

KWARTALNIK
WYDANIE IV/2025 CZĘŚĆ 2

PORADNIK PRAWNY

POWIAT LUBELSKI

**Rodzic w pracy,
czyli jak pogodzić pracę zawodową
z obowiązkami rodzinnymi**



WWW.POMOCPRAWNA.OIC.LUBLIN.PL

WWW.OIC.LUBLIN.PL

WWW.POWIAT.LUBLIN.PL



Spis treści

str. 03

**Ochrona zatrudnienia
ze względu na rodzicielstwo**

dr Angelika Koman-Bednarczyk

str. 05

Świadczenia rodzicielskie w pracy

dr Mariusz Paździor

str. 09

**Na czym polega prawo
do elastycznej formy zatrudnienia
i zmniejszenia czasu pracy
ze względu na obowiązki rodzicielskie?**

dr Mariusz Paździor

str. 13

**Tata w pracy – czyli jakie prawa
przysługują pracującemu ojcu**

mgr Anna Paździor

*Kwartalnik przygotowano we współpracy
z Instytutem Administracji Publicznej
i Biznesu Lubelskiej Akademii WSEI*

Ochrona zatrudnienia ze względu na rodzicielstwo

Ochrona zatrudnienia ze względu na rodzicielstwo pełni istotną funkcję socjalną prawa pracy, zapewniając pracownikom bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia przy pełnieniu ról rodzinnych. Przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.), dalej jako: „Kodeks pracy” gwarantują, że zarówno pracownice w ciąży, jak i pracownicy sprawujący opiekę nad dziećmi mogą łączyć obowiązki zawodowe z życiem rodzinnym bez obawy o utratę pracy czy narażenie zdrowia. Pracodawcy mają w tym zakresie szereg obowiązków – od zakazu wypowiedzania umów, poprzez dostosowywanie warunków pracy, aż po organizację czasu pracy w sposób umożliwiający bezpieczne i godne wykonywanie obowiązków.

Poniżej omówiono cztery najważniejsze obszary tej ochrony:

Zakres ochrony w związku z macierzyństwem reguluje art. 177 Kodeksu pracy

Po pierwsze, w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownicę lub pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

1. prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
2. wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca tę pracownicę lub tego pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Istnienie tych przyczyn musi udowodnić pracodawca.

W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa powyżej, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 1802 § 4, art. 1821d § 1, art. 1823 § 2 oraz art. 183 § 6 Kodeksu pracy zakaz powyższy zaczyna obowiązywać na:

- 1.14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 2.21 dni przed rozpoczęciem korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 3.7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

Po drugie, umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Zasady tej nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Po trzecie, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownicę lub pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić termin rozwiązania umowy o pracę z zakładową organizacją związkową reprezentującą tę pracownicę lub tego pracownika. W przypadku niemożności zapewnienia w tym okresie pracownicy lub pracownikowi innego zatrudnienia przysługują im świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Istnienie tych przyczyn musi udowodnić pracodawca.

Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy oraz zakaz stosowania systemu przerywanego czasu pracy reguluje art. 178 Kodeksu pracy.

Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

Natomiast, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Zmianę rozkładu czasu pracy pracownicy w ciąży reguluje art. 178i Kodeksu pracy.

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej. W razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Zmianę warunków pracy pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią reguluje art. 179 Kodeksu pracy.

Po pierwsze, Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach *Rozporządzenia 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. poz. 796)*., wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Po drugie, Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach *Rozporządzenia 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. poz. 796)*., jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Zasady te, stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.

Istotne jest to, że w razie, gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Pracownicy w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Co więcej, po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę. Zasady wynikające z niniejszego akapitu stosuje się odpowiednio do zmiany rozkładu czasu pracy pracownicy w ciąży opisanej w części III.

Sposób i tryb wydawania zaświadczeń lekarskich stwierdzających przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, uwzględniając zagrożenia dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa występujące w środowisku pracy reguluje Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 3 marca 2006 r. w sprawie sposobu i trybu wydawania zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią (Dz. U. Nr 42, poz. 292).

Prawidłowe stosowanie opisanych regulacji nie tylko wzmacnia pozycję pracowników, ale również buduje kulturę organizacyjną opartą na poszanowaniu praw rodzicielskich i wzajemnym zaufaniu. Dbłość o pracowników będących rodzicami przekłada się na większą stabilność kadrową, wyższą motywację oraz pozytywny wizerunek pracodawcy. Ochrona ta ma więc znaczenie nie tylko prawne, ale także społeczne i organizacyjne – jest inwestycją w zdrowe, odpowiedzialne i przyjazne środowisko pracy.

