

Maj 2011r.

## Ciąża i uprawnienia macierzyńskie dla pracownic z Polski, 2010 r.

Jesteś w ciąży i pracujesz, albo jesteś młodą matką? Jeśli tak, ta broszura przedstawi Ci zarys Twoich uprawnień i świadczeń socjalnych w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego oraz wskaże, gdzie zasięgnąć bardziej szczegółowych informacji.

### Spis treści

- Urlop macierzyński (Maternity Leave)
- Jak wystąpić o urlop
- Ustawowa płaca macierzyńska (Statutory Maternity Pay)
- Zasiłek macierzyński (Maternity Allowance)
- Zasiłek dla niezdolnych do pracy (Employment and Support Allowance)
- Powrót do pracy
- Inne uprawnienia i świadczenia

Czytając o swoich uprawnieniach musisz pamiętać o kilku kluczowych sprawach:

- Od 30 kwietnia 2011r. polscy pracownicy nie podlegają obowiązkowi rejestracji w Systemie Rejestracji Pracowników (*Workers Registration Scheme*), aby otrzymać pozwolenie na pracę. Polscy obywatele mają teraz takie same prawa do pracy i zasiłków, jak obywatele pozostałych państw należących do Europejskiego Obszaru Ekonomicznego (EOG).
- W razie zwolnienia z pracy, lub niesprawiedliwego traktowania z powodu ciąży, czy urodzenia dziecka, wszystkie pracownice są chronione przez przepisy o dyskryminacji na tle płci. Zwolnienie, lub niesprawiedliwe traktowanie z powodu odejścia na urlop macierzyński, albo korzystania z innych praw przysługujących matkom kwalifikuje się jako dyskryminacja.
- Jeśli pracujesz legalnie w Zjednoczonym Królestwie, masz prawo do Ustawowej Płacy Macierzyńskiej (Statutory Maternity Pay - SMP), albo Zasiłku Macierzyńskiego (Maternity Allowance - MA), o ile spełniasz ich wymogi. SMP i MA nie kwalifikują się jako fundusze publiczne.
- Te same uprawnienia przysługują zarówno zatrudnionym na pełnym etacie, jak i w niepełnym wymiarze godzin.
- Takie same uprawnienia przysługują Ci jeśli pracujesz na kontrakcie terminowym, lub tymczasowym. Jeśli nie posiadasz pełnego statusu zatrudnionej, na przykład jesteś

samozatrudniona, albo pracujesz dorywczo, nie przysługuje Ci urlop macierzyński, ale możesz mieć prawo do Płacy Macierzyńskiej i innych świadczeń.

- Ta broszura określa minimum Twoich praw w świetle przepisów. Twój pracodawca może oferować więcej, zawsze więc powinno się sprawdzić umowę o pracę, poprosić o wyjaśnienia związku zawodowe, lub dział personalny (Human Resources). Jeśli Twój pracodawca nie oferuje Ci tych uprawnień, powinnaś zwrócić się o poradę prawną.

## Szybki sprawdzian

### Zarys uprawnień pracowniczych.

Posiadasz pełny status osoby zatrudnionej, jeśli Twój pracodawca:

- odprowadza od Twojej płacy podatek i składkę ubezpieczeń społecznych (National Insurance)
- sprawuje kontrolę nad Twoją pracą oraz nad tym jak i kiedy ją wykonujesz
- zapewnia całość sprzętu potrzebnego do pracy.

Od jak dawna jesteś w obecnej pracy?	Zwykły i dodatkowy urlop macierzyński	Ustawowa płaca macierzyńska (SMP)	Czas wolny na opiekę przedporodową	Ochrona BHP	Ochrona przed zwolnieniem lub niesprawiedliwym traktowaniem
Byłam już w ciąży podejmując obecną pracę	Tak	Nie, ale może Ci przysługiwać zasiłek macierzyński	Tak	Tak	Tak
Podjęłam tę pracę zanim zaszłam w ciążę, zarabiam średnio poniżej £97 tygodniowo	Tak	Nie, ale może Ci przysługiwać zasiłek macierzyński	Tak	Tak	Tak
Podjęłam tę pracę zanim zaszłam w ciążę, zarabiam średnio ponad £97 tygodniowo	Tak	Tak, jeśli się kwalifikujesz. Jeśli nie, może Ci przysługiwać zasiłek macierzyński	Tak	Tak	Tak

### Jeśli nie jesteś pewna terminów

Jeśli nie masz pewności, czy podejmując obecną pracę byłaś już w ciąży, czy nie, albo czy przepracowałaś już u swego pracodawcy dość długo, by zakwalifikować się do pewnych uprawnień, powinnaś zasięgnąć porady w sprawie swojej sytuacji. To, co Ci przysługuje, będzie zależeć od daty, jaką wpisze położna/-y na zaświadczeniu MAT B1 około 20. tygodnia ciąży, trzeba to więc z nią/nim przedyskutować zanim wypełni formularz.

**Zarys uprawnień dla pracownic agencyjnych, dorywczych i innych, bez pełnego statusu zatrudnionych.**

Od jak dawna jesteś w obecnej pracy?	Zwykły i dodatkowy urlop macierzyński	Ustawowa płaca macierzyńska (SMP)	Czas wolny na opiekę przedporodową	Ochrona BHP	Ochrona przed zwolnieniem lub niesprawiedliwym traktowaniem
Byłam już w ciąży podejmując obecną pracę	Nie	Nie, ale może Ci przysługiwać zasiłek macierzyński	Nie	Prawo do oceny ryzyka, ale nie do uzyskania pracy alter-natywnej lub zawieszenia	Ochrona przed dyskryminacją na tle płci, ale nie przed nieuzasadnionym zwolnieniem
Podjęłam tę pracę zanim zaszłam w ciążę, zarabiam średnio poniżej £97 tygodniowo	Nie	Nie, ale może Ci przysługiwać zasiłek macierzyński	Nie	Prawo do oceny ryzyka, ale nie do uzyskania pracy alter-natywnej lub zawieszenia	Ochrona przed dyskryminacją na tle płci, ale nie przed nieuzasadnionym zwolnieniem
Podjęłam tę pracę zanim zaszłam w ciążę, zarabiam średnio ponad £97 tygodniowo	Nie	Tak, jeśli się kwalifikujesz. Jeśli nie, może Ci przysługiwać zasiłek macierzyński	Nie	Prawo do oceny ryzyka, ale nie do uzyskania pracy alter-natywnej lub zawieszenia	Ochrona przed dyskryminacją na tle płci, ale nie przed nieuzasadnionym zwolnieniem

