

Obowiązki pracodawcy i uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem

Praca magisterska z prawa. Ta praca aktualnie nie jest dostępna.

Rodzina jako szczególna grupa społeczna podlega w Polsce ochronie szczególnej.

Najważniejsza funkcja rodzicielstwa jest niezmiennie i niewątpliwie związana z jego strukturą. Koncepcja ta obejmuje pełnienie ról rodzicielskich, czyli roli ojca i matki. Regulacje prawne związane z ochroną rodzicielstwa w całości poświęcone są działowi ósmemu Kodeksu pracy. Dział „Prawa pracownicze związane z rodzicielstwem” należy do Wydziałów Kodeksu Pracy, które w ostatnich latach przeszły intensywne zmiany. Zmiany wynikały i nadal są uzasadnione koniecznością dostosowania przepisów krajowych do norm międzynarodowych i europejskich. Współczesne regulacje prawne z zakresu prawa pracy przewidują szeroki zakres uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

Macierzyństwo wiąże się nie tylko ze świadczeniami dla pracownika, ale także z określonymi obowiązkami po stronie pracodawcy. Przepisy prawne dotyczące ochrony rodzicielstwa służą zarówno ochronie zdrowia kobiet w ciąży, jak i gwarantują trwałość stosunku pracy.

Ochronę zdrowia podkreśla zakaz zatrudniania przy pracy zabronionej, zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy, zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych, a także obowiązek zmiany rozkładu czasu pracy, konieczność zmiany warunków zatrudnienia, czy obowiązek udzielania zwolnień na badania lekarskie.

Z drugiej strony ochrona trwałości stosunku pracy wynika z zakazu wypowiedzenia umowy o pracę i rozwiązania umowy o pracę, zakazu wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz nakazu przedłużenia umowy do dnia dostawy. Termin urlopu macierzyńskiego to okres zwolnienia z obowiązku pełnienia obowiązków służbowych, który można podjąć na podstawie samego prawa. Zgodnie z artykułem 180 Kodeksu pracy warunkiem uzyskania prawa do urlopu macierzyńskiego jest poród, podczas którego na świat przyjdzie jedno lub więcej dzieci. Interpretacja przepisów Kodeksu pracy pozwala na sformułowanie trzech podstawowych celów, którymi kieruje się przyznanie tego prawa.

Są to: odpowiednie przygotowanie do spodziewanego porodu, odzyskanie sił przez kobietę po porodzie oraz umożliwienie dziecku osobistego wychowania dziecka w pierwszym okresie jego życia. Urlop macierzyński – zgodnie z obowiązującym stanem prawnym – przysługuje: pracownikowi, który urodził dziecko w okresie zatrudnienia, a w szczególnych przypadkach: pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko lub ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który w celu opiekować się dzieckiem, które przerwał mu pracę zarobkową, lub innym członkom najbliższej rodziny lub ubezpieczonemu – innemu członkowi najbliższej rodziny, który zaprzestał pracy zarobkowej w celu opieki nad dzieckiem.

Na podstawowy wymiar urlopu macierzyńskiego wpływa liczba dzieci urodzonych podczas jednego porodu. Minimalny okres wynosi 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka i wydłuża się do maksymalnie 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga lub więcej dzieci. do sytuacji, w której kobieta posiada orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub w przypadku pobytu pracownika lub dziecka w szpitalu, śmierci pracownika, porzucenia dziecka, a także poronienia, urodzenia martwego dziecka lub śmierci dziecka. Urlop macierzyński powinien obejmować w szczególności: obligatoryjny charakter świadczenia, przyznający prawo do korzystania z

niego – co do zasady – pracownikom – matce dziecka oraz prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Jeśli chcesz zamówić pisanie pracy od podstaw, to zapraszamy na stronę [pisanie prac](#) - sprawdzony serwis