

GORĄCE UDERZENIA, ZIMNE SPOJRZENIA

Czego pracodawca nie powie Ci
o menopauzie w pracy

TWOJE PRAWA W UK, SPRAWY SĄDOWE,
KTÓRE WSZYSTKO ZMIENIŁY, I GOTOWE
SŁOWA, BY DOSTAĆ WSPARCIE.



**ZNAJ SWOJE
PRAWA**



**MÓW Z
PEWNOŚCIĄ**



**ZACHOWAJ
SWOJĄ PRACĘ**

ZGODNE Z NOWĄ
USTAWĄ EMPLOYMENT
RIGHTS ACT 2025

**SZABLONY PISM
PO ANGIELSKU**

ZANIM ZACZNIESZ

Ważna informacja na początek

„Gorące uderzenia, zimne spojrzenia” to poradnik edukacyjny. Prostym językiem wyjaśnia, jak obowiązujące w Wielkiej Brytanii prawo pracy i prawo równego traktowania chroni kobiety w okresie perimenopauzy i menopauzy. Znajdziesz tu też praktyczne kroki, gotowe rozmowy i szablony pism, które pomogą Ci z tej ochrony skorzystać.

To nie jest porada prawna i nie zastąpi porady dotyczącej Twojej konkretnej sytuacji. Każda praca, umowa i każdy pracodawca są inne, a wynik sporu zależy od konkretnych faktów.

Opisane tu przepisy obowiązują w Anglii, Walii i Szkocji. Irlandia Północna ma własne prawo pracy. Polskie przepisy nie mają tu zastosowania.

Prawo pracy w UK zmienia się etapami na mocy ustawy Employment Rights Act 2025. Wszystko sprawdziliśmy w oficjalnych źródłach we wrześniu 2026 roku, ale niektóre daty są wciąż tylko „przewidywane”. Zanim oprzesz się na jakimkolwiek terminie, zawsze sprawdź aktualny stan w Acas (acas.org.uk, 0300 123 1100) albo na gov.uk.

Dlaczego tekst jest po polsku, a szablony po angielsku? W pracy rozmawiasz i piszesz po angielsku, dlatego przy ważnych pojęciach podajemy angielską nazwę w nawiasie, na przykład: skarga formalna (grievance). Szablony e-maili i pism zostawiliśmy po angielsku, żebyś mogła je od razu wysłać pracodawcy. Pod każdym szablonem znajdziesz krótkie wyjaśnienie po polsku. Na końcu książki jest słowniczek najważniejszych angielskich terminów.

Jeśli myślisz o odejściu z pracy, złożeniu formalnej skargi albo pozwie do trybunału pracy, najpierw skorzystaj z bezpłatnej porady: w Acas, Citizens Advice, w swoim związku zawodowym albo u prawnika od prawa pracy.

Jeśli Twoje objawy są silne lub niepokojące albo masz obniżony nastrój, który nie mija, porozmawiaj ze swoim lekarzem rodzinnym (GP) lub zadzwoń pod NHS 111.

Autor nie jest prawnikiem ani lekarzem. Poradnik zamienia oficjalne wytyczne EHRC, Acas, gov.uk i NHS na jasne, praktyczne kroki.

Spis treści

Wstęp	1
Nie wydaje Ci się. I nie jesteś z tym sama	
Rozdział 1	4
Czy to menopauza, czy to ja?	
Rozdział 2	8
Prawo, którego nikt Ci nie wytłumaczył	
Rozdział 3	15
Sprawy, które wszystko zmieniły	
Rozdział 4	20
Co się zmienia w latach 2026–2027	
Rozdział 5	25
Jak powiedzieć szefowi (i nie zapaść się ze wstydu pod ziemię)	
Rozdział 6	33
O co możesz prosić	
Rozdział 7	38
Gdy pracodawca mówi „nie”	
Rozdział 8	44
Zanim złożysz wypowiedzenie	
Rozdział 9	48
Twój zestaw narzędzi	
Zakończenie	57
Nie musisz wybierać między zdrowiem a karierą	
Szybkie odpowiedzi	59
Pytania i odpowiedzi: pełna lista	
Słowniczek	62
Angielskie terminy, które warto znać	
Źródła i pomoc	64
Gdzie szukać pomocy i sprawdzić fakty	

WSTĘP

Nie wydaje Ci się. I nie jesteś z tym sama

Kiedyś to Ty pamiętałaś wszystko. Terminy, liczby, nazwisko klienta, którego widziałaś raz trzy lata temu. Teraz wchodzisz na spotkanie, a potrzebne słowo po prostu znika. W środku prezentacji czujesz, jak gorąco podchodzi Ci pod szyję, i wiesz, że wszyscy to widzą. Nie śpisz od trzeciej w nocy, jesteś mokra od potu, a o dziewiątej masz być bystra, spokojna i „w formie”.

