w okresie ciąży, porodu, porożu oraz do rodzicielstwa, w tym także kształtowanie właściwych zachowań i przygotowanie do sprawowania opieki nad noworodkiem.
6. Nie tylko lekarz, ale również położna może prowadzić Twoją ciążę. Warunkiem skorzystania z tej możliwości jest prawidłowy przebieg ciąży.





7. Wizyty w ciąży fizjologicznej – czyli takiej, która przebiega bez komplikacji – powinny odbywać się co 3-4 tygodnie. W III trymestrze powinnaś odwiedzać lekarza lub położną raz na dwa tygodnie, natomiast po 38. tygodniu jeszcze częściej.
8. Standardy opieki okołoporodowej wskazują konkretne świadczenia i badania, jakie przysługują Ci w zależności od tygodnia ciąży. Dokument znajdziesz w Internetowym systemie Aktów Prawnych.
9. Twój pracodawca ma obowiązek zwolnić Cię z obowiązku świadczenia pracy na czas wykonania badań, które nie mogą odbyć się poza godzinami pracy. *Za czas Twojej nieobecności przysługuje Ci wynagrodzenie.*
10. Masz prawo do korzystania ze świadczeń opieki zdrowotnej oraz z usług farmaceutycznych udzielanych w aptekach *bez kolejki.*





Uprawnienia

przysługujące kobiecie w trakcie porodu

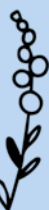
Narodziny dziecka to z pewnością jedno z najważniejszych, ale i najbardziej stresujących momentów w życiu kobiety. Warto się do niego dobrze przygotować, nie tylko fizycznie i psychicznie, ale również mieć świadomość uprawnień przysługujących rodzącej w zakresie opieki okołoporodowej.





Czy wiesz, że?

1. Powinnaś być traktowana z szacunkiem i brać udział w podejmowaniu decyzji związanych z porodem. *Wszelkie zabiegi medyczne powinny odbywać się za Twoją zgodą po uprzednim wyjaśnieniu wskazań medycznych.* Jak podaje Fundacja Rodzić po Ludzku – w przypadku nacięcia krocza, będącego niewątpliwie zabiegiem, na który kobieta powinna wyrazić zgodę – ponad połowa pacjentek nie jest wcale o nią pytana. Ważne, aby mieć świadomość, że możemy aktywnie uczestniczyć w porodzie: zadawać pytania i podejmować decyzje na podstawie wskazań personelu medycznego. Nakłucie pęcherza płodowego, podanie oksytocyny czy silnych leków przeciwbólowych również powinno odbywać się za naszą zgodą. Podobnie jak zabiegi okołomedyczne – takie jak ogolenie krocza czy wykonanie lewatywy – wymagają aprobaty rodzącej.
2. Personel medyczny powinien powitać Cię osobiście, szanować Twoją prywatność i poczucie intymności, a także omówić z Tobą plan porodu i metody łagodzenia bólu porodowego.
3. Sprawowana opieka powinna być dostosowana do Twoich indywidualnych potrzeb oraz aktualnej sytuacji zdrowotnej. Personel medyczny ma również za zadanie wspierać Cię w znalezieniu optymalnej pozycji do porodu. Możesz rodzić nie tylko na łóżku porodowym, ale również w dowolnej pozycji horyzontalnej, o ile nie ma ku temu przeciwwskazań medycznych. Powinnaś także mieć możliwość skorzystania z prysznicza lub kąpieli. Wszystko po to, abyś czuła się wygodnie i swobodnie.





4. W czasie porodu możesz korzystać ze wsparcia dowolnej osoby bliskiej. Nie ma wymogu, aby był to ojciec dziecka.
5. Masz prawo do łagodzenia bólu porodowego w postaci farmakologicznych i nefarmakologicznych metod. Do tych pierwszych zalicza się:
 - *analgezę wziewną* – mieszanina tlenu i podtlenku azotu, którą kobieta dozuje samodzielnie, wedle potrzeby. Ta metoda potocznie nazywana jest gazem rozweselającym,
 - *dożylnie lub domięśniowe leki przeciwbólowe* (tzw. opioidy),
 - *analgezia regionalna*, czyli:
 - ✗ o znieczulenie zewnątrzoponowe – polega na podaniu do przestrzeni zewnątrzoponowej leku miejscowo znieczulającego lub założeniu cewnika zewnątrzoponowego;
 - ✗ o znieczulenie podpajęczynówkowe – polega na podaniu do przestrzeni podpajęczynówkowej leku o działaniu miejscowo znieczulającym;
 - ✗ o połączone znieczulenie podpajęczynówkowe i zewnątrzoponowe.

