

Działania państwa w zakresie ochrony pracy kobiet w aspekcie urlopu macierzyńskiego

State actions for the protection of women's work in the context of maternity leave

Agnieszka Kwiatkowska, Wyższa Szkoła Handlowa im. B. Markowskiego w Kielcach,
Zamiejscowy Wydział Nauk Ekonomicznych w Tarnobrzegu

STRESZCZENIE

Urlop macierzyński jest szczególnym rodzajem urlopu przysługującym pracownicy, która urodziła dziecko (dozwolone jest również wykorzystanie części urlopu przed porodem). W tym czasie przysługuje prawo do pobierania zasiłku macierzyńskiego. Korzystanie z urlopu macierzyńskiego reguluje Kodeks pracy. Wymiar urlopu macierzyńskiego jest uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

Słowa kluczowe: ochrona, zasiłek, urlop macierzyński.

Maternity leave is a special kind of holiday enjoyed by employees who gave birth to a child (it is allowed to use a part of the leave before childbirth). During this time, the employee is entitled to maternity allowance. The use of maternity leave is regulated by the Labour Code. Maternity leave depends on the number of children born in one confinement.

Keywords: protection, allowance, maternity leave.

ABSTRACT

Wstęp

Przedmiotem niniejszego artykułu jest analiza działań państwa w zakresie ochrony pracy kobiet w aspekcie urlopu macierzyńskiego.

Analizie poddane zostaną powszechnie obowiązujące konstrukcje prawne, wpływające na sytuację kobiet we wszystkich zakładach pracy (analiza ogólna).

Współcześnie, niezależnie od przepisów gwarantujących kobietom równe traktowanie w stosunkach pracy, europejskie prawo pracy przyznaje im dodatkowe uprawnienia związane z ciążą i porodem.

Podstawowym aktem prawnym podejmującym zagadnienie ochrony pracy kobiet w szczególnej sytuacji (macierzyństwa) jest Dyrektywa nr 85/92 z dnia 19 października 1992 roku w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (Dyrektywa nr 85/92 z 19.10.1992 r. 2016).

Dyrektywa reguluje trzy podstawowe zagadnienia:

- ochronę zdrowia kobiety w ciąży przed szkodliwymi warunkami w pracy;
- zakaz rozwiązywania stosunku pracy;
- urlop macierzyński.

Prace wzbronione kobietom

Jednym z głównych przejawów ochrony pracy kobiet jest zakaz ich zatrudniania przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia. Ochrona ta ma charakter bezwzględny co oznacza, że nawet za zgodą kobiety nie można jej zatrudniać przy pracach zabronionych. Ochrona wynika z biologicznych oraz kulturowych różnic pomiędzy kobietą a mężczyzną. Cechy fizyczne i biologiczne kobiet stawiają je w gorszej sytuacji zawodowej niż mężczyzn. Dlatego też dążenie do zapewnienia równych szans kobietom i mężczyznom jest tak istotne. Szanse te częściowo wyrównują zapisy prawa pracy związane z ochroną pracy kobiet. Dodatkowe uprawnienia kobiet nie są konkurencją dla mężczyzn (Grewiński 2009). Ochrona pracy kobiet w kwestii wykazu prac im wzbronionych dotyczy wszystkich kobiet bez względu na ich wiek, okres zatrudnienia czy rodzaj umowy. Naruszenie tego zakazu przez pracodawcę upoważnia kobietę do odmowy wykonywania pracy. Zakazy te chronią kobiety przed wysiłkiem fizycznym, transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała. Zakazami objęte są prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym, prace w hałasie oraz w drganiach, prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego oraz nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych, prace pod ziemią, prace poniżej poziomu gruntu oraz na wysokości, prace w podwyższonym lub obniżonym

ciśnieniu, prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi, prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych, prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi oraz psychicznymi. Z pewnością powyższy wachlarz prac zabronionych jest pozytywnym w zakresie ochrony pracy i zdrowia kobiet, zatem polityka państwa polskiego w tym kierunku wydaje się być właściwa (Uścińska 1992).

Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego

Jak czytamy w „Prawie pracy w pytaniach i odpowiedziach” M. Gersdorf i K. Rączki (Gersdorf, Rączka 2009) – urlop macierzyński jest odpłatnym okresem zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, ustanowionym ze względu na potrzebę wzmożonej ochrony zdrowia oraz sprawności psychofizycznej kobiety w ostatnim okresie ciąży w celu zapewnienia jak najlepszego porodu oraz w celu zapewnienia regeneracji sił po odbytym porodzie. A. Kisielewicz definiuje urlop macierzyński jako bezwarunkowe, obowiązkowe zwolnienie od pracy w związku z urodzeniem dziecka (Kisielewicz 2008). Urlop macierzyński służy nie tylko kobiecie – matce nowonarodzonego dziecka, ale również dziecku (Godlewska 1984). Urlop macierzyński ustanowiony został również w celu opieki nad dzieckiem we wczesnym okresie jego życia oraz w celu jego adaptacji w rodzinie.

Zakaz wypowiedzania umowy o pracę kobiecie ciężarnej, korzystającej z urlopu macierzyńskiego lub mężczyźnie wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, obowiązuje również w przypadku upadłości lub likwidacji zakładu pracy (Patulski i inni 2004). W takich przypadkach pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika ustala termin rozwiązania stosunku pracy. Do momentu ustania zatrudnienia pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikowi możliwość wykonywania pracy wykonywanej dotychczas lub innej, odpowiedniej do jego kwalifikacji i stanu ciąży, pracy. W przypadku braku możliwości zapewnienia takiej pracy pracownicy do dnia porodu – pracownicy przysługuje zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Z pewnością zakaz wypowiedzania umowy o pracę kobiecie ciężarnej pozytywnie wpływa na jej zdrowie w tym okresie. Zatem Autorka pozytywnie ocenia politykę państwa w tym zakresie. Podobnie jak w przypadku ochrony pracy kobiet ciężarnych, kobiety zatrudnione na umowę na okres próbny nieprzekraczający miesiąca nie są poddane szczególnej ochronie. Kobiety zatrudnione na okres próbny dłuższy niż miesiąc mają zapewnione przedłużenie umowy do dnia

porodu. Kolejną regulacją nadającą uprawnienia pracownikom w związku z korzystaniem z urlopu macierzyńskiego jest zasada, zgodnie z którą w przypadku przywrócenia do pracy wyrokiem sądowym przysługuje prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (artykuł 47 i 57 § 2 Kodeksu pracy oraz artykuł 177 § 4 Kodeksu pracy).

Uprawnienia kobiet w ciąży i opiekujących się dziećmi

Podstawowy urlop macierzyński trwa w sumie 20 tygodni, jednak 14 z nich przysługuje tylko matce dziecka. Jest on przy tym obligatoryjny, jeżeli więc matka zdecyduje się wrócić do pracy, pozostałe 6 tygodni urlopu wykorzystuje ojciec dziecka. Najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy kobieta składa pracodawcy pisemny wniosek o rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, do którego dołącza zaświadczenie z miejsca pracy ojca potwierdzające, że zostaje mu udzielony urlop tuż po zakończeniu go przez matkę.

Urlop macierzyński można wykorzystać także częściowo przed przewidywaną datą porodu – co najmniej 2 tygodnie przed terminem i w sumie nie więcej niż 6 tygodni samego urlopu macierzyńskiego. Dodatkowy urlop macierzyński jest dobrowolny i udzielany jest na wniosek osoby chcącej przedłużyć okres pozostawania z dzieckiem z 14-dniowym wyprzedzeniem. Matka może też, nie później niż 14 dni po porodzie, złożyć jeden wspólny wniosek o udzielenie bezpośrednio po podstawowym urlopie macierzyńskim dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze (a po nim jeszcze urlopu rodzicielskiego). Do urlopu macierzyńskiego jest uprawniona mniejsza liczba osób niż do zasiłku macierzyńskiego (<http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/822693,urlop-a-zasilek-macierzynski-komu-przysluguje-ile-wynosi-i-trwa.html> 2016).

