**Sytuacja polskiej mamy w świetle prawa**

**Dzień Matki to dobra okazja, aby zastanowić się nad tym, kim jest Mama w świetle przepisów polskiego prawa i jakie uprawnienia przysługują jej w związku z tym szczególnym statusem. O tych zagadnieniach mówi dr Małgorzata Eysymontt – warszawska adwokatka, prawniczka z Uniwersytetu SWPS.**

Jak ujął to kiedyś Józef Ignacy Kraszewski: *Jest jedna miłość, która nie liczy na wzajemność, nie szczędzi ofiar, płacze a przebacza, odepchnięta wraca – to miłość macierzyńska*.

W rozumieniu polskiego prawa, matką jest kobieta, która urodziła dziecko (także w przypadku tzw. urodzenia martwego) (art. 619 Ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (k.r.o.)). Niezależnie od tego, czy między kobietą a dzieckiem istnieje pokrewieństwo genetyczne. Rozróżnia się bowiem macierzyństwo biologiczne od genetycznego. Przywołany przepis w pełni odzwierciedla starą sentencję łacińską *Mater semper certa est* (łac. Matka zawsze pewna jest), wedle której przyjmuje się, że macierzyństwa nie trzeba dowodzić.

*W praktyce kwestia ta może jednak budzić pewne wątpliwości, chociażby w kontekście powództwa o ustalenie czy zaprzeczenie macierzyństwa i coraz bardziej popularnego zjawiska surogacji, które nie jest w Polsce uregulowane (tj. zalegalizowane), a tym samym nie rodzi żadnych skutków prawnych. Dlatego wszelkie umowy o tzw. macierzyństwo zastępcze nie są w Polsce prawnie dopuszczalne, a w konsekwencji na mocy art. 58 § 1 Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny – jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego – są bezwzględnie nieważne* – tłumaczy ekspertka.

Dodatkowo, z uwagi na rozwój medycyny w dziedzinie technik wspomagania rozrodu (inseminacja czy procedury zapłodnienia pozaustrojowego *in vitro*, w tym z wykorzystaniem dawstwa komórek czy adopcji zarodka), macierzyństwo może być różnie interpretowane w zależności od rozwiązań przyjętych w poszczególnych państwach.

Nie należy przy tym zapominać o istotnym wyjątku od reguły, według której tylko urodzenie dziecka oznacza macierzyństwo. Mamą jest przecież także mama adopcyjna, która sama albo wraz z mężem przysposobiła małoletnie dziecko. Wówczas, w myśl art. 121 k.r.o., pomiędzy osobą przysposabiającego a przysposabianego powstaje taki stosunek, jaki istnieje między rodzicami a dziećmi. W przypadku przysposobienia pełnego przyjmuje się, że powstają wówczas nowe więzi pokrewieństwa, a dotychczasowe wygasają, co stanowi szczególnie interesującą fikcję prawną.

**Dobro rodziny pod specjalną ochroną**

Jednym z najważniejszych dóbr chronionych prawem jest dobro rodziny. Zgodnie z art. 18 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej.

Oznacza to, że organy władzy publicznej powinny zapewniać bezpieczeństwo sferze rodzicielstwa, a w szczególności macierzyństwa oraz ich ochronę przed jakimikolwiek zagrożeniami ze strony innych podmiotów w każdej sferze życia – obyczajowej, moralnej, społecznej, gospodarczej i duchowej (religijnej). Z kolei opieka oznacza, że władze publiczne powinny tworzyć skutecznie funkcjonujący system pomocy i wsparcia dla osób z rodzin uboższych, znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej lub doświadczających problemów socjalnych – taki, który oferowałby dostęp do określonych świadczeń i dóbr (np. zasiłek rodzinny i dodatek pielęgnacyjny lub dodatek dla kobiet samotnie wychowujących dziecko).

*Macierzyństwo jest szczególną więzią, jaka łączy matkę z dzieckiem. Obejmuje nie tylko moment narodzin i czas po urodzeniu dziecka, ale także okres ciąży. Znajduje to potwierdzenie w art. 71 ust. 2 ustawy zasadniczej, w którym podkreśla się, że matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa* – mówi prawniczka.

**Większy wymiar urlopów dla rodziców**

*Z dniem 26 kwietnia tego roku weszła w życie istotna nowelizacja Kodeksu pracy (k.p.), która w dużej mierze odnosi się do praw pracowniczych kobiet, w szczególności matek. Niestety, rozwiązania przewidziane w tej ustawie nie dotyczą tych kobiet, które zatrudnione są na podstawie umów cywilnoprawnych, jak umowa zlecenia czy umowa o dzieło* – mówi dr Eysymontt.

W celu zapewnienia jeszcze większej ochrony prawnej matkom, w Kodeksie pracy przewiduje się zmiany dotyczące urlopów, w tym zasad korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Pojawiła się możliwość składania wniosków w tym zakresie w wersji papierowej lub elektronicznej. Pracownikom, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, czyli rodzicom adopcyjnym, przysługuje prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem lub dziećmi w określonym wymiarze. Na skutek nowelizacji przepisów Kodeksu pracy uległ ona znacznemu zwiększeniu (z 32 do 41 tygodni w przypadku przysposobienia jednego dziecka oraz z 34 do 43 tygodni w przypadku przysposobienia dwojga lub więcej dzieci), przy czym nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

*Nowelizacja korzystnie wpłynęła również na sytuację pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza niezawodowa, gdyż mają oni prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w znacznie większym wymiarze niż dotychczas. Szczegółowe zasady dotyczące wyżej wymienionych urlopów zostały przewidziane w znowelizowanym art. 183 k.p* – dodaje dr Eysymontt.