Niestety niejednokrotnie zdarza się, że szpitale odmawiają podania rodzącej znieczulenia, gdyż brakuje im anestezjologów. Jeśli zatem zależy Ci na tej formie łagodzenia bólu, upewnij się, że szpital, który wybrałaś dysponuje odpowiednią liczbą specjalistów. Pamiętaj jednak, że znieczulenie może wiązać się z określonymi powikłaniami i nie jest rutynowym zabiegiem. Warto





zatem na początku spróbować skorzystać z *niefarmakologicznych metod łagodzenia bólu porodowego*, takich jak:

- przyjmowanie pozycji zmniejszających dolegliwości bólowe: spacer, kołysanie się, pozycja kuczna lub wertykalna z wykorzystaniem sprzętów pomocniczych, w szczególności takich jak: gumowa piłka, worek sako, drabinki, materac, sznury porodowe, krzesło porodowe,
 - techniki oddechowe i ćwiczenia relaksacyjne,
 - metody fizjoterapeutyczne, w tym: masaż relaksacyjny, ciepłe lub zimne okłady w okolicach odczuwania bólu,
 - przezskórną stymulację nerwów (Transcutaneous Electrical Nerve Stimulation – TENS)
 - immersję wodną, czyli spędzenie pierwszej fazy porodu w wodzie,
 - akupunkturę,
 - akupresurę.
6. Możesz nawadniać się w czasie porodu – nawet w jego aktywnej fazie, kiedy rozwarcie sięga 10 cm,
7. Decyzję o możliwości spożywania przez Ciebie posiłków w czasie porodu podejmuje osoba sprawująca opiekę. Nie wahaj się jednak komunikować, że jesteś głodna i pytać, czy to dobry moment na posilenie się.





Uprawnienia

przysługujące kobiecie w połogu

Połóg to okres około 6 tygodni po porodzie, w którym stopniowo ustają zmiany w ciele kobiety związane z przyjściem na świat dziecka. To z pewnością niełatwy czas, któremu towarzyszy zmęczenie, ból oraz huśtawka emocjonalna, będąca wynikiem zmian hormonalnych, jakie zachodzą w ciele kobiety. To także moment na przystosowanie się do nowej rzeczywistości. W tym szczególnym czasie warto korzystać z uprawnień wynikających ze standardów opieki okołoporodowej i wiedzieć czego możemy wymagać od personelu medycznego.

Zacznijmy od pobytu w szpitalu. Już tam młodym mamom przysługują konkretne uprawnienia związane z przyjściem na świat dziecka.



Czy wiesz, że?

1. Masz prawo do nieprzerwanego kontaktu z maluszkiem „*skóra do skóry*” co najmniej *dwie godziny po porodzie*. Mierzenie i ważenie mogą poczekać, a ocena w skali Apgar może odbywać się na Twoim brzuchu. To wyjątkowy i jedyny w swoim rodzaju czas, dlatego jeśli tylko masz ochotę dłużej tulić maluszka bezpośrednio po porodzie, to masz do tego pełne prawo.
2. Po porodzie przychodzi pora na karmienie. Będąc jeszcze w szpitalu, powinnaś otrzymać *instruktaż w zakresie prawidłowej pozycji i sposobu przystawienia dziecka* do piersi. Jeżeli personel medyczny nie wychodzi z inicjatywą pomocy w tym zakresie, śmiało proś o wsparcie. Pierwsze dni po porodzie są kluczowe dla rozkręcenia laktacji, dlatego nie wahaj się zadawać pytań i prosić o pomoc.





