



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Joanna Drawnel-Jankowska
Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku
Oddział w Słupsku

**Pracownicze
uprawnienia rodzicielskie
– najnowsze rozwiązania**



Termin: 16 czerwca 2025

UPRAWNIENIA PRACOWNICZE

ZATRUDNIENIE PRACOWNICZE

- uprawnienia pracownicze uregulowane w kodeksie pracy są tylko dla **PRACOWNIKÓW** tj. osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy - tj. w szczególności zatrudnionych na podstawie **umowy o pracę**

ZATRUDNIENIE NIEPRACOWNICZE

- **UMOWY CYWILNO-PRAWNE** – umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa o świadczenie usług, umowa o współpracę, umowa agencyjna
- **SAMOZATRUDNIENIE** – osoba fizyczna prowadząca jako przedsiębiorca samodzielnie i na własny rachunek **działalność gospodarczą**

UPRAWNIENIA PRACOWNICZE ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

- **szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w okresie ciąży**
- **szczególna ochrony zdrowia w okresie ciąży**
- **urlopy dla rodziców**
- **szczególne uprawnienia rodziców**

SZCZEGÓLNA OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY W OKRESIE CIĄŻY



ZAKAZ WYPOWIADANIA I ROZWIĄZYWANIA STOSUNKU PRACY– art. 177 § 1 k.p.

- pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy **w okresie ciąży**

❖ wyjątki:

- dyscyplinarka (za zgodą związku zawodowego)
- upadłość lub likwidacja pracodawcy (termin rozwiązania umowy o pracę uzgodniony ze związkiem zawodowym)



- pracodawca nie też może **prowadzić przygotowań** do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownicą **w ciąży** (nowy przepis - od 26.04.2023 r.)

ZAKAZ PRZYGOTOWAŃ – art. 177 § 1 k.p.

- działania przygotowawcze do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia to np.:
 - ❖ powzięcie decyzji o zwolnieniu
 - ❖ poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danego pracownika
 - ❖ wystąpienie do organizacji związkowej reprezentującej pracownika poprzedzające wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę)

PRZEDŁUŻENIE Z MOCY PRAWA UMOWY TERMINOWEJ – art. 177 § 3 k.p.

- **terminowa umowa o pracę**, która uległaby rozwiązaniu **po upływie trzeciego miesiąca ciąży**, **ulega przedłużeniu do dnia porodu**
- **nie dotyczy to jednak:**
 - umów zawartych na okres nie przekraczający jednego miesiąca
 - umów na zastępstwo



PRZEDŁUŻENIE Z MOCY PRAWA UMOWY TERMINOWEJ – art. 177 § 3 k.p.

- **stan ciąży oblicza się w równej miary miesiącach księżycowych (28 dni)**
 - ❖ każdy miesiąc ciąży liczy więc 4 tygodnie, z których każdy liczy po 7 dni
 - ❖ pierwsze 3 miesiące ciąży (pierwszy trymestr) to **12 tygodni, tj. w sumie 84 dni**
- **ochrona z art. 177 § 3 k.p. zaczyna po upływie 3 miesiąca ciąży, tj. po upływie 12 tygodni
- czyli od 85 dnia od poczęcia**

wyrok Sądu Najwyższego z 5.12.2002 r., I PK 33/02, OSNP 2004, nr 12, poz. 204
wyrok Sądu Najwyższego z 15.01.2019 r., II PK 252/17, LEX nr 2605554

PRZEDŁUŻENIE Z MOCY PRAWA UMOWY TERMINOWEJ – art. 177 § 3 k.p.

- ❖ stan ciąży powinien być stwierdzony **świadcstwem lekarskim** (art. 185 § 1 k.p.)
- ❖ Jednakże, istotny jest **obiektywny stan ciąży** w dacie w którym upływa okres na jaki zawarto umowę o pracę, bez względu na to w jakim terminie pracownica przedstawi zaświadczenie od lekarza.



skutek z art. 177 § 3 k.p. ma zastosowanie również w przypadku gdy zaświadczenie o stanie ciąży pracownica przedstawi już po terminie do którego została zawarta umowa. Ważne jest, że z zaświadczenia wynika, że na dzień, do którego zawarto umowę o pracę była co najmniej na początku 13 tygodnia ciąży.

AD-45

Rozpoznanie**) G.III P.III Wda 10 TP 12.07.2024

Cel wydania zaświadczenia Do Urzędu Pracy

13.1.2024

PRZEDŁUŻENIE Z MOCY PRAWA UMOWY TERMINOWEJ – art. 177 § 3 k.p.