Zasiłek macierzyński wypłacany przez ZUS przysługuje nie tylko osobom zatrudnionym na umowę o pracę, ale wszystkim podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu. Tak więc prawo do niego mają także dobrowolnie opłacające składkę chorobową osoby zatrudnione na umowę zlecenie czy prowadzące własną działalność gospodarczą. Nie ma natomiast możliwości uzyskania zasiłku przy umowie o dzieło, ponieważ składka nie może być w ogóle w tym wypadku odprowadzana. Wysokość zasiłku jest wyliczana na podstawie przeciętnego, miesięcznego wynagrodzenia pracownika wypłaconego za okres ostatniego roku, przypadającego przed przejściem pracownika na urlop macierzyński (i rodzicielski). Jeśli czas pracy był krótszy, wysokość zasiłku jest wyliczana w oparciu o cały okres zatrudnienia.

Według ustawodawstwa polskiego zasiłek macierzyński przysługuje objętym ubezpieczeniem chorobowym (<http://www.zus.pl> 2016):

- pracownikom;
- członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych;
- osobom wykonującym pracę nakładczą;
- osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- osobom z nimi współpracującym, w tym osobom świadczącym pracę na podstawie umowy uaktywniającej (Ustawa z dnia 4 lutego 2011 roku o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Dz.U. z 2013 r. poz. 1457);
- osobom prowadzącym pozarolniczą działalność oraz osobom z nimi współpracującym;
- osobom wykonującym odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;
- osobom odbywającym służbę zastępczą;
- duchownym.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje bez okresu wyczekiwania. Zasiłek macierzyński przysługuje za okresy odpowiadające okresom (Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. z 2014 r. poz. 159, art. 29):

- urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- urlopu rodzicielskiego;
- urlopu ojcowskiego.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego lub w okresie urlopu wychowawczego (<http://www.zus.pl> 2016):

- urodziła dziecko;
- przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, w wieku do 10 roku życia i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia;
- przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, w wieku do 10 roku życia w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej;

- pracownicy zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z którą umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu. W takim bowiem przypadku urodzenie dziecka ma miejsce w okresie ubezpieczenia.

Zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego (zatrudnienia), jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z naruszeniem przepisów prawa, jeżeli zostało to stwierdzone prawomocnym orzeczeniem sądu. W przypadku, gdy zatrudnienie ustało w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a pracownicy nie zapewniono innego zatrudnienia, przysługuje jej do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego (Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. z 2014 r. poz. 159, art. 30).

Prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje także ubezpieczonemu, który przyjmuje dziecko na wychowanie, na takich samych zasadach, które dotyczą ubezpieczonej. Również w razie śmierci ubezpieczonej lub porzucenia przez nią dziecka albo w razie przerwania okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego na okres, w którym ubezpieczona matka dziecka przebywa w szpitalu, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, jeżeli przerwą zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie wynosi (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 i 1662, art. 180 § 1):

- 20 tygodni (140 dni) – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 31 tygodni (217 dni) – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 33 tygodni (231 dni) – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 35 tygodni (245 dni) – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 37 tygodni (259 dni) – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

W przypadku urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, ubezpieczona ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 8 tygodni (56 dni) po porodzie, nie krócej niż przez okres 7 dni od

dnia zgonu dziecka. W razie śmierci dziecka po upływie 8 tygodni życia, ubezpieczona zachowuje prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Zasiłek macierzyński z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 10 roku życia (<http://www.zus.pl> 2016).

Matka dziecka, po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, może zrezygnować z dalszego pobierania zasiłku i wcześniej wrócić do pracy. W takim przypadku pozostałą część okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego wykorzystuje ubezpieczony ojciec dziecka. Zasada ta ma także odpowiednie zastosowanie w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie (Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. z 2014 r., poz.159, art. 29, ust. 4a).

