**Mama w pracy**

**Obchodząc Dzień Matki, warto pomyśleć o tym, że czas pandemii jest dla wielu mam, zwłaszcza tych pracujących zawodowo, bardzo trudny. To dobra okazja, by przypomnieć kilka podstawowych uprawnień związanych z rodzicielstwem – tłumaczy prof. Monika Lewandowicz-Machnikowska, prawniczka z Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu.**

Pandemia spowodowała, że matki zostały obciążone dodatkowymi obowiązkami domowymi i opiekuńczymi. Pozornie może się wydawać, że pracując w domu, mamy mogą lepiej łączyć pracę zawodową z opieką nad dziećmi, ale to raczej iluzja, zwłaszcza w przypadku młodszych dzieci. Gdy nie działa przedszkole, a szkoła pracuje online to na rodziców, a często właśnie na matki, spada ciężar opieki nad dziećmi i udzielenia im pomocy w realizacji obowiązków szkolnych, nie mówiąc o normalnych obowiązkach domowych. Należy również zwrócić uwagę na fakt, że w przypadku wykonywania pracy zdalnej trudniej jest utrzymać sztywne ramy czasu pracy, a tym samym zachować równowagę pomiędzy pracą i życiem prywatnym. Z wielu miejsc słychać zatem głos pracujących kobiet, które, aby móc wywiązać się z obowiązków, „zarywają” noce.

Pomimo tego, że większość uprawnień związanych z opieką nad dziećmi przysługuje obecnie obojgu rodzicom, ciągle pokutuje przekonanie, że problem opieki nad dziećmi to problem pracujących matek. Wielu pracodawców uważa posiadanie małych dzieci przez pracujące kobiety za problem, a więc wolą, aby pełnienie roli matki pozostawało sprawą prywatną pracownika. Tym bardziej zatem należy docenić pracodawców, którzy w czasie pandemii podejmowali starania, aby np. w okresach ferii szkolnych wspierać pracujących rodziców organizując online dodatkowe zajęcia dla ich pociech.

Niezależnie od powyższego w Dniu Matki warto przypomnieć kilka podstawowych uprawnień związanych z rodzicielstwem.

Nie wolno pytać kobiet na rozmowach kwalifikacyjnych, czy posiadają dzieci lub zamierzają je mieć w przyszłości (to dyskryminacja). W razie takiego pytania kobieta ma nawet prawo skłamać, wszak chroni się przed bezprawnym działaniem pracodawcy.

Warto ponadto pamiętać, że pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, ani bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy oraz zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy. Co więcej pracodawca jest zobowiązany udzielać kobiecie ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 185 k.p.). Prawo nakazuje zmianę rozkładu czasu pracy w przypadku kobiet pracujących w porze nocnej na okres ciąży ( 178 1 k.p. ). Pracodawca zatrudniający kobietę w ciąży lub karmiącą piersią przy pracy wzbronionej dla kobiet w ciąży lub karmiących powinien przenieść ją do innej pracy, a jeżeli nie jest to możliwe zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy (art. 179 k.p.). Dzieje się tak również w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez kobietę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego. Pracodawca zatrudniający kobietę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, np. przy pracach związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów, jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Po urodzeniu dziecka w celu opieki nad nim prawo zapewnia matkom (jak również ojcom) możliwość przerwy w pracy w formie urlopów macierzyńskiego, rodzicielskiego, ewentualnie wychowawczego. Nie wszyscy zapewne wiedzą jednak, że pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika (art.1867 k.p.).

Kobieta, która karmi dziecko piersią, ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw na karmienie wliczanych do czasu pracy, a jeśli karmi więcej niż jedno dziecko przerwy wydłużają się do 45 minut każda. Przerwy mogą być udzielane łącznie. Trzeba jednak pamiętać, że przerwa nie przysługuje, gdy pracownica jest zatrudniona na czas krótszy niż 4 godziny, a jeśli czas pracy nie przekracza 6 godzin, przysługuje tylko jedna przerwa (art. 187 k.p.). W praktyce kobiety korzystają z nich, skracając godziny pracy.

W przypadku posiadania starszych dzieci warto mieć na uwadze, że pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia 4 lat nie wolno bez jego zgody zatrudniać w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, ani bez jego zgody delegować poza stałe miejsce pracy, a ponadto zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy (art.178). 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. A w razie nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem pracownik ma prawo na zasadach określonych w przepisach o ubezpieczeniu społecznym do zasiłku opiekuńczego.

Oczywiście wymieniono powyżej tylko najważniejsze uprawnienia przysługujące rodzicom, z których mogą korzystać matki. Pominięto bardziej złożone kwestie, takie jak ochrona trwałości stosunku pracy czy szczegółowe regulacje dotyczące korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem. Ich omówienie przekracza możliwości, jakie daje krótki tekst. Warto jednak, jak sądzę, czasami przypomnieć również te pozornie drobne uprawnienia, ponieważ to one na co dzień decydują o możliwości pogodzenia roli pracownika i matki.

*dr hab. Monika Lewandowicz - Machnikowska, prof. Uniwersytetu SWPS*