## Zwykły i dodatkowy urlop macierzyński

### Co to jest zwykły urlop macierzyński (Ordinary Maternity Leave, OML)?

OML to pierwsze 26 tygodni urlopu macierzyńskiego. Jeśli wrócisz do pracy po 26 tygodniach OML, masz prawo do powrotu na dokładnie to samo stanowisko. Aby zakwalifikować się do urlopu macierzyńskiego musisz zawiadomić pracodawcę z odpowiednim wyprzedzeniem (zob. poniżej „Jak wystąpić o urlop”).

### Co to jest dodatkowy macierzyński (Additional Maternity Leave, AML)?

AML obejmuje kolejnych 26 tygodni i zaczyna się po zakończeniu zwykłego urlopu macierzyńskiego (OML). Jeśli wrócisz do pracy po AML, masz prawo wrócić na ten sam etat, ale – jeśli okaże się to zbyt trudne

– pracodawca może Ci zaoferować odpowiednie alternatywne stanowisko na podobnych warunkach.

### Czy muszę uprzedzić pracodawcę, w jakim wymiarze chcę skorzystać z urlopu macierzyńskiego?

Nie, pracodawca powinien być przygotowany na to, że wykorzystasz 52 tygodnie. Jeśli postanowisz nie korzystać z całości, powinnaś go uprzedzić o wcześniejszym powrocie do pracy z 8-tygodniowym wyprzedzeniem (zob. poniżej „Powrót do pracy”). Jeśli chcesz wybrać tylko OML, powinnaś również 8 tygodni wcześniej uprzedzić o swoim powrocie z końcem zwykłego urlopu.

### Komu przysługuje urlop macierzyński?

Prawo do rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przysługuje również kiedy dziecko urodzi się przed terminem. Urlop macierzyński przysługuje też w

przypadkach, gdy dziecko umrze po przyjsciu na świat, albo urodzi się martwe po 24. tygodniu ciąży.

Wszystkim pracownikom przysługuje prawo do OML i AML od momentu podjęcia pracy.

Nie gra też żadnej roli wymiar godzinowy, ani staż pracy u danego pracodawcy.

Zazwyczaj posiadasz pełny status zatrudnionej, jeśli Twój pracodawca:

- odprowadza od Twojej płacy podatek i składkę ubezpieczeń społecznych (National Insurance)
- sprawuje kontrolę nad Twoją pracą oraz nad tym jak i kiedy ją wykonujesz
- zapewnia całość sprzętu potrzebnego do pracy.

Pracując dla agencji, albo wykonując pracę dorywczą najczęściej nie kwalifikujesz się jako zatrudniona w świetle przepisów, ale możesz uzyskać płacę macierzyńską (zob. poniżej).

### **Kiedy mogę zacząć urlop macierzyński?**

Najwcześniej możesz rozpocząć zwykły urlop macierzyński (OML) 11 tygodni przed spodziewanym tygodniem porodu. Wypada to około 28. tygodnia ciąży, ale należy się posługiwać datą porodu z zaświadczenia MAT B1 wydanego Ci przez położną lub lekarza domowego. Znajdź w kalendarzu niedzielę poprzedzającą datę porodu (lub samą datę, jeśli poród ma wypaść właśnie w niedzielę) i odlicz 11 niedziel wstecz. To, kiedy przerwiesz pracę zależy tylko od Ciebie. Wolno Ci pracować aż do daty przewidzianego porodu, chyba że:

- zapadniesz na chorobę wynikłą z ciąży, albo uzyskasz na nią zwolnienie z pracy w ostatnich 4 tygodniach ciąży. W takim przypadku pracodawca może przenieść Cię na urlop macierzyński, nawet jeśli jesteś chora tylko przez jeden dzień. Jeśli jednak jest to tylko krótkotrwała dolegliwość, pracodawca może się zgodzić, abyś rozpoczęła urlop macierzyński zgodnie ze swym planem, np. wówczas, gdy zaaranżował zastępstwo, lub
- dziecko urodzi się przed datą, na jaką planowałaś początek urlopu. W takim przypadku rozpoczniesz urlop dzień po porodzie, o którym powinnaś zawiadomić pracodawcę skoro tylko będziesz w stanie.

## **Jak wystąpić o urlop**

### **Kiedy muszę zawiadomić pracodawcę, że jestem w ciąży?**

Musisz zawiadomić pracodawcę, że jesteś w ciąży najpóźniej do 15. tygodnia przed spodziewanym porodem. Nie ma żadnego wymogu, żebyś to zrobiła wcześniej, choć może to być dla Ciebie korzystne, bo np. specjalne przepisy BHP odnoszące się do ciąży i prawo do czasu wolnego na opiekę przedporodową obowiązują wówczas, gdy pracodawca wie o Twojej ciąży. Prawo chroni Cię też przed zwolnieniem i dyskryminacją na tle ciąży z chwilą, gdy pracodawca o niej wie.