I jest jeszcze coś, o czym nikt nie mówi. Uwaga koleżanki o „hormonach”. Kierownik, który zauważył, że w tym kwartale dwa razy byłaś na zwolnieniu, i umawia Cię na „krótką rozmowę”. Ciche poczucie, że ludzie patrzą na Ciebie inaczej. Że jeden gorszy miesiąc dzieli Cię od planu naprawczego.

A jeśli pracujesz w obcym kraju i w obcym języku, wszystko jest jeszcze trudniejsze. Trudno opowiedzieć o objawach po angielsku. Trudno wiedzieć, co Ci się należy, skoro przepisy są inne niż w Polsce. Łatwo pomyśleć: „nie będę robić problemu”.

Jeśli coś z tego brzmi znajomo, to nie wydaje Ci się i na pewno nie jesteś sama. W badaniu CIPD z 2023 roku (CIPD to brytyjska organizacja specjalistów HR) dwie trzecie pracujących kobiet w wieku 40–60 lat, które miały objawy menopauzy, powiedziało, że objawy te miały głównie negatywny wpływ na ich pracę. Prawie cztery na pięć miały problemy z koncentracją. W badaniu Benenden Health z 2026 roku, w którym wzięło udział 2000 pracujących kobiet, prawie połowa przyznała, że musiała już zmienić sposób pracy: zmniejszyć liczbę godzin, oddać część obowiązków albo zrezygnować z awansu lub szkoleń.

A teraz najbardziej bolesna część. W tym samym badaniu 92% osób decydujących o sprawach HR uważało, że ich firmy dobrze wspierają pracownice w menopauzie. Tymczasem 40% kobiet nie wiedziało o żadnej polityce menopauzalnej w swojej firmie, a mniej niż połowa czuła się swobodnie, mówiąc szefowi o swoich objawach.

Ta przepaść między tym, co firmy myślą, że robią, a tym, co naprawdę przeżywają kobiety, to właśnie „zimne spojrzenia” z tytułu tej książki. Nikt nie musi być okrutny. Większość kierowników po prostu nie wie, co powiedzieć, a większość kobiet nie wie, o co może prosić. Wygrywa więc milczenie. I zbyt wiele zdolnych, doświadczonych kobiet po cichu się wycofuje albo odchodzi z pracy w szczycie kariery.

Ta książka jest po to, żeby przerwać to milczenie. Faktami.

Co znajdziesz w tym poradniku. Nie znajdziesz tu ogólników w rodzaju „zadbaj o siebie” czy „powiedz o tym”. Znajdziesz prawo, które już teraz Cię chroni, wyjaśnione prostym językiem. Znajdziesz prawdziwe sprawy przed brytyjskimi trybunałami pracy, w których kobiety traktowane niesprawiedliwie wygrały, i takie, w których przegrały, razem z wyjaśnieniem dlaczego. Znajdziesz nowe przepisy z ustawy Employment Rights Act 2025 i to, co oznaczają w praktyce. I znajdziesz konkretne słowa: gotowe rozmowy z szefem, wzór pisma z prośbą o zmiany w pracy i plan krok po kroku na wypadek, gdy pracodawca odmówi.

Czym ten poradnik nie jest. Nie obiecuje, że pracodawca musi dać Ci wszystko, o co poprosisz. Prawo tak nie działa, a każdy, kto twierdzi inaczej, przygotowuje Cię na rozczarowanie. Nie zastąpi też porady prawnej, jeśli sprawy już poszły bardzo źle. Sprawi natomiast, że do każdej rozmowy wejdiesz, wiedząc, na czym stoisz. A to zmienia przebieg tych rozmów.

Jak korzystać z tej książki. Możesz przeczytać ją od początku do końca albo od razu przejść do rozdziału, którego potrzebujesz dziś. Każdy rozdział kończy się dwoma elementami:

- **Zrób to dziś:** jedno konkretne działanie, które możesz wykonać od razu.
- **Odpowiedzi na Twoje pytania:** krótkie, konkretne odpowiedzi na pytania, które kobiety zadają najczęściej w danym temacie.