3. Podanie mleka modyfikowanego może nastąpić *wyłącznie na zlecenie lekarza lub za Twoją wyraźną zgodą*. Jeśli nie chcesz podawać maleństwu sztucznego mleka, a położna na to nalega, pamiętaj, że decyzja w tym zakresie należy albo do Ciebie, albo do lekarza.
4. Szpital ma obowiązek zapewnienia pacjentkom sprzętu do skutecznego pozyskiwania mleka kobiecego (*laktator szpitalny*). Warto jednak przed przyjęciem do szpitala sprawdzić czy faktycznie laktator jest dostępny, ewentualnie wyposażyć się we własny sprzęt.
5. Wcześniakowi, który nie może być karmiony mlekiem biologicznej matki, zaleca się podawanie *mleka z banku mleka kobiecego*. Poproś o takie mleko jeśli urodziłaś wcześniaka.
6. System opieki nad maluszkiem powinien odbywać się w trybie matka-dziecko, zwanym inaczej „*rooming-in*”, co oznacza, że maluszek powinien przebywać razem z mamą na sali szpitalnej. To rozwiązanie wspiera więzi między matką a dzieckiem, ma pozytywny wpływ na rozwój laktacji oraz pozwala przyzwyczaić się kobiecie do nowej roli. Jeśli położne sugerują Ci przewiezienie maleństwa do sali noworodkowej, a brak ku temu przesłanek medycznych, pamiętaj, że jeśli tylko taka jest Twoja wola, maluszek powinien być przy Tobie.





Po wypisaniu ze szpitala możesz liczyć na wsparcie położnej środowiskowej:

- w postaci *minimum 4 wizyt patronażowych* w Twoim domu,
- pierwsza wizyta położnej powinna odbyć się *w przeciągu 48 godzin* od otrzymania przez przychodnię zgłoszenia o urodzeniu dziecka.

Podczas wizyt położna udziela porad na temat opieki nad noworodkiem oraz jego pielęgnacji, ocenia stan zdrowia zarówno matki jak i dziecka, a także rozwój fizyczny maluszka i przyrost masy jego ciała. Co więcej, położna udziela także porad laktacyjnych, ocenia techniki karmienia, umiejętność ssania i skuteczność karmienia. Pomaga także w rozwiązywaniu problemów związanych z laktacją. Gdy masz kłopoty z laktacją, wizyty położnej to doskonały moment, aby zapytać o wszystko, co budzi Twoje wątpliwości. Położna jest tam dla Ciebie i Twojego maluszka.

- Pamiętaj, że masz również *prawo do wsparcia psychologicznego*, gdy nie jesteś w najlepszej kondycji. Poinformuj położną o wszystkich objawach, które Cię niepokoją i poproś o wsparcie. Przeciągający się baby blues może być zwiastunem depresji poporodowej, więc nie wahaj się prosić o wsparcie.

Ciąża & prawo pracy,

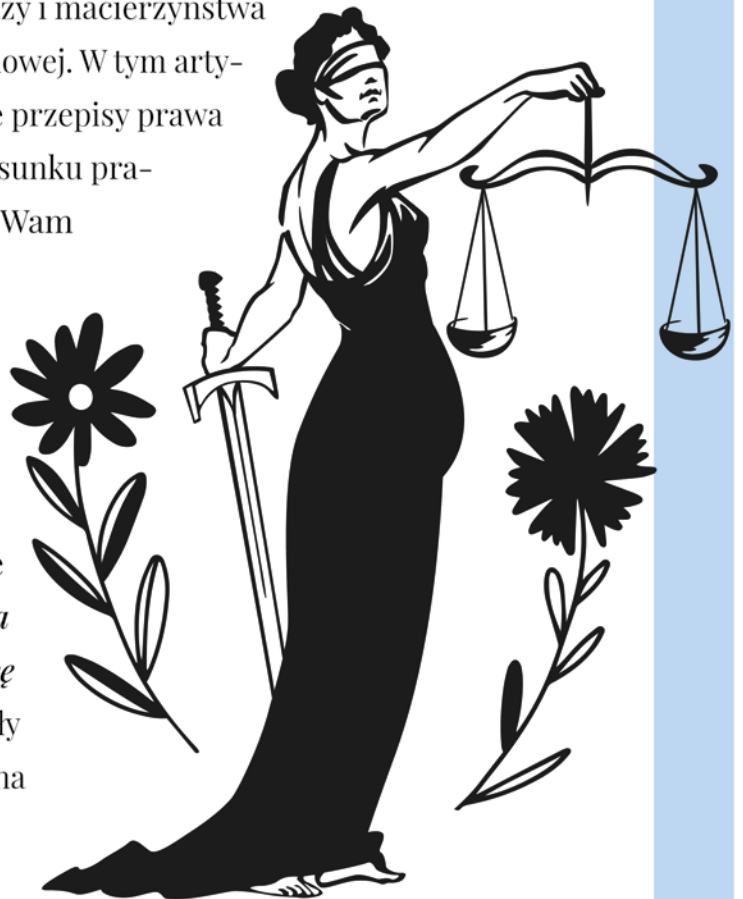
czyli analiza przepisów dotyczących ochrony trwałości stosunku pracy oraz przywilejów związanych z ciążą