### **Jak wyliczyć 15 tydzień przed przewidywaną datą porodu?**

Znajdź w kalendarzu niedzielę poprzedzającą datę porodu (lub samą datę, jeśli poród jest przewidziany na niedzielę) i odlicz 15 niedziel wstecz. Ta niedziela to początek 15 tygodnia przed przewidywaną datą porodu.

Należy się posługiwać datą porodu z zaświadczenia MAT B1 wydanego Ci przez położną, lub lekarza domowego około 20 tygodnia ciąży.

### **Jak mam zawiadomić, że chcę rozpocząć urlop i przejść na płacę macierzyńską?**

Aby uzyskać urlop macierzyński trzeba przed upływem 15. tygodnia przed przewidywanym porodem przekazać pracodawcy (jeśli tego zażąda, to na piśmie) następujące informacje:

1. że jesteś w ciąży,
2. spodziewany tydzień porodu,
3. datę, kiedy masz zamiar rozpocząć urlop macierzyński.

Jeśli chcesz przesunąć początek urlopu macierzyńskiego, musisz uprzedzić pracodawcę o nowej dacie co najmniej 28 dni przed nową, albo starą datą, w zależności od tego, która przypada wcześniej. Jeśli z ważnych przyczyn nie możesz tego zrobić, powiadom go jak najszybciej, skoro tylko będzie to możliwe. Aby uzyskać ustawową płacę macierzyńską (SMP), musisz uprzedzić pracodawcę 28 dni przed datą przejścia na to wynagrodzenie.

Musisz dać pracodawcy kopię zaświadczenia macierzyńskiego (formularz MAT B1 ze spodziewanym tygodniem porodu), otrzymanego od położnej lub lekarza rodzinnego około 20 tygodnia ciąży. Możesz złożyć wniosek o urlop i wynagrodzenie razem, w 15. tygodniu przed spodziewaną datą urodzenia dziecka.

Po takim uprzedzeniu, pracodawca musi w ciągu 28 dni napisać do Ciebie z podaniem oczekiwanej daty Twego powrotu z urlopu macierzyńskiego.

Jeśli nie możesz uprzedzić pracodawcy przed upływem 15. tygodnia od spodziewanego porodu (bo np. musisz nieoczekiwanie pójść do szpitala), musisz powiadomić go jak najszybciej, gdy tylko będziesz w stanie.

### **Do czego mam prawo w czasie urlopu macierzyńskiego?**

Przez cały okres urlopu macierzyńskiego nadal przysługują Ci takie same ustawowe prawa, jak wszystkim zatrudnionym w Zjednoczonym Królestwie. Na przykład, każdy ma prawo do 28 dni płatnego rocznego urlopu, bez względu na to, czy jest na urlopie macierzyńskim, czy nie.

Pracodawcy nie wolno też dyskryminować Cię pomijając Twoją kandydaturę przy awansach i podwyżkach płac.

Uprawnienia obowiązujące nadal podczas zwykłego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego (OML i AML):

- ustawowy okres wypowiedzenia, jeśli albo Ty, albo pracodawca zechcecie rozwiązać umowę o pracę
- prawo do odprawy (po 2 latach zatrudnienia)
- procedury postępowania dyscyplinarnego i zażaleń
- jeśli Twój kontrakt zawiera klauzulę zakazu pracy dla innych pracodawców, utrzyma ona również moc.

Twoje uprawnienia wynikające z umowy o pracę (takie jak np. służbowy samochód, czy płatne wakacje) zachowują swoją moc podczas Twego urlopu macierzyńskiego - z wyjątkiem pełnej pensji. W pierwszych 39 tygodniach urlopu będziesz mieć przypuszczalnie prawo do ustawowej płacy macierzyńskiej (SMP) lub płacy macierzyńskiej (MP – zob. poniżej). Po tym okresie dalszy urlop będzie na ogół bezpłatny. Niektórzy pracodawcy oferują dodatkowe wynagrodzenie macierzyńskie, sprawdź więc swój kontrakt i dowiedz się w dziale personalnym, lub od przedstawiciela związku zawodowego.

Jeśli stracisz etat podczas urlopu macierzyńskiego, pracodawca musi Ci zaoferować odpowiednie alternatywne stanowisko. Jeśli takie nie istnieje, musi Ci wypłacić wynagrodzenie za okres wypowiedzenia i odprawę, jaka będzie Ci przysługiwać.

## **Płaca macierzyńska (Maternity Pay)**

### **Co to jest Ustawowa Płaca Macierzyńska (SMP)?**

SMP wypłaca się przez 39 tygodni kobietom, które kwalifikują się do niej. Pracodawca wypłaca Ci to wynagrodzenie, po czym odbiera większość, albo całość od urzędu podatkowego (HMRC). Należy Ci się to nawet jeśli nie planujesz wrócić do pracy, albo zostaniesz zwolniona, lub stracisz miejsce pracy (po 26. tygodniu ciąży). Nie musisz zwracać żadnych sum otrzymanych w ramach SMP, nawet jeśli nie wrócisz do pracy.

Pracownice dorywcze, agencyjne i inne mogą otrzymać SMP, jeśli spełniają normalne warunki. Jesteś „zatrudniona”, jeśli Twój pracodawca płaci Ci w systemie PAYE, potrącając podatek i składki ubezpieczalni (National Insurance), natomiast jeśli jesteś samozatrudniona, nie posiadasz statusu „zatrudnionej”.

### **Kto otrzymuje SMP?**

SMP przysługuje Ci jeśli:

- pracowałaś u jednego pracodawcy przez co najmniej 26 tygodni licząc od 15. tygodnia przed rozwiązaniem (jest to w przybliżeniu również 26. tydzień ciąży). Innymi słowy – jeśli podjęłaś pracę przed zajściem w ciążę, a także
- jesteś nadal w pracy w 15. tygodniu przed przewidywaną datą porodu – nawet jeśli przepracujesz w tym tygodniu tylko 1 dzień – albo jesteś na zwolnieniu chorobowym, lub urlopie, a także
- otrzymujesz średnie tygodniowe wynagrodzenie w wysokości co najmniej £97 w ciągu 8 tygodni (jeśli pobierasz wypłaty tygodniowo), lub 2 miesiące (jeśli pobierasz wypłaty miesięcznie) aż do ostatniej wypłaty przed końcem 15. tygodnia przed przewidywaną datą porodu.