Rozdział 9 to Twój zestaw narzędzi: dziennik objawów w pracy, szablony e-maili i pism oraz listy kontrolne do wydrukowania lub przepisania. Na końcu znajdziesz zbiorcze pytania i odpowiedzi, słowniczek angielskich terminów oraz listę oficjalnych źródeł, żebyś mogła wszystko sama sprawdzić.

Jeszcze jedno, zanim zaczniemy. Potrzeba wsparcia w czasie menopauzy to nie słabość, a proszenie o nie to nie „robienie problemów”. To korzystanie z praw, które już istnieją i które napisano właśnie z myślą o takich sytuacjach. Sprawdźmy razem, jakie to prawa.

ROZDZIAŁ 1

Czy to menopauza, czy to ja?

Zanim przejdziemy do prawa, musimy porozmawiać o tym, co się z Tobą naprawdę dzieje. Nie poprosisz o właściwe wsparcie, dopóki nie nazwiesz problemu. A jak zobaczysz w rozdziale 2, to, jak objawy wpływają na Twoje codzienne życie, jest dokładnie tym, na co patrzy prawo.

Perimenopauza to okres, w którym poziom hormonów zaczyna się zmieniać, ale miesiączki jeszcze nie ustały. Często zaczyna się po czterdziestce, choć u niektórych kobiet wcześniej. Sama menopauza to moment, w którym od 12 miesięcy nie masz miesiączki. W UK zwykle następuje między 45. a 55. rokiem życia. Według NHS objawy trwają często około czterech lat po ostatniej miesiączce, ale u części kobiet znacznie dłużej. Dla pracującej kobiety to nie jest jeden gorszy tydzień. To mogą być lata kariery.

Objawy, które najmocniej uderzają w pracę. NHS wymienia wiele objawów fizycznych i psychicznych. Oto te, które według kobiet najczęściej wpływają na dzień pracy, i to, jak się zwykle objawiają:

- **Mgła mózgowa (brain fog), luki w pamięci, słaba koncentracja:** gubisz słowa w połowie zdania, zapominasz o terminach, czytasz tego samego maila trzy razy, trudno Ci się skupić na spotkaniach.
- **Uderzenia gorąca (hot flushes) i nocne poty (night sweats):** nagłe gorąco, zaczerwienienie i pocenie się w ciągu dnia, przerywany sen w nocy i wyczerpanie rano.
- **Problemy ze snem i zmęczenie:** budzisz się o trzeciej i nie możesz zasnąć, a potem brakuje Ci energii i cierpliwości przez cały dzień.
- **Niepokój, obniżony nastrój, utrata pewności siebie:** stres przed spotkaniami, wątpliwości przy decyzjach, które kiedyś podejmowałeś bez zastanowienia, płaczliwość, która do Ciebie nie pasuje.
- **Obfite lub nieregularne miesiączki:** nagłe, obfite krwawienie, potrzeba częstego dostępu do toalety, obawa przed przeciekaniem w mundurku lub na długiej zmianie.

- **Bóle głowy, stawów i mięśni:** utrudniają długie stanie, dźwiganie czy pracę przy komputerze.
- **Kołatanie serca i zawroty głowy:** przerażające w danej chwili i trudne do wytłumaczenia współpracownikom.

Nie musisz mieć ich wszystkich. Większość kobiet ma mieszankę objawów, która może zmieniać się z miesiąca na miesiąc. Właśnie ta nieprzewidywalność tak utrudnia pracę: możesz mieć dwa dobre tygodnie, a potem tydzień, w którym ledwo sobie radzisz.

Dlaczego liczby CIPD mają znaczenie. W badaniu CIPD z 2023 roku najczęstszym skutkiem w pracy była słabsza koncentracja. Wskazało ją 79% kobiet, które mówiły, że menopauza wpływa na ich pracę. Ponad dwie trzecie czuły się bardziej zestresowane, a około połowa miała mniej cierpliwości do klientów i współpracowników. Jeśli mówisz sobie, że „tracisz formę”, warto wiedzieć, że to jedno z najczęstszych doświadczeń i że ma fizyczną przyczynę.

Wyklucz też inne przyczyny. Niektóre objawy menopauzy pokrywają się z innymi schorzeniami. Niedoczynność tarczycy, niedobór żelaza, niedobór witaminy D, depresja czy długotrwały stres też mogą powodować zmęczenie, obniżony nastrój i mgłę mózgową. Dlatego warto pójść do lekarza rodzinnego (GP), zamiast diagnozować się samej. Jeśli czytałaś nasz poradnik Hormone Reset 40+, wiesz, że w rozdziale 7 omawiamy badania, o które warto zapytać. Dla celów zawodowych jasna opinia lekarza daje Ci też coś konkretnego do pokazania pracodawcy, jeśli będziesz potrzebować zmian.