Jesteś w ciąży? A może planujesz powiększenie rodziny?

Warto przed podjęciem takiej decyzji zadbać o swoją sytuację na rynku pracy, aby po okresie ciąży i macierzyństwa płynnie powrócić do aktywności zawodowej. W tym artykule przedstawimy Wam najważniejsze przepisy prawa pracy dotyczące ochrony trwałości stosunku pracy oraz przywileje, jakie przysługują Wam w związku z ciążą.

Zakaz wypowiedzania umów o pracę ciężarnej

W pierwszej kolejności powinnyście wiedzieć, że co do zasady *pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownicy będącej w ciąży*. Od tej reguły są jednak dwa wyjątki. Zwolnienia można dokonać gdy:



- 1 *Zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy ciężarnej.* Opisana sytuacja dotyczy stosunkowo rzadkich przypadków, które nie powinny stanowić powodów do obaw ze strony ciężarnej. Takie wypowiedzenie jest możliwe wyłącznie w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownicę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudniania na zajmowanym stanowisku oraz zawinionej utraty przez nią uprawnień koniecznych do wykonywania pracy.
- 2 *Pracodawca ogłosi upadłość lub likwidację.* Nie pozbawia to jednak ciężarnej prawa do zasiłku macierzyńskiego, który regulują odrębne przepisy.

Przedłużenie umowy o pracę na czas nieokreślony do dnia porodu

Przepisy prawa pracy przewidują także ochronę pracownic zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, która zakończyłaby się w czasie trwania ciąży. *Umowa o pracę na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.* Ochrona nie obejmuje zatem umów na okres próbny wynoszących miesiąc lub mniej oraz takich, które uległyby zakończyłyby się przed upływem trzeciego miesiąca ciąży. Co więcej, powyższa reguła nie obejmuje *umowy na zastępstwo*, która standardowo kończy się z upływem terminu w niej zawartego. Kobiety planujące ciążę, a będące zatrudnione właśnie na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, powinny zatem liczyć się z faktem, że w przypadku zajścia w ciążę ich umowa nie zostanie automatycznie przedłużona do dnia porodu.





Bezskuteczność wypowiedzenia

W przypadku gdy pracownica zostanie zwolniona z pracy, nie mając świadomości, że jest w ciąży, wówczas oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę będzie bezskuteczne. Idąc o krok dalej – gdyby okazało się, że pracownica zaszła w ciążę w czasie trwania okresu wypowiedzenia – wówczas pracodawca powinien cofnąć swoje oświadczenie o wypowiedzeniu umowy. Ochrona sięga tak daleko, że obejmuje również przypadki, w których to kobieta rozwiązuje stosunek pracy, nie mając świadomości, że jest w ciąży. W takim wypadku może uchylić się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli.