Przykład

- Pani Beata zawarła **umowę o pracę na czas określony od 1 marca 2024 r. do 28 lutego 2025 r.** W połowie lutego poszła na zwolnienie lekarskie i **poinformowała pracodawcę telefonicznie, że jest w ciąży**. Pracodawca poprosił ją o przedłożenie zaświadczenia lekarskiego z informacją o stanie ciąży.
- Do dnia 28 lutego 2025 r. pracodawca nie otrzymał zaświadczenia o stanie ciąży. Wystawił więc świadectwo pracy i wysłał je pocztą pracownicy.
- W dniu 10 marca 2025 r. pracodawca otrzymał pocztą od Pani Beaty zaświadczenie lekarskie, z którego wynika że na dzień 28 lutego była powyżej 12 tygodnia ciąży.
- **Pracodawca powinien skontaktować się z pracownicą i poinformować ją o konieczności zwrotu świadectwa pracy gdyż umowa z mocy prawa uległa przedłużeniu do dnia porodu**



POROZUMIENIE STRON a ciąża

- **DOPUSZCZALNE** – nie ma znaczenia czy z inicjatywy pracownika czy pracodawcy
- Jeśli pracownica nie wiedziała, że jest w ciąży w dacie zawierania porozumienia stron to może powoływać się na działanie pod wpływem błędu i **uchylić się od skutków prawnych** takiego oświadczenia woli

(wyrok Sądu Najwyższego z 11.06.2003 r., sygn. akt I PK 206/02 i wyrok Sądu Najwyższego z 19.03.2002 r., sygn. akt I PK 156/01)

SZCZEGÓLNA OCHRONA ZDROWIA W OKRESIE CIĄŻY



PRACE WZBRONIONE KOBIETOM W CIĄŻY

Kobiety w ciąży **nie mogą wykonywać** prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie i przebieg ciąży – art. 176 § 1 k.p.

- **rozporządzenie Rady Ministrów** z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. poz. 796)
- na podstawie rozporządzenia pracodawca powinien określić własny wykaz prac wzbronionych kobietom w ciąży i karmiącym w jego zakładzie pracy

Katalog prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży zawiera m.in.:

- ▶ ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie **przekraczającej 3 kg**
- ▶ prace w pozycji stojącej łącznie **ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej** - przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może **jednorazowo przekraczać 15 minut**, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa
- ▶ prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi w łącznym czasie **przekraczającym 8 godzin na dobę** - przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może **jednorazowo przekraczać 50 minut**, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy

Katalog prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży zawiera m.in.:

- ▶ praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamr

Katalog prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet karmiących piersią zawiera m.in.:

- ▶ ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) **6 kg** - przy pracy stałej,
 - b) **10 kg** - przy pracy dorywczej

PRZENIESIENIE DO INNEJ PRACY - art. 179 k.p.

Pracodawca jest obowiązany **przenieść** pracownicę **w ciąży do innej pracy**, jeżeli:

- jest ona zatrudniona przy pracach wzbronionych kobietom w ciąży
- w orzeczeniu lekarskim stwierdzono przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy

Jeżeli przeniesienie jest niemożliwe, pracodawca powinien **zwolnić ją z obowiązku świadczenia pracy** z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia

BADANIA W GODZINACH PRACY - art. 185 §2 k.p.

- pracodawca jest obowiązany udzielać **pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy** na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy
- za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica **zachowuje prawo do wynagrodzenia**

OGRANICZENIA DOTYCZĄCE CZASU PRACY – art. 178 i 148 k.p.

➤ Pracownicy w ciąży nie wolno **bezwzględnie** zatrudniać:

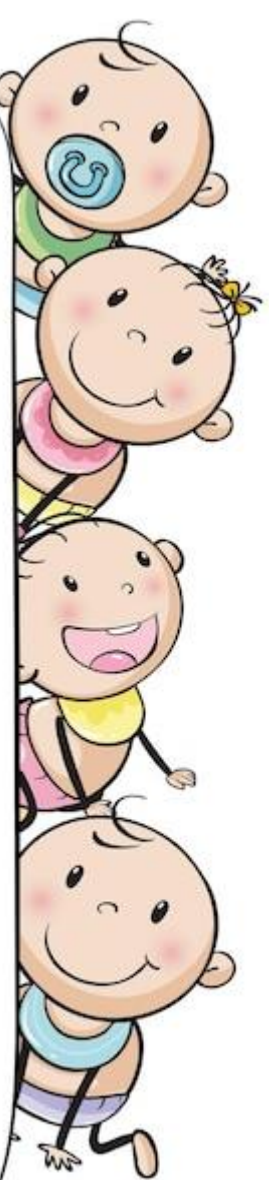
- w godzinach nadliczbowych
- w porze nocnej

➤ Pracownicy w ciąży nie wolno **bez jej zgody**:

- delegować poza stałe miejsce pracy
- zatrudniać w systemie **przerywanego czasu pracy**



➤ Czas pracy **pracownicy w ciąży** zatrudnionej w systemie równoważnego czasu pracy, w systemie skróconego tygodnia pracy oraz w systemie pracy weekendowej **bezwzględnie nie może przekraczać 8 godzin**. Pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem jej wymiaru czasu pracy.