Świadczenia rodzicielskie w pracy

Świadczenia rodzicielskie to zestaw uprawnień, które mają wspierać pracowników w jednym z najważniejszych etapów życia – w okresie ciąży, porodu i wychowywania dziecka. Ich celem jest zapewnienie bezpieczeństwa finansowego oraz stabilności zatrudnienia, a także stworzenie warunków do realnego godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. W praktyce oznaczają one nie tylko prawo do urlopów i zasiłków, ale także szereg dodatkowych udogodnień, takich jak elastyczna organizacja pracy, ochrona przed zwolnieniem czy możliwość pracy w obniżonym wymiarze godzin.

Przepisy w tym zakresie często się zmieniają – w ostatnich latach ustawodawca kilkakrotnie modyfikował zasady udzielania urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, czy ojcowskich, wprowadzając m.in. nieprzenoszalne części urlopu czy rozszerzone uprawnienia dla rodziców dzieci do 8. roku życia. Dla wielu pracowników i pracodawców poruszanie się w tych regulacjach może być wyzwaniem. Dlatego w niniejszym artykule w przystępny sposób omawiamy najważniejsze świadczenia związane z rodzicielstwem.

Urlop i zasiłek macierzyński – czym jest, kto ma do niego prawo i czy istnieje możliwość wcześniejszego wykorzystania urlopu?

Urlop macierzyński to zagwarantowane przepisami zwolnienie od pracy przysługujące pracownicy z tytułu urodzenia dziecka. Umożliwia on kobiecie regenerację sił po porodzie oraz przygotowanie się do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w pierwszych tygodniach jego życia. Należy pamiętać, że zgodnie z obowiązującymi przepisami z części urlopu może skorzystać również ojciec dziecka.

Standardowy wymiar urlopu macierzyńskiego uzależniony jest od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Kwestia ta została uregulowana w art. 180 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, że: „Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.”

Co do zasady, urlop macierzyński rozpoczyna się w dniu urodzenia dziecka, co oznacza, że dzień porodu jest pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego. Przepisu Kodeksu pracy dopuszczają jednak możliwość skorzystania przez pracownicę z części urlopu macierzyńskiego jeszcze przed porodem, jednak w wymiarze nie większym niż 6 tygodni przed planowaną datą porodu, wynikającą z zaświadczenia wystawionego przez lekarza. Pracownicy, która zgodnie z art. 180 § 2 Kodeksu pracy wykorzysta część urlopu macierzyńskiego przed porodem, po porodzie przysługiwać będzie odpowiednia część niewykorzystanego urlopu.

Należy pamiętać, że zgodnie z art. 180 § 4 Kodeksu pracy, pracownica, która jest uprawniona do urlopu macierzyńskiego, obowiązkowo musi z niego skorzystać w wymiarze 14 tygodni. Po upływie 14 tygodni możliwa jest rezygnacja z urlopu macierzyńskiego przez pracownicę, pod warunkiem jednak, że jego pozostałą część wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

Wspomnieć należy również, że przepisy przewidują możliwość skorzystania z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przez pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej.

W okresie przebywania przez pracownicę na urlopie macierzyńskim przysługuje jej zasiłek macierzyński, czyli świadczenie pieniężne z ubezpieczenia społecznego. Co do zasady zasiłek macierzyński wypłacany jest w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego.

Jednakże w sytuacji, gdy pracownica, złożyła pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, zasiłek macierzyński będzie wynosił 81,5% podstawy.

Urlop i zasiłek rodzicielski – czym jest, kto ma do niego prawo i czy prawo do niego można przenosić?

Urlop rodzicielski jest urlopem udzielanym pracownikom po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Stosownie do treści art. 1821a § 1 Kodeksu pracy Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, co do zasady, w wymiarze 41 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub 43 tygodni w przypadku porodu mnogiego.

Należy pamiętać, że urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu rodzicom. Mają oni prawo korzystać z niego jednocześnie, jednakże łączny wymiar wykorzystanego przez nich urlopu nie może przekroczyć ogólnego przysługującego im wymiaru. Istotne jest również, że każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wyżej wskazanego wymiaru urlopu. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców.

Urlop rodzicielski może zostać wykorzystany nie później niż do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 rok życia i może to nastąpić jednorazowo lub w częściach, przy czym nie może on zostać podzielony na więcej niż 5 części. Co ważne, pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Warto wspomnieć, że przepisy dopuszczają możliwość łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą – pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego 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.



W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 82 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz
- 86 tygodni – w przypadku jednoczesnego urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Pracownik określa sposób wykorzystania tej części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony, we wniosku o łączenie przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

Zasady łączenia przez pracownika urlopu rodzicielskiego z pracą zostały uregulowane w art. 1821e - 1821f Kodeksu pracy.