W wyniku nowelizacji znacznie zwiększono wymiar urlopu rodzicielskiego dla pracowników - rodziców dziecka – z 32 do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz z 34 do 43 tygodni w przypadku mnogiego urodzenia – od dwojga do pięciorga i więcej dzieci. Zmiana ta ma służyć zwiększeniu zaangażowania i roli drugiego rodzica (w praktyce zazwyczaj chodzi o ojca) w wychowaniu dziecka i opiece nad nim oraz ułatwienie matkom powrotu do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje pracownicy – rodzice dziecka.

**Nowość w kodeksie pracy – bezpłatny urlop opiekuńczy**

Do Kodeksu pracy wprowadzono także nowy rodzaj urlopu – bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym. Ma on umożliwić zapewnienie osobistej opieki lub wsparcie osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcie z poważnych względów medycznych (art. 1731 k.p.). Tak więc poza urlopem na żądanie, mama opiekująca się chorym dzieckiem będzie miała prawo do kilku dodatkowych dni urlopu.

**Zwiększenie zasiłku macierzyńskiego**

Zgodnie z treścią art 184 k.p., za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

W wyniku nowelizacji nastąpiły korzystne zmiany w wysokości zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego (w tym 9 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługującego wyłącznie drugiemu rodzicowi dziecka będącemu pracownikiem) – wynosi on 70% podstawy wymiaru zasiłku. Nie później niż 21 dni po porodzie lub po przyjęciu dziecka na wychowanie albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, świeżo upieczona mama ma prawo złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (poza okresem 9 tygodni tego urlopu, jakie przysługują ojcu dziecka). Zwiększeniu uległa w tym przypadku wartość zasiłku macierzyńskiego do 81,5 % podstawy jego wymiaru za cały ten okres.

*Co więcej, ci rodzice, którzy przed wejściem w życie nowelizacji korzystali z urlopu związanego z ich rodzicielstwem, w 21 dni od tej daty (tj. do 17 maja 2023 r. włącznie) mieli prawo złożyć wniosek o przeliczenie świadczenia według nowych zasad i otrzymać podwyższone świadczenie z tytułu zasiłku. Zamiast dotychczasowych 80% - 81,5% albo zamiast dotychczasowych 60% - 70%* – dodaje ekspertka.

**Ochrona przed wypowiedzeniem umowy**

Kolejną pozytywną zmianą dla rodziców małych dzieci jest zwiększenie ochrony prawnej przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Przesłanką warunkującą taką ochronę jest nie tylko okres ciąży i korzystania z urlopu macierzyńskiego, ale także okres od dnia złożenia przez pracownika jednego z wniosków: o udzielenie urlopumacierzyńskiego lub jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części oraz urlopu ojcowskiego lub jego części do dnia zakończenia korzystania z tych urlopów.

W wyniku nowelizacji wydłużony został maksymalny ustawowy próg wiekowy pozwalający na uznanie dziecka za „małe”, uprawniający rodziców do korzystania ze szczególnych uprawnień dla rodziców małych dzieci (art. 187 § 2 k.p.). Po zmianach pracownika wychowującego dziecko do dnia jego 8 urodzin nie wolno już bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy czy delegować poza stałe miejsce pracy.

**Elastyczna organizacja pracy**

W ślad za unijną dyrektywą, do Kodeksu pracy wprowadzono także nowy przepis – art. 1881 k.p. przewidujący tzw. elastyczną organizację pracy w przypadku pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 8 lat. Chodzi o możliwość skorzystania z takich uprawnień pracowniczych, jak: praca zdalna, inny system pracy – przerywany, skróconego tygodnia pracy lub pracy weekendowej, a także odmienny rozkład pracy –  przewidujący różne godziny rozpoczynania jej  w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy (tzw. ruchomy czas pracy) lub na pisemny wniosek pracownika – indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. Nowelizacja daje także gwarancję i poczucie bezpieczeństwa mamom, umożliwiając powrót do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, chyba że nie będzie to możliwe (np. na skutek reorganizacji w miejscu pracy). W takiej sytuacji pracodawca zobowiązany będzie takiemu pracownikowi powierzyć pracę na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez niego przed rozpoczęciem ww. urlopu, przy czym na warunkach nie mniej korzystnych od tych, jakie obowiązywałyby go wówczas, gdyby nie skorzystał z przysługującego mu urlopu. Gdyby jednak pracodawca naruszył te reguły, wówczas pracownik będzie mógł wytoczyć powództwo o odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę w danym roku.

*Jak widać, istnieją liczne przepisy odnoszące się do ochrony prawnej matek, wśród których zwraca się uwagę na przysługujące kobietom uprawnienia w związku z ciążą oraz sprawowaniem opieki nad dzieckiem i jego wychowaniem. Macierzyństwo odgrywa istotną rolę w życiu każdej kobiety i ma ważny wymiar społeczny, dlatego też ustawodawca poświęcił mu wiele uwagi w licznych aktach prawnych, w odniesieniu do różnych kwestii. Jak pisze Jodi Picoult: „Macierzyństwo to taki zawód, w którym nie można pracować na zmiany*” – podsumowuje ekspertka.