Aby otrzymywać SMP musisz w stosowny sposób powiadomić pracodawcę (zob. „Jak wystąpić o urlop”). Jeśli nie jesteś pewna, czy przysługuje Ci SMP, zapytaj na wszelki wypadek. Pracodawca rozważy, czy kwalifikujesz się do SMP, a jeśli nie, da Ci formularz SMP1 z wyjaśnieniem dlaczego. Musisz wtedy sprawdzić, czy możesz otrzymać Zasiłek Macierzyński (zob. poniżej).

Jeśli Twój pracodawca nie jest pewien jak naliczać SMP, albo jak otrzymać jej zwrot, może zadzwonić po poradę do urzędu podatkowego HMRC, na numer pomocowy dla pracodawców: 08457 143 143. Więcej informacji n/t problemów z płacą macierzyńską znajdziesz w broszurze [Common maternity pay problems \(Najczęstsze kłopoty z płacą macierzyńską\)](#).

### **Ile wynosi SMP?**

SMP wypłacana jest w dwóch wysokościach stawek: przez pierwsze 6 tygodni otrzymuje się 90% średnich zarobków. Potem przez 33 tygodnie wynosi £124,88 tygodniowo, albo 90% Twoich średnich zarobków, zależy która suma jest niższa.

Średnią wlicza się z wypłat pobieranych w ciągu ostatnich 8 tygodni lub 2 miesięcy aż do ostatniego dnia wypłaty przed zakończeniem tygodnia kwalifikacyjnego.

Twój pracodawca wypłaca Ci SMP w ten sam sposób jak dotychczas pensję. Odejmuje też podatek i składki ubezpieczeniowe (National Insurance).

### **Kiedy mogę otrzymać SMP?**

Tak jak w przypadku urlopu macierzyńskiego, początek może przypaść najwcześniej 11 tygodni przed spodziewaną datą urodzenia dziecka, chyba że:

- W ostatnich 4 tygodniach ciąży wystąpi związana z nią choroba/nieobecność w pracy, albo
- dziecko urodzi się zanim odejdziesz na urlop macierzyński.

SMP zazwyczaj zacznie obowiązywać w dniu, w którym rozpoczniesz urlop macierzyński. W razie którejś z powyższych okoliczności, które uruchomią urlop i płacę macierzyńską, SMP rozpocznie się w następujący sposób:

- jeśli jesteś na zwolnieniu chorobowym w zw. z komplikacjami w ostatnich 4 tygodniach ciąży, SMP zacznie się liczyć od drugiego dnia nieobecności w pracy. Jeśli więc zadzwonisz i powiadomisz, że jesteś chora w środę, okres SMP rozpocznie się w czwartek,
- jeśli urodzisz jeszcze przed zaplanowanym początkiem urlopu macierzyńskiego, SMP zacznie się liczyć od następnego dnia po dacie porodu.

W okresie urlopu macierzyńskiego możesz przepracować u pracodawcy, który wypłaca Ci SMP do 10 dni (tzw. dni „utrzymywania kontaktu”), nie tracąc nic z SMP. Jeśli jednak przepracujesz więcej niż 10 dni, nie możesz otrzymać SMP za żaden tydzień, w którym byłaś w pracy – nawet za część tygodnia.

### **Czy otrzymam SMP jeśli mój stosunek pracy skończy się po 15. tygodniu przed przewidywaną datą porodu?**

Tak, będziesz otrzymywać SMP, o ile byłaś jeszcze zatrudniona w 15. tygodniu przed przewidzianym porodem i jeśli spełniasz wszystkie normalne, wyżej wymienione warunki. Nie ważne też, czy w tym ostatnim tygodniu byłaś chora lub na wakacjach. Raz zakwalifikowawszy się do SMP, masz do niej prawo przez pełne 39 tygodni, nawet jeśli po 15 tygodniu przed planowanym porodem, albo w okresie urlopu macierzyńskiego stracisz pracę, odejdziesz z niej, albo wygaśnie termin Twojego kontraktu.

### **Mój pracodawca wypłaca dodatkowe wynagrodzenie macierzyńskie. Czy muszę je zwrócić, jeśli nie wrócę potem do tej pracy?**

Jeśli pracodawca oferuje wynikające z umowy dodatkowe wynagrodzenie macierzyńskie, musisz je zwrócić tylko

wtedy, jeśli tak było to ustalone z góry, lub szczegółowo wymienione w Twojej polisie macierzyńskiej. Zwrotowi podlega tylko kwota wynikająca z umowy, a nigdy zasadnicza suma SMP, wynosząca 90% średnich zarobków przez pierwsze 6 tygodni, a potem £124,88 przez 33 tygodnie. SMP należy do Ciebie, czy wrócisz do pracy, czy nie.

## Zasiłek macierzyński (Maternity Allowance)

### Co to jest zasiłek macierzyński?

Zasiłek macierzyński (MA) wypłaca lokalne biuro pracy Jobcentre Plus przez 39 tygodni. Możesz otrzymać MA, jeśli nie kwalifikujesz się do otrzymania SMP od swego pracodawcy, np. dlatego, że byłaś już w ciąży podejmując nową pracę, albo że Twoje zarobki są za niskie, lub jesteś samozatrudniona.