W przypadku, gdy dziecko wymaga opieki szpitalnej, ubezpieczona może po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego przez okres co najmniej 8 tygodni po porodzie przerwać okres pobierania zasiłku macierzyńskiego, a pozostałą jego część wykorzystać w terminie późniejszym, po wypisaniu dziecka ze szpitala (Komentarz do ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – wybrane zagadnienia).

W przypadku, gdy opieki szpitalnej wymaga ubezpieczona, może ona przerwać pobieranie zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią zasiłku w wymiarze 8 tygodni po porodzie. Natomiast ubezpieczony – ojciec dziecka ma prawo do części zasiłku macierzyńskiego odpowiadającej okresowi pobytu ubezpieczonej w szpitalu. Łączny wymiar zasiłku macierzyńskiego wykorzystanego przez ubezpieczoną matkę dziecka i ubezpieczonego ojca dziecka nie może jednak przekraczać wymiaru określonego przepisami Kodeksu pracy. Również w przypadku, gdy ubezpieczona, która przyjęła dziecko na wychowanie, przebywa w szpitalu, może ona przerwać pobieranie zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu co najmniej 8 tygodni, a z zasiłku macierzyńskiego może skorzystać ubezpieczony wychowujący dziecko (<http://www.zus.pl> 2016).

Zasiłek macierzyński przysługuje za okresy odpowiadające okresom dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Ubezpieczonemu ojcu dziecka prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje na równi z ubezpieczoną matką dziecka. Rodzice mogą dzielić się tymi uprawnieniami w ramach przysługującego im wymiaru zasiłku macie-

rzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego ale nie mogą korzystać z nich równocześnie.

Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 i 1662, art. 182):

- w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub w przypadku przyjęcia na wychowanie:
 - od 1 stycznia 2012 roku do 16 czerwca 2013 roku – w wymiarze do 4 tygodni;
 - od 17 czerwca 2013 roku – w wymiarze do 6 tygodni;
- w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie lub w przypadku przyjęcia na wychowanie:
 - od 1 stycznia 2012 roku do 16 czerwca 2013 roku – w wymiarze do 6 tygodni;
 - od 17 czerwca 2013 roku – w wymiarze do 8 tygodni.

Zasiłek macierzyński, przez okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, przysługuje nie tylko pracownikom korzystającym z takich urlopów. Przysługuje również innym ubezpieczonym podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu.

Od dnia 17 czerwca 2013 roku zasiłek macierzyński przysługuje również przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego. Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zarówno w związku z urodzeniem dziecka, jak i w związku z przyjęciem na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, dziecka w wieku do 10 roku życia i wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia lub przyjęciem na wychowanie dziecka w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej. Warunkiem nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego jest wykorzystanie zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze obowiązującym od 17 czerwca 2013 roku.

Wymiar zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego wynosi 26 tygodni i można go wykorzystać w całości lub maksymalnie w trzech częściach, następujących bezpośrednio po sobie,

z których każda nie może być krótsza niż 8 tygodni i musi stanowić wielokrotność tygodnia. Wymiar urlopu rodzicielskiego nie jest uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie (lub przyjętych równocześnie na wychowanie). Z zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego rodzice mogą korzystać równocześnie z tym, że łączny wymiar urlopu i zasiłku przysługujący obojgu rodzicom nie może przekroczyć 26 tygodni. Pracownica lub pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego mogą łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku, wysokość zasiłku macierzyńskiego ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownica lub pracownik pracuje w czasie korzystania z urlopu rodzicielskiego. Zasada ta dotyczy wyłącznie pracowników i nie ma zastosowania do ubezpieczonych niebędących pracownikami (<http://www.zus.pl> 2016).

Aspekty urlopu ojcowskiego

Ubezpieczony ojciec wychowujący dziecko ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres ustalony jako okres urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 i 1662, art. 182). Ubezpieczony – ojciec wychowujący dziecko przysposobione, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego, w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej niż do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia sądu orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązków szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 10 roku życia.

