



woman
labour
matters

Mój powrót do pracy - podręcznik dla kobiet

*Elżbieta Niezgódka, adwokatka
HR lawyer for women*



Czego się dowiesz?

- 1. Kończy mi się urlop rodzicielski. Mam dużo dni urlopu wypoczynkowego. Czy mogę go wykorzystać? - s. 1**
 - Czy pracodawca może odmówić mi urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie rodzicielskim?
- 2. Wracam do pracy. Czy mogę pracować w niższym wymiarze? - s. 2**
 - O ile mogę obniżyć etat?
 - Kiedy powinnam złożyć wniosek?
 - A co w przypadku jeśli będę chciała wcześniej zacząć pracę w niższym wymiarze?
- 3. Czy w czasie gdy korzystam z obniżonego etatu przysługuje mi ochrona przed wypowiedzeniem? - s. 3**
 - Od kiedy przysługuje mi ochrona przed wypowiedzeniem w czasie obniżonego etatu?
 - Jak długo przysługuje mi ochrona przed wypowiedzeniem?
- 4. Czy mogę najpierw pójść na urlop wychowawczy i potem pracować w niższym wymiarze? - s. 4**
 - Czy w takiej sytuacji przysługuje mi ochrona przed wypowiedzeniem?
 - Czy po zakończeniu 12 miesięcznej ochrony muszę wrócić do pełnego wymiaru czasu pracy?
- 5. Czy w czasie ochrony na obniżonym etacie mogę dostać dyscyplinarkę? - s. 5**
 - Typowe przykłady dyscyplinarki z powodu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków”
- 6. Na jakim stanowisku będę pracować po powrocie do pracy? - s. 6**
 - A co w przypadku gdy firma nie ma możliwości żeby mnie dalej zatrudniać na dotychczasowym stanowisku?
- 7. Jak pogodzić pracę z karmieniem dziecka po powrocie do pracy? - s. 7**
 - A co w przypadku gdy karmię dwójkę dzieci?
 - Czy obniżony czas pracy ma znaczenie dla długości przerw na karmienie?
 - Czy muszę mieć zaświadczenie od lekarza, że karmię piersią?
 - Czy powinnam złożyć wniosek o udzielenie przerw na karmienie piersią?
- 8. Na co jeszcze powinnam zwrócić uwagę po powrocie do pracy? - s. 8**
 - Zasada niedyskryminacji
- 9. Jak napisać wniosek o obniżenie etatu?- s. 9**
 - Wzór wniosku o obniżenie etatu
 - Przykładowo wypełniony wniosek o obniżenie etatu
- 10. Jak napisać wniosek o udzielenie przerw na karmienie piersią? - s. 10**
 - Wzór wniosku o udzielenie przerw na karmienie piersią



Kończy mi się urlop rodzicielski. Mam dużo dni urlopu wypoczynkowego. Czy mogę go wykorzystać?

Jak najbardziej. Możesz wykorzystać zarówno urlop zaległy z poprzedniego roku, jak i bieżący z bieżącego roku.

Czy pracodawca może odmówić mi urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie rodzicielskim?

Nie. Pracodawca powinien uwzględnić wniosek o urlop wypoczynkowy pracownicy powracającej z urlopu rodzicielskiego. Pracownik również decyduje, ile dni urlopu wypoczynkowego chce wykorzystać. Pracownik może wykorzystać tylko część dni urlopowych. Nie musi bezpośrednio po urlopie rodzicielskim wykorzystać wszystkich przysługujących mu dni urlopowych.

Jest to wyjątek od zasady, że konieczna jest zgoda pracodawcy na urlop wypoczynkowy pracownika. W każdym innym wypadku nieobecności w pracy (nawet w przypadku urlopu na żądanie) trzeba taką zgodę uzyskać. Jedynie w sytuacji, gdyby pracownik był niezdolny do pracy, np. z powodu choroby, to pracodawca miałby możliwość odmowy udzielenia urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie rodzicielskim.

Warto jednak dopilnować, żeby urlop przypadł bezpośrednio po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, tj. następnego dnia. Jeśli pomiędzy urlopem rodzicielskim a urlopem wypoczynkowym będzie chociażby jeden dzień przerwy, to wówczas pracodawca nie będzie zobowiązany do udzielenia zgody. Pracodawca będzie mógł odmówić urlopu i wymagać od pracownika kontynuowania pracy. Obowiązek udzielenia urlopu wypoczynkowego dotyczy jedynie sytuacji, gdy urlop wypoczynkowy ma przypadać „bezpośrednio” po urlopie rodzicielskim.