Leczenie jest częścią obrazu, ale to nie powód do milczenia. NICE, instytucja, która wydaje wytyczne kliniczne dla lekarzy w Anglii, zaleca, żeby kobietom przekazywać informacje i omawiać z nimi możliwości leczenia, w tym hormonalną terapię zastępczą (HRT). Wytyczne NICE wymieniają też terapię poznawczo-behawioralną (CBT) jako opcję przy niektórych objawach. Wiele kobiet odczuwa dzięki leczeniu dużą różnicę. Ale dobranie leczenia wymaga czasu, nie u każdej działa tak samo i nie odbiera Ci praw w pracy. Jak zobaczysz w następnym rozdziale, gdy prawo ocenia, czy objawy są niepełnosprawnością, patrzy na to, jak wpływałyby na Ciebie bez leczenia.

Dlaczego ten rozdział ma znaczenie prawne. Gdy trybunał pracy decyduje, czy ktoś jest chroniony jako osoba z niepełnosprawnością, zadaje bardzo praktyczne pytanie: czego nie możesz zrobić albo co przychodzi Ci z trudem z powodu objawów? Nie „jak źle się czujesz?”, tylko „jak to wpływa na Twoje zwykłe, codzienne życie?”. Chodzi o takie rzeczy jak koncentracja, pamięć, sen, podróżowanie, czytanie, prowadzenie rozmowy i przetrwanie dnia pracy.

Jedna z najważniejszych spraw o menopauzę, *Rooney v Leicester City Council*, dotyczyła właśnie tego. Pierwszy trybunał uznał objawy pani Rooney za „błahę”. W odwołaniu trybunał apelacyjny (*Employment Appeal Tribunal*) stwierdził, że pierwszy trybunał skupił się na tym, co nadal potrafiła zrobić, a nie ocenił właściwie tego, czego nie potrafiła. Przedstawiła codzienne szczegóły: zapominała o spotkaniach i wizytach, zapominała zamknąć samochód, zostawiała włączoną kuchenkę i żelazko, spędzała długie okresy w łóżku z wyczerpania. To właśnie takie szczegóły przesądziły o sprawie.

Innymi słowy: drobne, krępujące, codzienne sytuacje, o których wolałabyś nie mówić, często są dokładnie tym, co ma znaczenie. W rozdziale 9 pokażemy, jak je dobrze zapisywać.

Gdzie możesz być teraz. Niektóre czytelniczki dopiero zauważają pierwsze zmiany i chcą być przygotowane. Niektóre zmagają się z objawami codziennie i nikomu o tym nie powiedziały. Inne zostały już wezwane na rozmowę o wynikach pracy albo nieobecnościach. Niezależnie od tego, gdzie jesteś, kolejne kroki są takie same: zrozum swoje objawy, zapisuj je i dowiedz się, jaką ochronę już masz.

ZRÓB TO DZIŚ

Zacznij dziś prosty dziennik objawów w pracy. Nie musi być idealny. Przez najbliższe dwa tygodnie zapisuj codziennie:

- Jak miałaś objawy i jak silne były (od 1 do 5).
- Jak wpłynęły na pracę, na przykład: „dwa razy straciłam wątek na zebraniu zespołu” albo „trzy razy musiałam zejść z hali”.
- Co pomogło, a co pogorszyło sytuację: temperatura, mundurek, godziny zmiany, długie spotkanie bez przerwy.

Skorzystaj z Dziennika objawów w pracy z rozdziału 9 albo po prostu z notatek w telefonie. Możesz pisać po polsku, liczy się treść. Ten dziennik pomoże Ci w rozmowie z GP, pomoże poprosić pracodawcę o właściwe zmiany, a w razie potrzeby stanie się dowodem.

ODPOWIEDZI NA TWOJE PYTANIA

Czy potrzebuję oficjalnej diagnozy, zanim poproszę o wsparcie w pracy?

Nie. Możesz poprosić pracodawcę o zmiany w każdej chwili. Opinia GP pomaga, zwłaszcza gdy pracodawca prosi o informacje medyczne, ale nie musisz czekać na formalną diagnozę, żeby zacząć rozmowę.

Moje objawy pojawiają się i znikają. Czy to znaczy, że się nie liczą?

Niekoniecznie. Prawo może uwzględniać także objawy, które się nasilają i słabną albo wracają. Najważniejsze jest zapisywanie ich przez dłuższy czas, żeby był jasny obraz, a nie jeden zły dzień.