URLOPY DLA RODZICÓW:

urlop macierzyński
uzupełniający urlop macierzyński
urlop rodzicielski
urlop ojcowski
urlop wychowawczy

ważne zmiany:

- **od 02.01.2016 r.**
- **od 26.04.2023 r.**
- **od 19.03.2025 r.**



URLOP MACIERZYŃSKI - art. 180 § 1- 3 kp



➤ wymiar urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia przy jednym porodzie:

- ❖ **jednego dziecka - 20 tygodni**
- ❖ **dwojga dzieci - 31 tygodni**
- ❖ **trojga dzieci - 33 tygodni**
- ❖ **czworga dzieci - 35 tygodni**
- ❖ **pięciorga i więcej - 37 tygodni**

- przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać **nie więcej niż 6 tygodni** urlopu macierzyńskiego
- po porodzie przysługuje urlop macierzyński **niewykorzystany przed porodem** aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa wyżej

MACIERZYŃSKI DLA MATKI



❖ **urlop macierzyński** w czasie którego przysługuje **zasilek macierzyński** należy się **pracownicy**, która w **trakcie zatrudnienia** urodziła dziecko

❖ **sam zasilek macierzyński** bez urlopu macierzyńskiego przysługuje **ubezpieczonej nie będącej pracownicą**, która urodziła dziecko w czasie kiedy była **objęta ubezpieczeniem chorobowym**



MACIERZYŃSKI DLA OJCA

- pracownika/ ubezpieczonego - art. 180 § 4- 5 kp
- jeśli **pracownica/ ubezpieczona zrezygnuje** po wykorzystaniu po porodzie **co najmniej 14 tygodni** urlopu/ zasiłku macierzyńskiego po porodzie

MACIERZYŃSKI DLA OJCA albo INNEGO CZŁONKA NAJBLIŻSZEJ RODZINY – pracownika/ ubezpieczonego



- po wykorzystaniu **co najmniej 8 tygodni** urlopu/zasiłku macierzyńskiego po porodzie przez **pracownicę/ ubezpieczoną** jeśli:
 - rezygnuje ona z urlopu/ zasiłku macierz. w związku z **orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji** (180 § 6-9 kp)
 - przerywa urlop/zasiłek macierz. z uwagi na przebywanie **w szpitalu lub innej placówce leczniczej** (180 § 10 -11 kp)
 - **porzuca dziecko** (180 § 13 kp)

MACIERZYŃSKI DLA OJCA albo INNEGO CZŁONKA NAJBLIŻSZEJ RODZINY – pracownika/ ubezpieczonego cdn



- po dniu, w którym ma miejsce następująca okoliczność:
 - **śmierć** pracownicy/ ubezpieczonej /nieubezpieczonej (180 § 12 i 15 kp)
 - **porzucenie dziecka** przez nieubezpieczoną (180 § 15 kp)
 - powstanie **niezdolności do samodzielnej egzystencji** u nieubezpieczonej (180 § 15 kp)

URLOP MACIERZYŃSKI a ŚMIERĆ DZIECKA -art. 180¹ k.p.

urodzenie martwego dziecka albo zgon dziecka przed upływem 8 tygodni życia	urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie ale nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka
zgon dziecka po upływie 8 tygodni życia	pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka

URODZENIE MARTWEGO DZIECKA a PORONIENIE

z punktu widzenia przepisów dot. dokumentacji medycznej

- **o martwym urodzeniu można mówić po 22. tygodniu ciąży,**
- **we wcześniejszym etapie ciąży mówi się o poronieniu**
z punktu widzenia przepisów k.p.
- **urlop macierzyński w przypadku poronienia nie przysługuje**
- **ale podstawą przyznanie urlopu macierzyńskiego z tytułu urodzenia martwego dziecka jest **akt urodzenia z adnotacją, że dziecko urodziło się martwe****
 - **jeśli pracownica taki akt stanu cywilnego przedstawi bez znaczenia jest który to był tydzień ciąży**

URODZENIE MARTWEGO DZIECKA a PORONIENIE – czy będą zmiany?