### Komu przysługuje MA?

Możesz starać się o MA jeśli:

- przepracowałaś co najmniej 26 z 66 tygodni przed przewidywaną datą porodu
- wykazesz się 13 tygodniami (niekoniecznie pod rząd), w których zarobiłaś średnio powyżej £30 tygodniowo.

Powinnaś wybrać te tygodnie, w których zarobiłaś najwięcej. Możesz dodać zarobki z więcej niż jednej pracy. **Do zasiłku macierzyńskiego liczą się zarówno zarobki z pracy etatowej, jak i z samozatrudnienia.**

W zestawieniu przepracowanych tygodni dokonanych na potrzeby zasiłku macierzyńskiego możesz uwzględnić okresy zatrudnienia w Polsce, lub innych państwach Europejskiego Obszaru Ekonomicznego (EEA). Jeśli w Polsce, lub w innym kraju EEA wносиłaś składki na fundusz chorobowy, możesz być w stanie wykorzystać to w staraniach o MA, ale tylko jeśli od przyjazdu do Zjednoczonego

Królestwa pracowałaś i zarabiałaś określoną sumę tygodniowo lub – jeśli jesteś samozatrudniona – wpłacałaś składki ubezpieczalni, albo byłaś z nich zwolniona z powodu niskich zarobków (Small Earnings Exception). Powinnaś poprosić władze w Polsce, lub innym kraju EEA o zaświadczenie o składkach ubezpieczeniowych na formularzu E104.

W razie wątpliwości poproś swoje lokalne biuro Jobcentre Plus o formularz MA1 i złóż wniosek. Pracownik biura dokona wyliczeń, czy przysługuje Ci zasiłek. Jeśli nie należy Ci się MA, powinien automatycznie użyć tego samego wniosku, żeby sprawdzić, czy możesz otrzymać w zamian Employment Support Allowance, czyli zasiłek dla niezdolnych do pracy (zob. poniżej).

Możesz starać się o MA najwcześniej 15 tygodni przed zakładaną datą rozwiązania, a pierwszą wypłatę możesz otrzymać najwcześniej 11 tygodni przed spodziewanym porodem. Powinnaś złożyć swój wniosek jak najwcześniej i zawiadomić biuro Jobcentre Plus o planowanej dacie przerwania pracy.

### Ile wynosi zasiłek macierzyński MA?

Zasiłek macierzyński wynosi £124,88 tygodniowo, lub 90% średnich zarobków, w zależności od tego, która suma jest niższa i jest wypłacany przez 39 tygodni.

## Zasiłek dla niezdolnych do pracy (Employment and Support Allowance, ESA)

### Co to jest ESA?

ESA (dawniej zasiłek inwalidzki, Incapacity Benefit) to tygodniowy zasiłek, który mogą otrzymać ciężarne kobiety nie kwalifikujące się do ustawowej płacy macierzyńskiej (SMP), ani zasiłku macierzyńskiego (MA). ESA kwalifikuje się jako zasiłek z funduszy publicznych. Nie musisz się poddawać badaniom medycznym oceniającym zdolność do pracy, gdyż Twoje zaświadczenie MAT B1 zostanie uznane za

dowód niezdolności do pracy na 6 tygodni przed przewidywanym porodem i przez 2 tygodnie po porodzie. ESA można również otrzymać w razie choroby, lub inwalidztwa uniemożliwiających podjęcie pracy.

### Komu przysługuje ESA?

Możesz otrzymać ESA, jeśli wpłacałaś, lub otrzymałaś kredyt wystarczającej sumy składek ubezpieczenia socjalnego (National Insurance) w ciągu ostatnich 3 lat podatkowych, nie nakładających się na obecny rok kalendarzowy. Aby otrzymać ESA, możesz się posłużyć składkami na ubezpieczenie społeczne płaconymi w Polsce lub innych krajach Europejskiego Obszaru Ekonomicznego (EEA). Powinnaś zapytać doradcę w biurze Jobcentre Plus, czy kwalifikujesz się do zasiłku. W razie wątpliwości złóż podanie.

Aby wystąpić o zasiłek ESA, wypełnij formularz zasiłku macierzyńskiego - Maternity Allowance (zob. wyż. „Zasiłek Macierzyński”). Jeśli nie przysługuje Ci MA, biuro Jobcentre Plus powinno automatycznie sprawdzić, czy przysługuje Ci ESA.

### Kiedy zasiłek ESA przysługuje kobiecie w ciąży?

Zasiłek ESA może być wypłacany od 6 tygodnia przed przewidywaną datą rozwiązania, aż do 2 tygodni po urodzeniu dziecka. Obecnie zasiłek ESA wynosi £65,45 tygodniowo (od kwietnia 2010 do kwietnia 2011 r.).

## Powrót do pracy

### Czy muszę uprzedzić, że wracam do pracy z urlopu macierzyńskiego?

Jeżeli wracasz do pracy po upływie 52 tygodni urlopu macierzyńskiego, to nie musisz o tym z góry uprzedzić. Po prostu idź do pracy w dniu, w którym powinnaś wrócić.

Jeśli chcesz wrócić do pracy przed końcem urlopu macierzyńskiego, musisz uprzedzić pracodawcę co najmniej 8 tygodni wcześniej z podaniem daty powrotu. Jeżeli tego nie zrobisz i pojawi się w pracy przed końcem

urlopu macierzyńskiego, pracodawca może Cię odesłać na co najmniej 8 tygodni, albo aż do końca urlopu, jeśli jego koniec przypada wcześniej.

Prawo zabrania Ci pracować przez 2 tygodnie po urodzeniu dziecka i ten okres znany jest jako Przymusowy Urlop Macierzyński (Compulsory Maternity Leave). W tym okresie nie będzie Ci wolno wrócić do pracy.

#### **Co się stanie po moim powrocie?**

Jeśli wrócisz po normalnym urlopie (OML), masz prawo powrotu na dokładnie tę samą posadę.

