

Macierzyństwo nie wyklucza pracy

ZATRUDNIENIE | Świeżo upieczone mamy mimo ograniczeń w kodeksie pracy starają się dorobić i nie stracić pozycji w firmie

TOMASZ ZALEWSKI

Zasadniczo urlop macierzyński służy regeneracji sił po ciąży i porodzie oraz opiece nad noworodkiem. Jeśli jednak kobieta chce iść do pracy i pobierać zasiłek macierzyński, może to zrobić.

- Czasem pracownice mogą podjąć dodatkowe prace i połączyć je z opieką. Bywa, że życie zmusza je do dorabiania. Szef dopuszczający do pracy kobietę korzystającą z urlopu macierzyńskiego na stanowisku określonym w umowie o pracę może popełniać wykroczenie z art. 281 kodeksu pracy - mówi Kamil

Kałużny, rzecznik Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi.

Podkreśla jednak, że pracownica zatrudniona np. na stanowisku krawcowej, korzystająca z tytułu tego stosunku pracy z urlopu macierzyńskiego, może po porodzie podpisać z tą samą (czy tym bardziej z inną) firmą umowę o pracę na stanowisku projektanta odzieży i wykonywać pracę zgodnie z tą nową umową.

Pilnują etatu

- Jest luka umożliwiająca pracę w trakcie macierzyńskiego.

Niekiedy naciska na to pracodawca, czasem kobieta chce utrzymać pozycję w firmie. W takich wypadkach panie pracują na podstawie umów cywilno-prawnych - mówi Grzegorz Orłowski, radca prawny z kancelarii Orłowski Patulski Walczak.

Bez kombinowania kobieta pobierająca zasiłek macierzyński może wrócić do pracy w czasie tzw. dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Ma wtedy prawo podjąć zatrudnienie u pracodawcy, który jej tego urlopu udzielił. Jest jednak limit, bo w tym czasie może pracować w wymiarze nie wyższym niż pół etatu.

30 tys. zł

może wynosić grzywna dla szefa zmuszającego pracownicę do pracy na macierzyńskim

Bez przeszkód może się zatrudnić na macierzyńskim u innego pracodawcy. ZUS nie zabierze jej zasiłku macierzyńskiego. Bo do tego zasiłku nie stosuje się przepisów określających zasady odbierania świadczeń osobom pracującym w czasie choroby. Choć lepiej nie afiszować się z dorabianiem

przed swoim głównym pracodawcą.

Nie nadużywać

- Praca w innej firmie w okresie urlopu macierzyńskiego będzie sprzeczna z jego celem. Korzystanie z tego urlopu to przywilej, ale i obowiązek - ma on chronić dziecko. Dlatego takie zatrudnienie to nadużycie zaufania pracodawcy, który urlopu udzielił - uważa Grzegorz Ruszczyk, radca prawny z kancelarii **Raczkowski Współpracownicy**.

To nadużycie może nawet powodować działania po stronie

pracodawcy - wezwanie do wykorzystywania urlopu zgodnie z jego celem lub inne działania związane wprost ze stosunkiem pracy, np. zwolnienie. Trzeba jednak pamiętać, że co do zasady kobieta na macierzyńskim jest pracownikiem chronionym i wszelkie kroki należy podejmować w zależności od konkretnej sytuacji - uważa Grzegorz Ruszczyk. Jego zdaniem nie można wykluczyć analogii do niezgodnego z celem wykorzystywania zwolnienia lekarskiego i odpowiedzialności matki. ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autora t.zalewski@rp.pl