Prace zabronione

- Kobieta w ciąży *nie może wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia*, mogących mieć niekorzystny wpływ na zdrowie, przebieg ciąży. W zakresie wykazu tych prac, odsyłamy Was do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, które ujmuje to w sposób kompleksowy.
- Zabronione jest także *wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej*. Pora nocna obejmuje 8 godzin między 21:00 a 7:00 rano. Jeśli Twój pracodawca nalega, abyś została dłużej i dokończyła ważne zadanie, pamiętaj, że możesz odmówić bez narażania się na konsekwencje prawne.
- Pracodawca *nie może także delegować pracownicy* bez jej zgody poza stałe miejsce pracy, ani zatrudniać jej w systemie czasu pracy przerywanej.





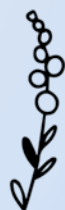
Czas pracy

- Kobieta w ciąży – zgodnie z ogólnym zakazem pracy w godzinach nadliczbowych, powinna pracować maksymalnie 8 godzin na dobę. W przypadku pracy przy komputerze, *ciężarna ma prawo do 10-minutowej przerwy w każdej godzinie swojej pracy.*
- Pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownicy w ciąży *zwolnienia w celu przeprowadzenia badań lekarskich*, które nie mogą odbyć się poza godzinami pracy. Za czas tej nieobecności, pracownicy przysługuje prawo do wynagrodzenia.

Urlop macierzyński w ciąży?

To możliwe! Pracownica może wykorzystać przypadającą jej część urlopu macierzyńskiego jeszcze w ciąży. Ważne jednak, aby nie było to więcej niż 6 tygodni z przypadającej jej puli. O urloпах dowiedzie się więcej w kolejnym wpisie z tej serii :)

Pamiętajcie, że powyższe zasady odnoszą się wyłącznie do umowy o pracę, a zatem nie mają zastosowania w przypadku umowy zlecenia lub umowy o dzieło.



Rodzicielstwo & prawo pracy,

*czyli o urloпах i szczególnych
uprawnieniach rodziców*



W tym materiale przybliżymy Wam podstawowe zagadnienia dotyczące urloпów związanych z pojawieniem się dziecka na świecie. Ten temat nie dotyczy wyłącznie mam, ale również ojców, którym prawo pracy przyznaje konkretne uprawnienia. Dodatkowo przedstawimy Wam także przywileje dla karmiących mam, powracających do pracy.

Urloп macierzyński

Zaczyna się z chwilą urodzenia dziecka, jednak na wniosek przyszłej mamy jego część w postaci maksimum 6 tygodni może zostać wykorzystana jeszcze przed porodem. Wymiar urlopu macierzyńskiego zależy od liczby urodzonych dzieci i wynosi:

- *20 tygodni* – w przypadku urodzenia jednego dziecka
- *31 tygodni* – w przypadku urodzenia bliźnięt
- *33 tygodnie* – w przypadku urodzenia trojaczków
- *35 tygodni* – w przypadku urodzenia czworga dzieci
- *37 tygodni* – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci.

Tylko 20 tygodni? Pewnie jesteście zaskoczeni, ale błędnie przyjęło się, że urlop macierzyński trwa rok, podczas gdy dopiero urlop macierzyński i urlop rodzicielski razem trwają łącznie rok. Ma to istotne znaczenie o tyle, że kodeks pracy przyznaje niektóre uprawnienia tylko w czasie urlopu macierzyńskiego. Na przykład, co do zasady pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego (obejmującego 20 tygodni po porodzie). Nie ma zatem przeszkód, aby do takiego rozwiązania umowy doszło w czasie trwania urlopu rodzicielskiego, o którym będzie mowa w dalszej części tego wpisu.

Wracając do kwestii urlopu macierzyńskiego, warto wiedzieć, że kobieta jest zobligowana do wykorzystania *14 tygodni* tego urlopu, co oznacza, że nie może się go zrzec. Może jednak przekazać pozostałą jej część – tj. 6 tygodni w przypadku urodzenia 1 dziecka – ojcu dziecka. Potocznie ten urlop nazywany jest *tacierzyńskim*, chociaż takie określenie nie pojawia się w przepisach prawa pracy.