Zasiłek macierzyński przez okres ustalony jako okres urlopu ojcowskiego przysługuje zarówno pracownikom korzystającym z takiego urlopu, jak i innym osobom podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu niebędącym pracownikami, do których przepisy Kodeksu pracy nie mają zastosowania.

Zasiłek macierzyński za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru, natomiast za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego – w wysokości 60% podstawy wymiaru zasiłku. W przypadku, gdy ubezpieczona nie później niż 14 dni po porodzie (lub po przyjęciu dziecka na wychowanie

i wystąpieniu do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo przyjęciu na wychowanie w ramach rodziny zastępczej) złoży wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze oraz urlopu rodzicielskiego, również w pełnym wymiarze, zasiłek macierzyński za wszystkie okresy wynosi 80% podstawy jego wymiaru. Ubezpieczonej, której zasiłek macierzyński jest wypłacany w wysokości 80% podstawy wymiaru, w przypadku rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w całości albo w części lub za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wypłaca się jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do wysokości 100% za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (<http://www.zus.pl> 2016).

Podsumowanie

Reasumując, stwierdzić należy, że zreformowany model ochrony pracowników w związku z macierzyństwem zmierza do stworzenia odpowiednich warunków pozwalających na łączenie aktywności zawodowej z wychowywaniem dzieci, odwrócenia niekorzystnych tendencji demograficznych i zwiększenia wskaźnika zatrudniania młodych matek powracających na rynek pracy. Taka polityka państwa z pewnością przyniesie korzyści dla całej gospodarki, w tym również dla jednostki. Szanse awansu kobietom po powrocie z urlopu macierzyńskiego daje jedynie 6% badanych. Podobnie małe jest według nich prawdopodobieństwo degradacji zawodowej i obniżka pensji. W celu poprawy sytuacji kobiet powracających na rynek pracy po urlopie macierzyńskim, wprowadzono możliwość powrotu kobiet do pracy na część etatu – minimalnie na pół etatu. W takiej sytuacji kobieta jest dodatkowo chroniona i pracodawca nie może jej zwolnić przez okres 12 miesięcy od dnia złożenia oświadczenia o chęci pracy na część etatu. Z pewnością tą regulacją prawną pozytywnie wpłynie na sytuację kobiet powracających na rynek pracy po urlopie macierzyńskim. Być może więcej kobiet zdecyduje się na rodzicielstwo, mając zagwarantowany powrót do pracy oraz możliwość pracy na część etatu, który umożliwia większy kontakt z dzieckiem w tak ważnym dla niego okresie adaptacji.

Bibliografia

1. Dyrektywa nr 85/92 z dnia 19 października 1992 roku w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią, <http://www.ec.europa.eu/enlargement/ccvista/pl/3199210085-pl.doc> [28.07.2016].
2. Gersdorf M., Rączka K., (2009) *Prawo pracy w pytaniach i odpowiedziach*, wydanie 3, Warszawa: Lexis Nexis.
3. Godlewska J., (1984) *Urlop i zasiłek macierzyński*, Warszawa: Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.
4. Grewiński M., (2009) *Wielosektorowa polityka społeczna – o przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Warszawa: WSP TWP.
5. <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/822693,urlop-a-zasilek-macierzynski-komu-przysluguje-ile-wynosi-i-trwa.html> [27.02.2016].
6. <http://www.zus.pl> [28.07.2016].
7. Kisielewicz A., (2008) *Zarys prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, wydanie IV zmienione, Przemysł: Wyższa Szkoła Prawa i Administracji w Przemysłu.
8. Patulski A., Patulski W., Walczak K., Orłowski G., Nałęcz M., (2004) *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa: C.H. Beck.
9. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 i 1662.
10. Ustawa z dnia 4 lutego 2011 roku o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Dz.U. z 2013 r. poz. 1457.
11. Uściska G., (1992) *Ochrona pracy kobiet, Ośrodek Postępu Organizacyjnego w Bydgoszczy*, Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego.