Jeśli wrócisz po dodatkowym urlopie (AML), masz nadal prawo do tego samego miejsca pracy. Ale jeśli pracodawca jest w stanie wykazać, że jest to trudno wykonalne, bo na przykład ten etat przestał istnieć, masz prawo oczekiwać odpowiedniej alternatywy na bardzo zbliżonych warunkach.

#### **A co, jeśli potrzebna mi będzie dłuższa przerwa w pracy?**

Nie możesz przedłużyć nieobecności w pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, gdyż przekraczając termin obu części urlopu, OML i AML, utracisz prawo do powrotu na swoje dawne miejsce.

Jeśli potrzebujesz więcej czasu, możesz:

- poprosić swego pracodawcę o udzielenie Ci natychmiast dorocznego urlopu wypoczynkowego. Zwróć uwagę, że płatny urlop odkłada się również podczas urlopu macierzyńskiego, mogło Ci się więc go trochę uzbierać, mogło Ci się więc go trochę uzbierać,
- zapytać pracodawcę, czy nie zgodzi się na dalszą nieobecność. Powinnaś go jednak poprosić o potwierdzenie tej umowy na piśmie z zapewnieniem, że będziesz miała prawo wrócić na to samo stanowisko,
- wykorzystać urlop rodzicielski (Parental Leave) po zakończeniu macierzyńskiego. Więcej informacji znajdziesz w broszurze [Time off for working parents](#). Chęć skorzystania z urlopu rodzicielskiego musisz zgłosić

21 dni wcześniej i jest on zazwyczaj bezpłatny, chyba że Twój pracodawca oferuje płatny urlop rodzicielski.

- Jeśli nie możesz wrócić do pracy z powodu choroby, możesz uzyskać zwolnienie chorobowe, ale tylko zgodnie z procedurą obowiązującą u Twojego pracodawcy. Więcej informacji znajdziesz w broszurze [Sickness during pregnancy and maternity leave](#).

#### **Co mam zrobić, jeśli nie chcę w ogóle wrócić do pracy?**

Powinnaś złożyć wypowiedzenie zwykłym trybem, zgodnie z umową o pracę, lub z zasadami przyjętymi normalnie w Twoim miejscu pracy. Jeśli nie posiadasz kontraktu, ani nie poinformowano Cię o takich zasadach, powinnaś zgłosić wypowiedzenie z tygodniowym wyprzedzeniem.

Nie będziesz musiała zwracać ŻADNYCH SUM otrzymanych w ramach ustawowej płacy macierzyńskiej (SMP).

#### **Co się stanie, jeśli powiem, że chcę wrócić do pracy, ale potem zmienię zdanie?**

Wiele kobiet nie jest w stanie przewidzieć przed urodzeniem dziecka, jak będzie się potem czuło, zawsze więc warto jest uprzedzić, że chce się wrócić do pracy, by nie zamykać sobie drzwi do powrotu. Jeśli potem postanowisz, że nie chcesz wracać, możesz złożyć wypowiedzenie normalnym trybem. Twój okres wypowiedzenia może przebiegać równoległe z urlopem macierzyńskim.

#### **Czy mogę wrócić w niepełnym wymiarze godzin?**

Masz prawo poprosić o pracę na niepełnym etacie, albo o elastyczny czas pracy, a Twój pracodawca ma obowiązek poważnie rozważyć tę prośbę. Aby odmówić Twojej prośbie, pracodawca musi wskazać ważne przyczyny wynikające z natury biznesu. Jeśli Ty, lub Twój partner chcecie pracować w niepełnym wymiarze godzin, lub zmienić czas pracy, zajrzyjcie do broszury [Child-friendly working hours](#).

#### **Mój urlop macierzyński dobiega końca, ale jestem ponownie w ciąży. Jakie mam uprawnienia?**

Będziesz miała prawo do nowego urlopu macierzyńskiego na następne dziecko, możesz też się kwalifikować do ustawowej płacy (SMP) lub zasiłku macierzyńskiego (MA). Więcej informacji znajdziesz w broszurze [Pregnant during Maternity Leave](#).

## **Inne uprawnienia**

#### **Płatne zwolnienie na opiekę przedporodową**

Jeśli jesteś zatrudniona etatowo, masz prawo uzyskać odpowiedni czas wolny na wizyty w przychodni zdrowia rodzinnego, lub u lekarza domowego, włącznie z czasem na podróż, bez utraty zarobków. Powinnaś zawiadomić pracodawcę, kiedy potrzebny Ci jest ten czas wolny. Pracodawca ma prawo zobaczyć Twoją kartę z wyznaczonym terminem wizyty i zaświadczenie, że jesteś w ciąży przed każdą wizytą z wyjątkiem pierwszej.

Opieka przedporodowa może obejmować kursy dla matek i zajęcia relaksujące. Może Ci być potrzebny list od lekarza, albo położnej, informujący pracodawcę, że te zajęcia stanowią element opieki przedporodowej.

#### **Prawa wynikające z przepisów BHP**

Jeśli jesteś w ciąży, właśnie urodziłaś dziecko, albo karmisz piersią, Twój pracodawca musi zapewnić Ci taką pracę i takie warunki w pracy, które nie będą zagrażać zdrowiu Twojemu i dziecka. Aby w pełni skorzystać z tej ochrony prawnej, musisz zgłosić pracodawcy na piśmie, że jesteś w ciąży, urodziłaś niedawno dziecko, lub że karmisz je piersią.

Twój pracodawca ma obowiązek:

- Przeprowadzić ocenę zagrożeń na Twoim stanowisku pracy i podjąć wszelkie rozsądne działania, by usunąć, lub zmniejszyć odkryte zagrożenia.