Wracam do pracy.

Czy mogę pracować w niższym wymiarze?

Tak. Pracownik, uprawniony do urlopu wychowawczego może pracować w niższym wymiarze czasu pracy. Musi jednak złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego czasu pracy.

O ile mogę obniżyć etat?

Maksymalnie o połowę. Obniżenie etatu może być jednak mniejsze, np. może to być praca na 3/4 etatu lub 7/8 etatu. To pracownik decyduje w jakim wymiarze chce obniżyć swój czas pracy. Pracodawca taki wniosek jest zobowiązany zaakceptować.

Kiedy powinienam złożyć wniosek?

Pracownik ma obowiązek złożyć wniosek nie później niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze. Pracodawca musi taki wniosek zaakceptować i obniżyć wymiar czasu pracy zgodnie z prośbą pracownika.

A co w przypadku jeśli będę chciała wcześniej zacząć pracę w niższym wymiarze?

Jeśli pracownik spóźni się ze swoim wnioskiem i wskaże taki dzień rozpoczęcia pracy w

obniżonym wymiarze, który przypadać będzie wcześniej niż po upływie rzeczonych 21 dni, to wówczas pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Przykład: Matylda złożyła wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy pierwszego dnia po powrocie do pracy np. 1 października. Wskazała, że chciałaby zacząć pracę w niższym wymiarze już od 2 dnia pracy, czyli od 2 października.

Pracodawca nie musi akceptować jej prośby i obniżyć wymiaru czasu pracy od 2 października. Powinien jednak to zrobić maksymalnie do 22 października.



Czy w czasie gdy korzystam z obniżonego etatu przysługuje mi ochrona przed wypowiedzeniem?

Tak. W czasie, gdy pracujesz w niższym wymiarze czasu pracy, jesteś chroniona przed wypowiedzeniem. Poza kilkoma wyjątkami rozwiązanie z Tobą umowy o pracę w tym czasie byłoby sprzeczne z prawem.

Od kiedy przysługuje mi ochrona przed wypowiedzeniem w czasie obniżonego etatu?

Ochrona przed wypowiedzeniem zaczyna przysługiwać od chwili złożenia wniosku o obniżenie etatu, nie wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem pracy w niższym wymiarze.

Jeśli wniosek zostanie złożony wcześniej, np. 30 dni przed rozpoczęciem pracy w niższym wymiarze, to i tak ochrona będzie obowiązywać dopiero od 21 dnia przed rozpoczęciem korzystania z obniżonego etatu.

Przykład: 2 listopada Matylda wraca do pracy po urlopie rodzicielskim. Tego samego dnia Matylda składa wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu począwszy od 1 grudnia. W takiej sytuacji ochrona przed wypowiedzeniem rozpocznie się od 10 listopada czyli na 21 dni przed rozpoczęciem pracy w niższym wymiarze.

Jak długo przysługuje mi ochrona przed wypowiedzeniem?

Ochrona przed wypowiedzeniem przysługuje Ci do czasu powrotu do pełnego wymiaru czasu pracy, maksymalnie jednak przez 12 miesięcy.



Czy mogę najpierw pójść na urlop wychowawczy i potem pracować w niższym wymiarze?

Tak. Z obniżonego etatu pracownik może korzystać tak długo, jak długo jest uprawniony do korzystania z urlopu wychowawczego (35 miesięcy). Możliwe jest zatem wykorzystanie kilku miesięcy urlopu wychowawczego a później praca w obniżonym wymiarze czasu pracy. W obniżonym wymiarze czasu pracy możemy pracować do końca okresu, gdy przysługuje nam urlop wychowawczy.

Czy w takiej sytuacji przysługuje mi ochrona przed wypowiedzeniem?

Tak. Warto jednak pamiętać o ograniczonym okresie obowiązywania ochrony przed wypowiedzeniem, który wynosi maksymalnie 12 miesięcy.

Jeśli więc zostało nam mniej do końca czasu, kiedy przysługuje nam urlop wychowawczy, np. 6 miesięcy, to z obniżonego czasu pracy będziemy mogli skorzystać tylko 6 miesięcy. Tak samo przysługująca nam ochrona będzie ograniczona do 6 miesięcy.

Czy po zakończeniu 12 miesięcznej ochrony muszę wrócić do pełnego wymiaru czasu pracy?