<https://www.gov.pl/web/rodzina/rozpoczal-prace-zespol-ds-wsparcia-rodzicow-doswiadczajacych-utracy-ciazy-oraz-smierci-dziecka-tuz-po-urodzeniu>

24.02.2025

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk powołała **zespół ds. opracowania rozwiązań w zakresie wsparcia rodziców doświadczających utraty ciąży oraz śmierci dziecka tuż po urodzeniu**. Podczas pierwszego posiedzenia omówiono m.in. **problem konieczności ustalenia płci dziecka** jako warunku skorzystania z przysługujących uprawnień takich jak skrócony urlop macierzyński czy zasiłek pogrzebowy. W zdecydowanej większości przypadków poronień płeć nie jest jeszcze możliwa do ustalenia w prosty sposób, bo dochodzi do nich najczęściej przed 12 tygodniem ciąży. W ocenie MRPiPS konieczne są zmiany w tym zakresie.

URLOP MACIERZYŃSKI DLA OJCA

– pracownika – art. 180 § 17 kp



- w przypadku podjęcia przez **nieubezpieczoną matkę dziecka**, zatrudnienia na co najmniej 1/2 etatu, **pracownikowi - ojcu**, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, przysługuje **prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania wymiaru**

DODATKOWY URLOP MACIERZYŃSKI

- wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia przy jednym porodzie:
 - ❖ jednego dziecka – **do 6 tygodni**
 - ❖ więcej niż jednego dziecka – **do 8 tygodni**
- od 2 stycznia 2016 r. **nie ma już dodatkowych urlopów macierzyńskich** - dotychczasowy wymiar tego urlopu powiększa urlop rodzicielski

UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI – nowy art. 180² k.p. (od 19.03.2025 r.)



- dla rodziców wcześniaków i noworodków hospitalizowanych
- **na wniosek** złożony minimum **21 dni przed** końcem urlopu macierzyńskiego – do wniosku należy dołączyć **zaświadczenie wydane przez szpital**
- udzielany **jednorazowo bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego**
- w wymiarze **do 8 tygodni lub do 15 tygodni** w zależności od czasu hospitalizacji dziecka, tygodnia ciąży, w którym urodzi się dziecko lub masy urodzeniowej niemowlaka
- zasiłek macierzyński w wysokości **100% podstawy wymiaru zasiłku**

UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI – wymiar:

przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży <u>lub</u> z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g	tydzień urlopu uzupeł. za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie
po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g	tydzień urlopu uzupeł. za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia po porodzie
po ukończeniu 37. tygodnia ciąży, o ile dziecko przebywa w szpitalu co najmniej 2 kolejne dni , przy czym pierwszy z tych dni będzie przypadał w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie	tydzień urlopu uzupeł. za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie

- okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie **sumuje się**
- niepełny tydzień **zaokrągla się w górę do pełnego tygodnia**
- ciąża mnoga – uwzględnia się wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego

UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI – wymiar – przykłady

Maksymalnie 15 tygodni urlopu uzupełniającego

- Dziecko urodziło się **przed zakończeniem 28. tyg.** ciąży z wagą **przekraczającą 1000 g.**
- Dziecko urodziło się **przed zakończeniem 28. tyg.** ciąży z wagą **nieprzekraczającą 1000 g.**
- Dziecko urodziło się **po zakończeniu 28 tyg.** Ciąży z wagą **nieprzekraczającą 1000 g.**

tyle urlopu
ile tygodni
hospitalizacji
przypadającej
na **pierwsze
15 tygodni** życia
dziecka

Maksymalnie 8 tygodni urlopu uzupełniającego

- Dziecko urodziło się **w 29 tyg.** ciąży z wagą **powyżej 1000 g.**
- Dziecko urodziło się **w 36. tyg.** ciąży z wagą **powyżej 1000 g.**

tyle urlopu
ile tygodni
hospitalizacji
przypadającej
na **pierwsze
8 tygodni** życia
dziecka

- okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie **sumuje się**
- niepełny tydzień **zaokrągla się w górę do pełnego tygodnia**

UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI – wymiar – przykłady

(za: J. Śliwińska, *Uzupełniający urlop macierzyński: dla kogo i na jakich zasadach*, DZIENNIK GAZETA PRAWNA Kadry i Płace - wydanie specjalne, 06.03.2025 r.)

Poród po ukończeniu 37. tygodnia ciąży – liczy się pobyt w szpitalu przez co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie

- Dziecko urodziło się w 38. tygodniu ciąży. Po urodzeniu było hospitalizowane 5 dni. Nie ma urlopu uzupełniającego.
- Dziecko urodziło się w 39. tygodniu ciąży. Po urodzeniu było hospitalizowane 6 dni. Rodzice nabyli prawo do 1 tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.
 - Dziecko przebywało bowiem w szpitalu przez dwa kolejne dni, a pierwszy dzień przypadał w okresie od 5. do 28. dnia po urodzeniu.
 - Dwa dni hospitalizacji w tym okresie należy zaokrąglić do 1 tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.
- Dziecko urodziło się w 39. tygodniu ciąży. W trzecim dniu po urodzeniu zostało wypisane do domu wraz z matką. Następnie było hospitalizowane przez 7 dni od 40. do 46. dnia życia. Nie ma urlopu uzupełniającego.

UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI – wymiar – przykłady

(za: J. Śliwińska, *Uzupełniający urlop macierzyński: dla kogo i na jakich zasadach*, DZIENNIK GAZETA PRAWNA Kadry i Płace - wydanie specjalne, 06.03.2025 r.) - cdn

Poród **po ukończeniu 37. tygodnia ciąży** – liczy się pobyt w szpitalu przez co najmniej **2 kolejne dni**, przy czym **pierwszy w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie**

- Dziecko urodziło się w 39. tygodniu ciąży. Zostało wypisane do domu wraz z matką w 3. dniu po urodzeniu, jednak **w dniach od 14. do 18. od urodzenia było ponownie hospitalizowane**. Rodzice nabyli **prawo do 1 tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego**.
 - Pięć dni hospitalizacji należy zaokrąglić do 1 tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.
- Dziecko urodziło się w 39. tygodniu ciąży. Zostało wypisane do domu wraz z matką w trzecim dniu po urodzeniu, jednak **w dniach od 14. do 18. dnia po urodzeniu było ponownie hospitalizowane**. Trafiło ponownie do szpitala w okresie od 40. do 46. dnia po urodzeniu. Łącznie dziecko do ukończenia 8 tygodni przebywało w szpitalu 12 dni, co należy zaokrąglić **do 2 tygodni uzupełniającego urlopu macierzyńskiego**.
 - Nie ma znaczenia, że miała miejsce przerwa w hospitalizacji.

UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI

– **wymogi dotyczące wniosku** – par. 14 rozporządzenia MRPiPS z 11.03.2025 r. w spr. wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. poz. 322)

do wniosku dołącza się:

1) **zaświadczenie wydane przez szpital**, które zawiera informacje o okresie pobytu dziecka w szpitalu oraz o urodzeniu dziecka:

- przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g;
- po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g;
- po ukończeniu 37. tygodnia ciąży.

2) **oświadczenie pracownicy albo pracownika** – ojca wychowującego dziecko o braku zamiaru korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka

UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI a URLOP RODZICIELSKI – wyjaśnienia ekspertów z MRPiPS

(za: K. Topolska, *Trzeba pilnować terminów, aby nie stracić urlopu*, DZIENNIK GAZETA PRAWNA Gazeta Prawna, 20.03.2025 r.)

Czy jeżeli pracownica **złożyła wniosek o urlop rodzicielski 21 dni po porodzie**, musi wycofać wniosek, żeby skorzystać z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego?

ODP ekspertów z MRPiPS: Pracownica, która złożyła wniosek o urlop rodzicielski w terminie 21 dni po porodzie, nie będzie musiała go wycofywać. Powinna jednak pamiętać o tym, że gdyby chciała skorzystać z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, musi złożyć wniosek o ten urlop nie później niż 21 dni przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego.

Wtedy rozpoczęcie **urlopu rodzicielskiego przesunie się automatycznie** i urlop ten rozpocznie się po zakończonym już uzupełniającym urlopie macierzyńskim.

[nie wynika to jednak wprost z przepisu]

UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI – dzieci urodzone przed 19.03.2025 r.

- do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będą mieli prawo pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie ustawy tj. **w dniu 19.03.2025 korzystali z urlopu macierzyńskiego** lub **byli uprawnieni do korzystania z urlopu macierzyńskiego**
- wniosek o ww. urlop muszą złożyć najpóźniej w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego

Pracownicy, którzy korzystali w dniu 19.03.2025 **z urlopu rodzicielskiego**, pomimo wcześniejszych hospitalizacji dziecka, nie będą mieli prawa do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

URLOP RODZICIELSKI - 182^{1a} k.p. i następne

(po zmianach od 26.04.2023 r.)

- przysługuje łącznie **oboju pracownikom - rodzicom dziecka**
- wymiar w przypadku urodzenia przy jednym porodzie:
 - ❖ jednego dziecka – **do 41 tygodni**
 - ❖ więcej niż jednego dziecka – **do 43 tygodni**
 - ❖ zaświadczenie „za życiem” – **do 65/ 67 tyg.**
- **z czego każdemu z pracowników - rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego** - prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników - rodziców dziecka
- udzielany **jednorazowo** albo **nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia**
- wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika - rodzica dziecka **w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu**
- z urlopu rodzicielskiego w tym samym czasie mogą korzystać oboje rodzice

ZMIANA ZASAD KORZYSTANIA Z URLOPU RODZICIELSKIEGO od 26.04.2023 r.