Mam mniej niż 45 lat. Czy to też może być menopauza?

Tak. Perimenopauza może zacząć się wcześniej, a niektóre kobiety przechodzą menopauzę przed 45. rokiem życia, czasem z powodu leczenia lub operacji. Porozmawiaj z GP. Te same prawa w pracy obowiązują w każdym wieku.

PRZEDSMAK ROZDZIAŁU 9

Twój zestaw narzędzi

Właśnie przeczytałaś wstęp i cały rozdział 1. Zanim skończy się ten fragment, damy Ci dwa narzędzia z rozdziału 9, z których możesz skorzystać od razu, jeszcze dziś:

- **Narzędzie 1: Dziennik objawów w pracy**
- **Narzędzie 2: Lista kontrolna przed spotkaniem**

W pełnej wersji rozdział 9 zawiera jeszcze sześć narzędzi, w tym gotowe pisma po angielsku z wyjaśnieniem po polsku.

ROZDZIAŁ 9

Twój zestaw narzędzi

Wszystko w tym rozdziale jest do używania, a nie tylko do czytania. Wydrukuj te strony, przepisz je do zeszytu albo skopiuj szablony do maila. Szablony pism są po angielsku, bo wysyłasz je pracodawcy w UK. Zmień słowa w [nawiasach kwadratowych] tak, żeby pasowały do Twojej sytuacji, i zachowaj spokojny, rzeczowy i uprzejmy ton. Właśnie to sprawia, że trudno odmówić prośbie i trudno podważyć zapis.

Narzędzie 1: Dziennik objawów w pracy

Wypełniaj go codziennie przez co najmniej dwa tygodnie przed ważną rozmową, a najlepiej przez kilka miesięcy. Oceń każdy objaw od 1 (łagodny) do 5 (silny). Skup się na wpływie na pracę. Dziennik możesz prowadzić po polsku.

Data	Objawy (1-5)	Wpływ na moją pracę	Co pomogło / co pogorszyło

Przykładowy wpis: „12.10 — nocne poty 4, mgła mózgowa 3. Nie śpię od 3:00. Dwa razy straciłam wątek na zebraniu o 14:00; jeden mail pisałam 40 minut. Gorzej: gorąca sala, brak przerwy. Pomogło: spacer w przerwie, zimna woda.”

Narzędzie 2: Lista kontrolna przed spotkaniem

- ☐ Mam prośbę w jednym zdaniu po angielsku („I'd like to...”).
- ☐ Wybrałam od jednego do trzech konkretnych dostosowań (rozdział 6).
- ☐ Mam dwa prawdziwe przykłady z dziennika, jak objawy wpływają na moją pracę.
- ☐ Zdecydowałam, ile szczegółów medycznych chcę przekazać.
- ☐ Mam pod ręką zasady firmy dotyczące menopauzy, zwolnień chorobowych i pracy elastycznej.
- ☐ Zaproponowałam okres próbny i datę podsumowania.
- ☐ Przećwiczyłam na głos najważniejsze zdania i mam notatki.
- ☐ Wiem, z kim jeszcze mogę porozmawiać, jeśli spotkanie pójdzie źle.
- ☐ Ustawiłam przypomnienie, żeby tego samego dnia wysłać maila z podsumowaniem.

TO BYŁ DARMOWY FRAGMENT

Chcesz wiedzieć, na czym stoisz, zanim pójdziesz do szefa?

W pełnej wersji poradnika „Gorące uderzenia, zimne spojrzenia” znajdziesz:

- Rozdział 2** Prawo, którego nikt Ci nie wytłumaczył (Equality Act 2010)
- Rozdział 3** Prawdziwe sprawy przed trybunałami pracy i czego uczą
- Rozdział 4** Co zmienia Employment Rights Act 2025 w latach 2026–2027
- Rozdział 5** Jak powiedzieć szefowi – gotowe zdania po angielsku
- Rozdział 6** O jakie dostosowania w pracy możesz prosić
- Rozdział 7** Co zrobić, gdy pracodawca mówi „nie”
- Rozdział 8** Co sprawdzić, zanim złożysz wypowiedzenie
- Rozdział 9** Szablony pism po angielsku: prośba o dostosowania, wniosek o pracę elastyczną, formalna skarga (grievance) i więcej
- Na końcu** Pytania i odpowiedzi, słowniczek angielskich terminów i źródła

Pobierz pełną wersję →

vitanwella.co.uk/pl/menopauza-w-pracy

Natychmiastowe pobranie PDF · Pytania: hello@vitanwella.co.uk