- Jeśli ryzyko istnieje nadal, pracodawca musi Ci zmienić warunki, albo godziny pracy, aby je ominąć.
- Jeżeli to będzie niemożliwe, albo nie zmniejszyłoby zagrożenia, pracodawca musi Ci zaoferować odpowiednie alternatywne stanowisko pracy.
- Jeśli to nie jest możliwe, pracodawca musi Cię zawiesić w pracy z pełnym wynagrodzeniem na tak długo, jak to będzie konieczne, aby uniknąć zagrożenia.

Jeśli pracujesz w godzinach nocnych, a lekarz zaleci przerwanie nocnej pracy ze względu na zdrowie i bezpieczeństwo, przysługuje Ci prawo przeniesienia się na dzienną zmianę, a jeśli to niemożliwe, zawieszenia z pełnym wynagrodzeniem. Musisz przedstawić zaświadczenie od lekarza.

#### **Karmienie piersią**

W ramach przepisów BHP oraz przepisów prawa przeciwko dyskryminacji na tle płciowym, matki karmiące piersią cieszą się pewną ochroną prawną w miejscu pracy. Więcej informacji znajdziesz w broszurze [Continuing to breastfeed on return to work.](#)

#### **Zwolnienie z pracy i niesprawiedliwe traktowanie**

Twój pracodawca złamałby prawo, gdyby traktował Cię niesprawiedliwie, zwolnił, albo wyselekcjonował do zwolnień grupowych z jakichkolwiek przyczyn powiązanych z ciążą, urodzeniem dziecka, albo urlopem macierzyńskim. Jeśli stracisz pracę w okresie ciąży, albo podczas urlopu macierzyńskiego, Twój pracodawca musi na piśmie wyjaśnić przyczynę. Przed upływem 3 miesięcy możesz złożyć skargę do trybunału pracy. Więcej informacji znajdziesz w broszurze [Dealing with pregnancy and maternity-related problems at work.](#)

#### **Choroba**

Jeśli zachorujesz w okresie ciąży jesteś chroniona przed niesprawiedliwym zwolnieniem i dyskryminacją na tle płciowym. Każda nieobecność związana z chorobą wynikającą z ciąży musi być

odnotowana osobno i nie może się wliczać do sumy absencji chorobowej w postępowaniu dyscyplinarnym, albo przy zwolnieniu z pracy. Więcej informacji znajdziesz w broszurze [Sickness during pregnancy and maternity leave.](#)

#### **Zwolnienie z powodu likwidacji etatu**

Jeśli stracisz pracę, bo jesteś w ciąży, lub na urlopie macierzyńskim, możesz mieć podstawy, by zaskarżyć decyzję jako bezprawne zwolnienie i przejaw dyskryminacji na tle płciowym. Jeśli Twój etat ulegnie likwidacji w trakcie urlopu macierzyńskiego, masz prawo wyboru wakatów, zanim zostaną zaproponowane innym pracownikom. Ta specjalna opieka jest zagwarantowana w paragrafie 10 Przepisów o Urlopiach Macierzyńskich i Ojcowskich z 1999 roku. Jeśli jesteś na urlopie macierzyńskim, a pojawi się odpowiedni wakat, nie musisz stawić się na rozmowę kwalifikacyjną, ani poddać się procedurom selekcji. Więcej informacji znajdziesz w broszurze [Redundancy during pregnancy and maternity leave.](#)

#### **Urlop ojcowski**

Ojcowie i partnerzy (w tym tej samej płci) mają zapewnione prawo do 2 tygodni urlopu w związku z przyjściem na świat dziecka, jeśli spełniają odpowiednie warunki. Więcej informacji znajdziesz w broszurze [Time off for working parents.](#)

Ojcowie i partnerzy dzieci, które urodzą się 3 kwietnia 2011 r. i po tej dacie będą mieć prawo do dodatkowego urlopu ojcowskiego, jeśli się do tego kwalifikują, o ile matka woli wrócić wcześniej do pracy. Więcej informacji znajdziesz w broszurze [Additional Paternity Leave.](#)

#### **Urlop rodzicielski i opiekuńczy**

Każde z rodziców ma prawo do wybrania do 13 tygodni bezpłatnego urlopu rodzicielskiego co roku i na każde dziecko przed ukończonym 5. rokiem życia. Rodzice mają też prawo do nadzwyczajnego urlopu bezpłatnego na opiekę nad chorym członkiem rodziny pozostającym na ich utrzymaniu, jeśli zachoruje, urodzi dziecko, albo odniesie obrażenia. Ten urlop

opiekuńczy może również zostać wykorzystany, jeśli pojawią się nagle problemy z brakiem opieki nad dzieckiem, lub osobą pozostającą na Twoim utrzymaniu – np. jeśli zachoruje opiekunka do dziecka. Więcej informacji znajdziesz w broszurze [Time off for working parents.](#)

#### **Świadczenia socjalne**

Od dnia 30 kwietnia 2011r., Od 30 kwietnia 2011r., mają prawo ubiegać się o świadczenia na takich samych warunkach, jak obywatele pozostałych krajów EOG, ale aby uzyskać pewne świadczenia muszą spełniać warunki stałego pobytu. Jeśli odmówiono ci prawa do zasiłku, ponieważ przestałaś pracować lub stałaś się niezdolna do pracy z powodu ciąży lub urodzenia dziecka, powinnaś zgłosić się po pomoc prawną

Więcej informacji n/t zasiłków dla obywateli państw należących do EOG, znajdziesz w broszurze *Maternity rights and benefits for EU, EEA and Swiss nationals.*

Jeśli zamieszkujesz normalnie w Zjednoczonym Królestwie, masz prawo do bezpłatnej opieki w Narodowej Służbie Zdrowia NHS podczas ciąży i porodu, włącznie z bezpłatnymi receptami i opieką dentyścyczną.

