

PRZYWILEJE RODZICÓW

Opieka nad małym dzieckiem

Matkom karmiącym piersią przysługują półgodzinne przerwy w pracy. Ponadto, pracownik wychowujący dziecko w wieku do 14 lat, ma prawo do dwóch dni na opiekę nad dzieckiem.

Po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub nawet wychowawczego, jeżeli np. wykorzystany został tylko w pewnej części, można wystąpić do pracodawcy o zapewnienie w czasie pracy przerw na karmienie dziecka. Pracownica może o to wnioskować, jeżeli faktycznie karmi dziecko piersią.

Przerwy na karmienie

Karmiącej matce przysługują dwie przerwy, każda po pół godziny, wliczane do czasu pracy. Jeżeli karmi piersią więcej niż jedno dziecko, ma prawo do dwóch przerw po 45 minut. Dla ułatwienia pracy możliwe jest połączenie dwóch przerw w jedną i np. skrócenie czasu pracy. Połączenie takie będzie możliwe jednak pod warunkiem wystąpienia z wnioskiem przez karmiącą matkę. W praktyce może więc ona na przykład rozpoczynać pracę odpowiednio godzinę lub półtorej godziny później albo, jeśli jest jej tak wygodniej, wychodzić w ciągu dnia. Należy jednak podkreślić, że pracownicy nie przysługują przerwa na karmienie, jeżeli jest zatrudniona w wymiarze czasu krótszym niż cztery godziny dziennie, a przy czasie pracy do sześciu godzin ma prawo tylko do jednej przerwy.

Nawet jeśli

pracownik wychowuje kilkoro dzieci w wieku do lat 14, należą mu się dwa dni na opiekę nad dzieckiem

Opieka do 14 lat

Kodeks pracy w art. 188 k.p. wskazuje, że pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na dwa dni, z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Nie ma przy tym znaczenia, czy drugi rodzic pozostaje bez pracy czy pracuje.

Aby skorzystać z takiego prawa, trzeba złożyć wniosek o udzielenie takiego zwolnienia od pracy. Pracodawca z kolei musi ten wniosek uwzględnić. Może oczywiście zbadać, czy podwładny rzeczywiście wychowuje dziecko w wieku do 14 lat oraz czy już nie wykorzystał w danym roku kalendarzowym prawa do dwóch dni zwolnienia (niezależnie od liczby dzieci w wieku do 14 lat). Dopiero jeśli okaże się, że złożone w tej kwestii oświadczenie pracownika było nieprawdziwe, pracodawca będzie mógł ukarać tego

pracownika naganą albo upomnieniem.

Takie zwolnienie, jak i jego długość, nie zależy od okresu zatrudnienia. W związku z tym nawet jeśli pracownik dopiero rozpoczął pracę u nowego pracodawcy, może od razu skorzystać z takiego uprawnienia. Musi oczywiście wychowywać dziecko w wieku do lat 14 oraz mieć prawo do takiego zwolnienia w danym roku. Jeśli wykorzystał je u poprzedniego pracodawcy, u kolejnego mu się ono nie należy.

Wolne na opiekę niewykorzystane w danym roku kalendarzowym, nie przechodzi na kolejny rok. Co więcej, zwolnienie od pracy w przeciwieństwie do urlopu wypoczynkowego jest uprawnieniem nieobowiązkowym.

Z uprawnienia tego skorzystać może tylko jeden z pracujących rodziców. Przed udzieleniem wspomnianego zwolnienia od pracy pracodawca powinien odebrać od pracownicy (pracownika) oświadczenie, w którym będzie wskazane, który z rodziców (opiekunów) będzie korzystał z uprawnienia.

Podstawa prawna

- Art. 187-188 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94, z późn. zm.).