Urlop ojcowski

Pracownikowi – ojcu przysługuje prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni aż do momentu ukończenia przez dziecko drugiego roku życia. Nie ma zatem wymogu, aby skorzystać z tego urlopu w całości od razu po narodzinach dziecka. Pracodawca dopuszcza podział tego urlopu na dwie części, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.



Urlop rodzicielski

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze:

- *32 tygodni* – w przypadku urodzenia jednego dziecka,
- *34 tygodnie* – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka.

Co istotne z tego urlopu mogą korzystać obydwój rodzice. W przeciwieństwie do urlopu macierzyńskiego mama wcale nie musi zrzekać się swojej części, aby urlop przysługiwał również tacie. Możliwe jest także jednoczesne korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez obydwu rodziców, *jednak łączny wymiar nie może przekraczać ustawowej puli* (tj. 32 tygodni lub 34 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka). Nie ma także przeszkód, aby rodzice korzystali z tego urlopu w nierównych proporcjach – np. mama 20 tygodni, a tata 12 tygodni.

Ten urlop udzielany jest jednorazowo albo w częściach *nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia*.

Ponadto, pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.





Urlop wychowawczy

To najdłuższy ze wskazanych wyżej urlopów, gdyż może trwać nawet *do 36 miesięcy*. Oczywiście, nie ma konieczności, aby wykorzystać go w pełnym wymiarze. Urlop może zostać udzielony *w maksymalnie 5 częściach* aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym *dziecko kończy 6 rok życia*.

Ten rodzaj urlopu przysługuje zarówno mamie, jak i tacie dziecka i – podobnie jak w przypadku urlopu rodzicielskiego – może być wykorzystany jednocześnie przez każdego z nich. Ważne jednak, aby łączny wymiar nie przekroczył ustawowych 36 miesięcy. *Prawo do urlopu wychowawczego zostało przyznane tylko tym pracownikom, którzy zatrudnieni są u danego pracodawcy minimum 6 miesięcy*. Gdy spełnione są podstawy do udzielenia tego urlopu, pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Co istotne, w czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Urlop wychowawczy, jako jedyny spośród wskazanych wyżej, jest *urlopem bezpłatnym*.



Przerwy na karmienie

Mamie karmiącej piersią i wracającej do pracy przysługuje uprawnienie do *dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy*. 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. Oznacza to zatem, że mama może połączyć dwie przerwy po 30 minut i skończyć pracę godzinę wcześniej.

Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli natomiast czas pracy kobiety nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej wówczas jedna przerwa na karmienie.



нено®

Zwolnienie na dziecko

Pracownikowi wychowującemu 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*. Niezależnie od tego, warto pamiętać, że rodzicom przysługuje także prawo do zasiłku opiekuńczego na chore dziecko w wymiarze do 60 dni.

Mamy nadzieję, że przygotowany przez nas materiał rozjaśnił Wam zagadnienia związane z przepisami prawa pracy. Zachęcamy Was do dyskusji i wymiany doświadczeń na naszej facebookowej grupie wsparcia *"Rodzę z Neno"*

Dolącz do grupy „Rodzę z Neno!”

Drodzy Rodzice! To miejsce stworzone specjalnie dla Was. Będziemy tutaj dzielić się doświadczeniami związanymi z ciążą i rodzicielstwem, ale również odpowiadać na pytania dotyczące naszych produktów. Chcemy służyć radą i dodawać Wam otuchy. Poza wsparciem merytorycznym, możecie liczyć na cykliczne kody rabatowe do naszego sklepu.

Zapraszamy do dyskusji w duchu wzajemnego szacunku i zrozumienia. *Jesteśmy tutaj dla Was!*



Przydatne linki

- standardy opieki okołoporodowej:
<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001756/O/D20181756.pdf>
- <https://www.rodzicpoludzku.pl/>
- <https://gdzierodzic.info/>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170000796>

Wydawca:

Neno. KGK TRADE sp. z o.o. sp.k
ul. Ujastek 5B, 31-752 Kraków

Redaktor naczelna:

Magdalena Stronczak

Skład i projekt graficzny:

Katarzyna Czarnecka



§ *Mamo, masz prawo!*

nenò