## Więcej broszur informacyjnych Maternity Action (Akcji Macierzyńskiej)

### po polsku:

**[Karmienie piersią w miejscach publicznych](#)** (Breastfeeding in public places – also available in [English](#))

**[Uprawnienia dla ojców i partnerów w pracy – polscy pracownicy](#)** (Rights at work for fathers and partners – also available in [English](#))

### po angielsku:

**[Pregnant at work](#)** – uprawnienia urlopowe i płacowe kobiet w ciąży

**[Time off for working parents](#)** – prawo do urlopu ojcowskiego, urlopu adopcyjnego, urlopu rodzicielskiego i czasu wolnego w nagłych wypadkach

**[Child friendly working hours](#)** – prawo do wnioskowania o zmianę godzin pracy, tak by dopasować je do obowiązków wychowawczych i innych zadań opiekuńczych

**[Additional paternity leave and pay](#)** – nowe uprawnienia do czasu wolnego dla ojców i partnerów

**[Rights at work for fathers and partners](#)** – przewodnik po uprawnieniach i zasiłkach dla młodych ojców i partnerów

**[Money for parents and babies](#)** – zasiłki dla rodziców i dzieci

**[Common maternity pay questions](#)** – przewodnik po płacy i zasiłkach w okresie urlopu macierzyńskiego

**[Pregnancy discrimination](#)** – jak postępować w razie dyskryminacji w okresie ciąży

**[Redundancy during pregnancy or maternity leave](#)** – uprawnienia w razie zwolnienia z pracy w okresie ciąży, lub urlopu macierzyńskiego

**[Sickness during pregnancy and maternity leave](#)** – urlopy zdrowotne i płaca za okres zwolnień chorobowych w okresie ciąży

**[Continuing to breastfeed on return to work](#)** – uprawnienia matek, które po powrocie do pracy chcą nadal karmić piersią

**[Dealing with pregnancy and maternity-related problems at work](#)** – jak radzić sobie z problemami w pracy wynikającymi z ciąży i macierzyństwa

**[Pregnancy during maternity leave](#)** – uprawnienia w przypadku zajścia w ciążę w okresie urlopu macierzyńskiego

**[Maternity rights and immigration status](#)** – Maternity Action wydaje też serię broszur z informacjami n/t uprawnień macierzyńskich w zależności od statusu imigracyjnego: dla kobiet bez uprawnień do świadczeń publicznych, kobiet z UE, Europejskiego Obszaru Ekonomicznego i obywaterek Szwajcarii, kobiet starających się o azyl, uchodźczyń, azylantek z odmową azylu, imigrantek bez dokumentów i kobiet z „otwartym prawem pobytu”.

Dostępne w internecie:  
[www.maternityaction.org.uk](http://www.maternityaction.org.uk)

## Equalities and Human Rights Commission

(Komisja Równości i Praw Człowieka - EHRC)

Informacja i porady z zakresu prawa antydyskryminacyjnego

[www.equalitieshumanrights.com](http://www.equalitieshumanrights.com)

Numer pomocowy:  
0845 604 6610 – w Anglii  
0845 604 8810 – w Walii  
0845 604 5510 – w Szkocji  
EHRC może zorganizować kontakt w języku, jaki wybierzesz.

## Citizens' Advice

Informacja o Twoich prawach i o najbliższym biurze porad

[www.adviceguide.org.uk](http://www.adviceguide.org.uk)

Tel. 0114 207 4074 (pon. - pt 9.00 do 17.00)

## Child Poverty Action Group

[www.cpag.org.uk](http://www.cpag.org.uk)

Porady w/s zasiłków i zwrotów podatkowych  
Numer tylko do doradców: 020 7833 4627, w dni powszednie od 14.00 do 16.00. Możesz poprosić swego doradcę, albo doradcę z Citizen's Advice Bureau o skontaktowanie się z CPAG w Twoim imieniu w celu uzyskania specjalistycznych porad z zakresu imigracji i zasiłków.

## Community Legal Advice

Informacje prawne i pomoc w znalezieniu specjalistycznej porady prawnej w Twojej okolicy

[www.clsdirect.org.uk](http://www.clsdirect.org.uk) Numer pomocowy: 0845 345 4 345 (z możliwością tłumaczenia)

## Working Families

Poradnictwo w kwestiach praw macierzyńskich i zasiłków  
[www.workingfamilies.org.uk](http://www.workingfamilies.org.uk) Numer pomocowy: 0800 013 0313

Niniejszą informację opracowano w maju 2011r. Wysokość zasiłków obowiązuje od kwietnia 2011r. do kwietnia 2011r. Uwaga, zawsze należy się starać się o uzyskanie aktualnej porady.

## Dokąd zwrócić się o dalszą pomoc

### Maternity Action

Uprawnienia i zasiłki macierzyńskie dla rodziców brytyjskich i pochodzących z zagranicy.

[www.maternityaction.org.uk](http://www.maternityaction.org.uk)

Infolinia: 0845 600 8533

### UK Border Agency (Agencja Graniczna)

[www.ukba.homeoffice.gov.uk](http://www.ukba.homeoffice.gov.uk)

Biuro pytań w/s pobytu obywateli strefy EEA  
Tel. 0845 010 5200 (pon. - pt 9.00 do 17.00).

Email:

[UKBAeuropeanenquiries@ukba.gsi.gov.uk](mailto:UKBAeuropeanenquiries@ukba.gsi.gov.uk)

Centrum kontaktu z klientami Systemu Rejestracji Pracowników (Worker Registration Scheme)  
Tel. 0114 207 4074 (pon. - pt 9.00 do 17.00)

### Directgov

Informacyjna strona internetowa rządu  
[www.direct.gov.uk](http://www.direct.gov.uk)

### ACAS

Porady w kwestiach prawa pracy oraz usługi arbitrażowe  
[www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk) Numer pomocowy:  
Tel. 08457 47 47 47 (z możliwością tłumaczenia)