Uniezależnienie prawa ojca do urlopu rodzicielskiego od pozostawaniu matki w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu

Uchylenie przepisów dotyczących:

- składania tzw. długiego wniosku o urlop rodzicielski
- konieczności wykorzystania urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo w częściach przypadających bezpośrednio jedna po drugiej
- minimalnych długości poszczególnych części urlopu rodzicielskiego

Pracownicy będą mogli zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego **w dowolnym terminie**, nie dłużej jednak niż **do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia** i nie więcej niż **w 5 częściach**

URLOP RODZICIELSKI a WYSOKOŚĆ ZASIŁKU MACIERZYŃSKIEGO



- miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił **70% podstawy wymiaru zasiłku** a **za okres urlopu macierzyńskiego 100 %**
- jednocześnie pracownica może zawnieść do ZUSu o wypłacanie jej **81,5% zasiłku macierzyńskiego** za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego
- **za okres 9 tygodniowej nieprzenoszalnej części tego urlopu** zawsze przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości **70% podstawy wymiaru** zasiłku niezależnie od wybranie opcji przez pracownicę

ŁĄCZENIE URLOPÓW z PRACĄ

- **urlop macierzyński i rodzicielski** – brak przepisów zakazujących podjęcia pracy u innego pracodawcy
- **urlop rodzicielski**
 - można łączyć z **wykonywaniem pracy** u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze **nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy** - w takim przypadku:
 - ❖ urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy
 - ❖ dochodzi do **wydłużenia urlopu rodzicielskiego PROPORCJONALNIE** do wymiaru czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu

**pracodawca
może nie
wyrazić zgody!**

WYDŁUŻENIE URLOPU RODZICIEL. w przypadku łączenia go z pracą - jak liczyć - art. 182^{1f} § 2 i 7 kp

$X = t \times w$ → jeśli części urlopu rodzicielskiego powstała w wyniku wydłużenia
NIE BĘDZIE łączona z pracą

$Y = X / (1 - w)$ → jeśli części urlopu rodzicielskiego powstała w wyniku wydłużenia
BĘDZIE łączona z pracą

gdzie:

- **X** - wymiar wydłużonej części urlopu **nie łączonej z pracą**
- **Y** - wymiar wydłużonej części urlopu **łączonej z pracą**
- **t** - okres łączenia urlopu z wykonywaniem pracy, wyrażony w tygodniach
- **w** - wymiar czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodziciel.

WYDŁUŻENIE URLOPU RODZICIEL. w przypadku łączenia go z pracą - jak liczyć - art. 182^{1f} § 2 i 7 kp

❖ Pracownica całe należne jej **32 tyg. urlopu rodzicielskiego** łączy z pracą na 1/2 etatu. O ile ulegnie wydłużeniu jej urlop rodzicielski?

$X = 32 \times 1/2 = 16$ **tygodni wydłużenia** - jeśli przez okres wydłużenia nie będzie pracować (razem będzie na rodzicielskim 32+16 tj. 48 tyg.)

$Y = 16/(1 - 1/2) = 16/0,5 = 32$ **tygodnie wydłużenia** - jeśli wydłużony urlop będzie łączyć z pracą na 1/2 etatu (razem będzie na rodzicielskim 32+32 tj. 64 tyg.)

REZYGNACJA Z URLOPU

RODZICIELSKIEGO - ~~art. 179¹ § 4 i 182^{1d} § 3 k.p.~~

- ~~jeśli wniosek o urlop rodzicielski w pełnym wymiarze był złożony nie później niż na 21 dni po porodzie~~
 - ❖ ~~można z niego w całości lub w części zrezygnować o ile złoży **się pisemny wniosek co najmniej 21 dni wcześniej**~~
- w każdym czasie można zrezygnować z urlopu rodzicielskiego **za zgodą pracodawcy**

URLOP OJCOWSKI – art. 182³ k.p.



- pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego **w wymiarze 2 tygodni**, nie dłużej jednak niż:
 - ❖ **do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia**
- jednorazowo albo nie więcej niż **w 2 częściach**, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień
- pisemny wniosek - w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu
 - ❖ pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika

OCHRONA TRWAŁOŚCI ZATRUDNIENIA - art. 177 k.p.