Nie. Jeśli w chwili, gdy zakończyła Ci się ochrona przed wypowiedzeniem, nadal masz możliwość wykorzystania urlopu wychowawczego, to zamiast korzystać z niego możesz nadal pracować w niższym wymiarze czasu pracy.

Możesz tak pracować do końca okresu, kiedy przysługuje Ci urlop wychowawczy. Różnica jest tylko taka, że po upływie 12 miesięcy nie będziesz korzystać już z ochrony przed wypowiedzeniem.



Czy w czasie ochrony na obniżonym etacie mogą dostać dyscyplinarkę?

Tak. Jest to jeden z kilku wyjątków, kiedy pracodawca może zwolnić pracownika korzystającego z ochrony w czasie obniżonego wymiaru czasu pracy. Jest to rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W praktyce oznacza to tyle, że pracownik zostaje zwolniony tego samego dnia, kiedy otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy.

Pracodawca może w ten sposób zwolnić pracownika, gdy ten:

- w sposób ciężki naruszy swoje podstawowe obowiązki
- popełni przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku
- z własnej winy utraci uprawnienia konieczne do wykonywania pracy

Typowe przykłady dyscyplinarki z powodu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków”: nietrzeźwość pracownika, odmowa wykonania polecenia, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, kradzież mienia pracodawcy.

Pamiętaj! Od każdego zwolnienia z pracy (wypowiedzenia lub dyscyplinarki) przysługuje Ci odwołanie do sądu pracy.

Odwołanie możesz złożyć w ciągu 21 dni od chwili, gdy otrzymałaś wypowiedzenie lub dyscyplinarkę.



Na jakim stanowisku będę pracować po powrocie do pracy?

W pierwszej kolejności, pracownik wraca na swoje dotychczasowe stanowisko. Jest to zasada, której trzeba bezwzględnie przestrzegać. Jedyny wyjątek to likwidacja takiego stanowiska pracy w czasie, kiedy pracownik był na urlopie rodzicielskim.

„Usprawiedliwieniem” dla pracodawcy nie będzie natomiast sytuacja, gdy zatrudni on na to stanowisko inną osobę. Wówczas powinien on zwolnić taką osobę lub przenieść ją na inne stanowisko. Pierwszeństwo ma wracający do pracy rodzic.

A co w przypadku gdy firma nie ma możliwości żeby mnie dalej zatrudniać na dotychczasowym stanowisku?

Jeśli powrót na to samo stanowisko jest obiektywnie niemożliwy (na przykład przy jego likwidacji), pracodawca może zaproponować Ci inne stanowisko. Ma ono być równorzędne z tym, które zajmowałaś przed urlopem.

„Równorzędnym stanowiskiem” jest takie stanowisko, które gwarantuje wynagrodzenie na poziomie odpowiadającym temu pierwotnemu i zapewnia dotychczasową pozycję zawodową dając takie same możliwości awansu.



Jak pogodzić pracę z karmieniem dziecka po powrocie do pracy?

Gdy karmisz dziecko piersią i pracujesz od 6 do 8 godzin dziennie to przysługują Ci dwie półgodzinne przerwy. Te przerwy są wliczane do Twojego czasu pracy. Przysługuje Ci za ten czas wynagrodzenie.

A co w przypadku gdy karmię dwójkę dzieci?

Jeśli karmisz więcej niż jedno dziecko to przysługują Ci dwie przerwy każda po 45 minut.

Czy obniżony czas pracy ma znaczenie dla długości przerw na karmienie?

Tak. Jeśli pracujesz mniej niż 4 godziny dziennie to przerwy Ci nie przysługują. Jeśli pracujesz od 4 do 6 godzin dziennie to przysługuje Ci jedna przerwa na karmienie.

Czy muszę mieć zaświadczenie od lekarza, że karmię piersią?

Przepisy nie wymagają z góry przedstawienia takiego zaświadczenia. Jednak jeśli pracodawca zażąda potwierdzenia, że karmisz piersią, to postaraj się o stosowne zaświadczenie lekarskie.

Czy powinnam złożyć wniosek o udzielenie przerw na karmienie piersią?

Tak. Wzór znajdziesz na str. 13.



Na co jeszcze powinnam zwrócić uwagę po powrocie do pracy?

Wracając z urlopu powinnaś być traktowana z poszanowaniem zasady niedyskryminacji.

Nie wolno traktować Ciebie gorzej niż innych pracowników ze względu na to, że jesteś rodzicem i korzystałaś ze swojego prawa do urlopu rodzicielskiego.