➤ pracodawca **nie może wypowiedzieć**
ani rozwiązać stosunku pracy
w okresie:

- ✓ **urlopu macierzyńskiego**
- ✓ **uzupełniającego urlopu macierzyńskiego**
- ✓ **urlopu rodzicielskiego**
- ✓ **urlopu ojcowskiego**

- **wyjątki:**
- dyscyplinarka
 - upadłość lub likwidacja pracodawcy

➤ pracodawca nie też może **prowadzić przygotowań** do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy

również między złożeniem wniosku o urlop a rozpoczęciem urlopu - ale nie dłużej niż:

- 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części .52

URLOP WYPOCZYNKOWY PO URLOPIE MACIERZYŃSKIM/ RODZICIELSKIM

- na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu wypoczynkowego **bezpośrednio** po urlopie macierzyńskim (art. 163 § 3 k.p.), uzupełniającym urlopie macierzyńskim (art. 180² § 2 k.p.) i po urlopie rodzicielskim (art. 182^{1g} k.p.)
- taki wniosek jest wiążący dla pracodawcy - **pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu wypoczynkowego**
- w tym przypadku nie obowiązuje zasada udzielania urlopu zgodnie z planem urlopów ani możliwość przesunięcia terminu urlopu z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy

URLOP WYPOCZYNKOWY PO URLOPIE MACIERZYŃSKIM/ RODZICIELSKIM a badania kontrolne

Jeśli chodzi o przypadek gdy pracownica wnioskuję o udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim/ rodzicielskim a w ciąży przebywała na zwolnieniu lekarskim za najbardziej trafne należy uznać stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone wyroku z dnia 9 marca 2011 r. sygn. **akt II PK 240/10** (publ. OSNP 2012/9-10/113, LEX nr 1162165) z którego wynika, że **z art. 229 § 2 k.p. nie można wywodzić obowiązku przedstawienia orzeczenia o zdolności do pracy przez pracownicę rozpoczynającą urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim (art. 163 § 3 k.p.) wykorzystanym bezpośrednio po zakończeniu okresu niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni.**

URLOP WYCHOWAWCZY – art. 186 k.p.

- wymagany **sześciomiesięczny okres zatrudnienia** (wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia)
- okres nie dłuższy niż **do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia**
- wymiar urlopu wychowawczego wynosi **do 36 miesięcy** – w tym 1 miesiąc nieprzenoszalny na drugiego rodzica
- może być wykorzystany najwyżej w **5 częściach**
- wniosek - w terminie nie krótszym niż **21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu**

URLOP WYCHOWAWCZY a podjęcie pracy zarobkowej – art. 186² § 1 k.p.

- w czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo **podjąć pracę zarobkową** u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo **inną działalność**, a także **naukę** lub **szkolenie**
 - ❖ jeżeli trwale nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem

OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY ZAMIAST WYCHOWAWCZEGO- art. 186⁷ k.p.

- **do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy** w okresie, w którym mógłby pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego
- pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika
- wniosek - **na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy**
- jeśli najpierw urlop wychowawczy a potem obniżenie etatu
 - ❖ obniżenie etatu tylko **na okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego**, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia
- jeśli najpierw obniżenie a potem urlop wychowawczy
 - ❖ **korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego**

URLOP WYCHOWAWCZY - OCHRONA - art. 186⁸ k.p.

- pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie **od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:**

- 1) **udzielenie urlopu wychowawczego** - do dnia zakończenia tego urlopu
- 2) **obniżenie wymiaru czasu pracy** - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru - nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy

jednakże jeżeli pracownik **złożył wniosek wcześniej niż 21 dni przed** rozpoczęciem urlopu/ obniżenia **ochrona zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu/ obniżenia**

- wyjątki:

dyscyplinarka, upadłość lub likwidacja pracodawcy,
zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników u danego pracodawcy

URLOP WYCHOWAWCZY a rezygnacja

– art. 186³ k.p.

- pracownik może **zrezygnować z urlopu wychowawczego:**
 - ❖ w każdym czasie - za zgodą pracodawcy,
 - ❖ po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy

URLOPY DLA RODZICÓW ADOPCYJNYCH i ZASTĘPCZYCH - art. 183 k.p.

Pracownik (pracownica), który:

- przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie **przysposobienia dziecka**
- przyjął dziecko na wychowanie jako **rodzina zastępcza (niezawodowa)**

nabywa prawo do:

- **urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego**
- **uzupełniającego urlopu macierzyńskiego**
- **urlopu rodzicielskiego**
- **urlopu wychowawczego**
- a także **urlopu ojcowskiego** (tylko rodzic adopcyjny)

uprawnienia porównywalne
do uprawnień rodziców
biologicznych

- istnieją jednakże pewne odmienności dotyczące wieku dzieci oraz różnice wynikające z obowiązujących procedur adopcyjnych i zasad sprawowania przeczy zastępczej



SZCZEGÓLNE UPRAWNIENIA RODZICÓW



Urlop związane z rodzicielstwem a POWRÓT DO PRACY – art. 186⁴ k.p.