Nie możesz być również pomijana w planowanych procedurach awansowych. Należy Ci się rzetelna ocena, dokonana w oparciu o przejrzyste i obiektywnie weryfikowalne kryteria, według tych samych zasad, które firma stosuje względem pozostałych osób.

Wyklucza to na przykład stosowanie przez pracodawcę przy ocenach rocznych kryteriów związanych z rodzicielstwem.

Niedopuszczalne są też „szybkie” awanse dokonywane w oparciu o niepoparte faktami założenie, że pracownik pozostający na urlopie rodzicielskim – w odróżnieniu od takiego, który z urlopu takiego nie korzystał – nie poradzi sobie z nowymi obowiązkami.



Jak napisać wniosek o obniżenie etatu?

....., 2020 r.
(miejscowość) (data)

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(oznaczenie pracodawcy)

Proszę wskazać o ile czasu
ma zostać obniżony czas
pracy np. 1/2, 7/8 itp.

WNIOSK O OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY

Na podstawie art. 186⁷ kp wnoszę o obniżenie mojego czasu pracy do _____ w okresie od dnia _____ do dnia _____. W tym okresie mogłabym korzystać z urlopu wychowawczego na _____ (imię i nazwisko dziecka).

Jednocześnie oświadczam, że dotychczas nie korzystałam z obniżonego wymiaru czasu pracy.

Załączniki:

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów.

Jeśli już korzystałaś z obniżonego wymiaru czasu pracy to należy odpowiednio dostosować to zdanie np. „Jednocześnie oświadczam, że w okresie od 1 stycznia do 15 czerwca 2020 r. korzystałam z obniżonego wymiaru czasu pracy w wymiarze 1/2.

Jeśli pracodawca ma już w aktach osobowych akt urodzenia dziecka to nie trzeba go ponownie załączać. Wtedy należy usunąć to zdanie.

.....
(podpis pracownika)



Przykładowo wypełniony wzór



-PRZYKŁADOWE WYPEŁNIENIE WNIOSKU-

Warszawa, 2 listopada 2020 r.

Pracownik:

Elżbieta Niezgódka

zam. ul. Pelczyńskiego 22D/32

01-471 Warszawa

Pracodawca:

Woman Labour Matters sp. z o.o.

ul. Pelczyńskiego 22D/32

01-471 Warszawa

WNIOSEK O OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY

Na podstawie art. 186⁷ kp wnoszę o obniżenie mojego czasu pracy do 7/8 w okresie od dnia 23 listopada 2020 r. do dnia 23 listopada 2021 r. W tym okresie mogłabym korzystać z urlopu wychowawczego na moje dziecko Elżbietę Niezgódkę.

Jednocześnie oświadczam, że dotychczas nie korzystałam z obniżonego wymiaru czasu pracy.

.....
Elżbieta Niezgódka



Jak napisać wniosek o udzielenie przerw na karmienie piersią?



-PRZYKŁADOWE WYPEŁNIENIE WNIOSKU-

Warszawa, 2 listopada 2020 r.

Pracownik:
Elżbieta Niezgódka
zam. ul. Pełczyńskiego 22D/32
01-471 Warszawa

Pracodawca:
Woman Labour Matters sp. z o.o.
ul. Pełczyńskiego 22D/32
01-471 Warszawa

WNIOSEK O UDZIELENIE PRZERW NA KARMIENIE PIERSIĄ

Na podstawie art. 187 kp zwracam się z prośbą o udzielenie dwóch przerw na karmienie piersią.

Wychowuję dziecko Elżbietę Niezgódkę i karmię ją piersią.

Do decyzji pracodawcy, czy chce żebyś załączyła zaświadczenie lekarskie. Jeśli nie, to to zdanie możesz usunąć.

Jednocześnie przedkładam zaświadczenie lekarskie potwierdzające, że karmię piersią.

Przerwy na karmienie piersią będę wykorzystywać od godz. 9:00 do godz 9:30 oraz od godz. 15:30 do godz. 16:00.

.....
Elżbieta Niezgódka





**Elżbieta Niezgódka, adwokatka
HR lawyer for women**

www.womanlabourmatters.pl

*Niniejszy materiał ma charakter informacyjny i nie stanowi porady prawnej.
Jego treść odnosi się do regulacji odpowiednich dla umów o pracę. Nie odnosi się do umów cywilnych
tj. umowy zlecenie, o dzieło, o współpracę i innych.
Warszawa, dnia 4 listopada 2020 r.*