➤ Pracodawca **dopuszcza pracownika po zakończeniu**

- ✓ **urlopu macierzyńskiego**
- ✓ **uzupełniającego urlopu macierzyńskiego**
- ✓ **urlopu rodzicielskiego**
- ✓ **urlopu ojcowskiego**
- ✓ **urlopu wychowawczego**

do pracy na:

- ❖ dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe,
- ❖ stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub

na warunkach NIE MNIEJ KORZYSTNYCH od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu

STANOWISKO RÓWNORZĘDNE to takie, które gwarantuje wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie i zapewnia dotychczasową pozycję zawodową oraz możliwości awansowe nie mniejsze od posiadanych poprzednio (uchwała Sądu Najwyższego z 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNC 1980/1-2/22).

PRZERWA NA KARMIENIE

WLICZANA DO CZASU PRACY – art. 187 k.p.

- Jeśli czas pracy pracownicy karmiącej jest:
 - **krótszy niż 4 godziny dziennie - przerwy na karmienie nie przysługują**
 - **co najmniej 4 godziny dziennie ale nie przekracza 6 godzin dziennie - jedna przerwa na karmienie**
 - **powyżej 6 godzin dziennie - dwie przerwy na karmienie** - mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie
- każda przerwa wynosi **30 min.** a przy więcej niż jednym dziecku **45 min.**



OGRANICZENIA DOTYCZĄCE CZASU PRACY – art. 178 i 148 k.p.



- Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody:
 - zatrudniać **w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej**, w systemie **przerywanego czasu pracy**
 - **delegować poza stałe miejsce pracy**
- Czas pracy pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia zatrudnionego w systemie równoważnego czasu pracy, w systemie skróconego tygodnia pracy oraz w systemie pracy weekendowej **bez jego zgody nie może przekraczać 8 godzin**. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem jej wymiaru czasu pracy.

DWA DNI OPIEKI – art. 188 k.p.



- pracownikowi wychowującemu **przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat** przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze **16 godzin** albo **2 dni**, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

ALE: w przypadku udzielania zwolnienia w godzinach - wymiar godzinowy zwolnienia jest uzależniony od **wymiaru etatu pracownika** oraz od **obowiązującej pracownika dobowej normy czasu pracy**



PRACA NA CZĘŚĆ ETATU

- ❖ **wymiar godzinowy** zwolnienia oblicza się **PROPORCJONALNIE DO wymiaru czasu pracy pracownika**, zaokrąglając w górę niepełną godzinę zwolnienia do pełnej godziny

NIŻSZA NORMA DOBOWA

- ❖ **liczba godzin zwolnienia = dobową normą czasu pracy x 2**

przykładowo:

- pracownicy podmiotów leczniczych – 15 godz. 10 min. (7 godz. 35 min. x 2)
- pracownicy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – 14 godz. (7 godz. x 2)

www.pip.gov.pl

 PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Dla pracodawców ▾ Dla pracowników ^ Dla

Państw

Naszą misją jest
bezpieczeństwa
oraz działania pr

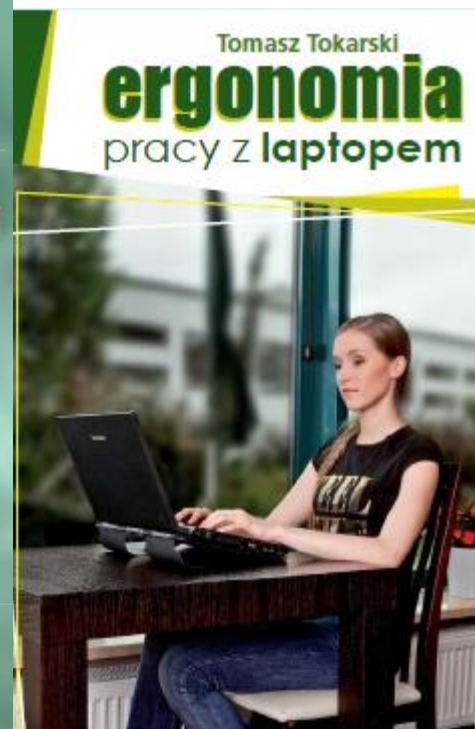
- Niezbędnik pracownika
- Porady prawne
- Publikacje do pobrania**
- Multimedia
- Nasza oferta
- Pytania i Odpowiedzi



ZAGROŻENIA PSYCHOSPOŁECZNE

Anna Kucharska

PRACOWNIK WOBEC MOBBINGU



Dziękuję za uwagę

Joanna Drawnel-Jankowska
Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku
Oddział w Słupsku