Co do zasady za cały okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku. Jednakże, jeżeli pracownica złoży wspomniany wcześniej wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, zasiłek w okresie trwania urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 81,5% podstawy.

Gwarantowane przerwy w pracy związane z karmieniem dziecka

Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dodatkowych, płatnych przerw w pracy. Uprawnienie to wynika z art. 187 Kodeksu pracy i ma na celu umożliwienie matce pogodzenia obowiązków zawodowych z potrzebami dziecka w okresie jego wczesnego rozwoju. Przerwy te są wliczane do czasu pracy i przysługują tak długo, jak pracownica oświadczy, że nadal karmi piersią.

Wymiar przerw zależy od liczby dzieci karmionych przez matkę. W przypadku karmienia jednego dziecka pracownica ma prawo do dwóch przerw po 30 minut każda. Jeżeli karmi więcej niż jedno dziecko, przysługują jej dwie przerwy po 45 minut. Przerwy te można połączyć w jedną, co w praktyce często oznacza możliwość wcześniejszego zakończenia pracy albo późniejszego jej rozpoczęcia. Sposób wykorzystania przerw powinien zostać uzgodniony z pracodawcą, tak aby nie zakłócał organizacji pracy, lecz jednocześnie uwzględnił potrzeby pracownicy. Przerwy nie przysługują pracownicy, której dobowy wymiar pracy wynosi mniej niż 4 godziny. Jeżeli pracuje od 4 do 6 godzin, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie. Pełny wymiar dwóch przerw przysługuje dopiero przy pracy przekraczającej 6 godzin dziennie. Aby korzystać z przerw, pracownica musi złożyć pracodawcy oświadczenie o karmieniu piersią oraz poinformować go, w jaki sposób zamierza wykorzystywać przerwy – w formie dwóch odrębnych przerw czy jednej łącznej. Pracodawca jest zobowiązany do ich udzielenia. Przerwy nie mogą być zastępowane innymi przerwami przewidzianymi w przepisach, nie mogą też zostać odebrane pracownicy ani ograniczone, nawet ze względu na potrzeby zakładu pracy.



Urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy to jedno z uprawnień pracowniczych, umożliwiające rodzicom sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem po wyczerpaniu urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego. Zasady jego udzielania reguluje art. 186–186⁸ Kodeksu pracy. Jest to urlop bezpłatny, którego celem jest zapewnienie rodzicom możliwości poświęcenia czasu dziecku bez konieczności rezygnowania z zatrudnienia. W trakcie korzystania z urlopu pracownik pozostaje w stosunku pracy i korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem.

Prawo do urlopu wychowawczego przysługuje pracownikowi, który posiada co najmniej 6-miesięczny staż pracy, przy czym do tego okresu wlicza się również wcześniejsze zatrudnienie u innych pracodawców. Z uprawnienia mogą korzystać zarówno matka, jak i ojciec dziecka. Urlop może być wykorzystywany przez rodziców naprzemiennie, wspólnie lub równocześnie. Dotyczy to również opiekunów dzieci adoptowanych oraz osób, które przyjęły dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyłączeniem rodzin zastępczych zawodowych.

Łączny wymiar urlopu wychowawczego wynosi 36 miesięcy na jedno dziecko. W tym czasie jeden miesiąc jest częścią nieprzenoszalną – co oznacza, że musi zostać on wykorzystany przez drugiego rodzica. Ma to na celu zwiększenie udziału ojców w opiece nad dzieckiem. Urlop można podzielić na maksymalnie pięć części, co pozwala na elastyczne dostosowanie go do potrzeb rodziny. Urlop wychowawczy można wykorzystywać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.



Warto wspomnieć, że w okresie korzystania z urlopu wychowawczego pracownik może podjąć pracę zarobkową, zarówno u dotychczasowego, jak i innego pracodawcy. Może również rozpocząć naukę lub działalność gospodarczą, pod warunkiem, że nie uniemożliwia to sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Jeżeli pracodawca uzna, że opieka ta nie jest realizowana, może wezwać pracownika do powrotu do pracy w terminie 30 dni.

Wniosek o urlop wychowawczy składa się na piśmie co najmniej 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z uprawnienia. Pracodawca jest związany wnioskiem i nie może odmówić jego udzielenia, o ile pracownik spełnia ustawowe warunki. Od momentu złożenia wniosku aż do zakończenia urlopu pracownik korzysta ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że zachodzą wyjątkowe przypadki, takie jak upadłość lub likwidacja pracodawcy.

Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracownik ma prawo powrócić na swoje dotychczasowe stanowisko. Jeżeli nie jest to możliwe, pracodawca powinien zapewnić mu stanowisko równorzędne lub inne odpowiadające jego kwalifikacjom, z wynagrodzeniem nie niższym niż to sprzed rozpoczęcia urlopu. Co istotne urlop wychowawczy jest nieodpłatny, jednak rodzic spełniający kryterium dochodowe może ubiegać się o dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie przebywania na urlopie wychowawczym.

Urlop wychowawczy a częściowy powrót do pracy

Alternatywą dla skorzystania z urlopu wychowawczego jest obniżenie wymiaru czasu pracy do poziomu nie niższego niż połowa etatu przez okres, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić złożony przez pracownika wniosek. Rozwiązanie to pozwala na łączenie aktywności zawodowej z opieką nad dzieckiem przy jednoczesnym zachowaniu ochrony przed wypowiedzeniem.



Dni wolne na opiekę nad dzieckiem

Pracownik wychowujący dziecko do 14 roku życia ma prawo do zwolnienia od pracy w celu sprawowania nad nim osobistej opieki. Uprawnienie to przysługuje pracownikom na podstawie art. 188 Kodeksu pracy i obejmuje 2 dni albo 16 godzin zwolnienia w każdym roku kalendarzowym. Pracownik sam decyduje, w jakiej formie chce z niego korzystać, jednakże należy pamiętać, że raz dokonany wybór obowiązuje do końca danego roku.

Zwolnienie przysługuje zarówno matce, jak i ojcu, ale jest to uprawnienie łączne, co oznacza, że rodzice muszą podzielić je między siebie. Jeżeli jeden z nich wykorzysta pełny wymiar dni lub godzin, drugiemu prawo to nie będzie już przysługiwać. Aby zachować porządek w rozliczeniach, pracodawca zwykle żąda oświadczenia pracownika, czy drugi rodzic dziecka korzystał już ze zwolnienia.

W czasie korzystania ze zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Wynagrodzenie jest liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, co czyni to uprawnienie realnie korzystnym dla pracowników. Zwolnienie to może być wykorzystywane zarówno w sytuacjach nagłych (np. choroba opiekuna), jak i przewidywalnych, związanych z koniecznością sprawowania krótkotrwałej opieki nad dzieckiem.

Co istotne, zwolnienie przysługuje niezależnie od liczby dzieci – jest zawsze stałe i wynosi 2 dni lub 16 godzin. Warto wiedzieć, że uprawnienie to dotyczy pracowników wychowujących dziecko, bez względu na to, czy są jego biologicznymi rodzicami. Mogą z niego korzystać również opiekunowie faktycznie sprawujący opiekę.

Zwolnienie na opiekę nad dzieckiem jest udzielane na wniosek pracownika, który powinien wskazać wybraną formę tzn. określić, czy chce by udzielono mu wolne w wymiarze dziennym czy godzinowym. Pracodawca zaś, co do zasady, jest zobowiązany do jego udzielenia. W przypadku wyboru formy godzinowej zwolnienie obejmuje godziny pracy przypadające w harmonogramie pracownika na dany dzień – co pozwala bardziej elastycznie dostosować opiekę do bieżących potrzeb.

Podsumowanie

Świadczenia rodzicielskie stanowią rozbudowany system ochrony praw pracowników. Obejmują one zarówno urlopy i zasiłki, jak i szereg uprawnień po powrocie do pracy. Celem tych regulacji jest zapewnienie rodzicom bezpieczeństwa oraz ułatwienie im łączenia życia rodzinnego z zawodowym. Znajomość podstawowych zasad może niewątpliwie pomóc w efektywnym korzystaniu z przysługujących praw.

Na czym polega prawo do elastycznej formy zatrudnienia i zmniejszenia czasu pracy ze względu na obowiązki rodzicielskie?

Czym jest „elastyczna forma zatrudnienia”?

Pojęcie „elastycznej organizacji pracy” zostało określone w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (tzw. dyrektywa Work-Life Balance) i odnosi się do możliwości dostosowania przez pracownika organizacji pracy do jego indywidualnych potrzeb, w tym poprzez wykonywanie pracy zdalnej, wprowadzenie elastycznego rozkładu czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru etatu. Celem tej instytucji jest zapewnienie pracownikom lepszej równowagi między obowiązkami zawodowymi a życiem rodzinnym.

Na gruncie prawa krajowego, z dniem 26 kwietnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, wprowadzająca m.in. art. 188¹, który przewiduje, że rodzice dzieci do ukończenia 8. roku życia, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, posiadają prawo do składania wniosków o elastyczną organizację pracy. Przepis ten umożliwia pracownikowi wnioskowanie o formy świadczenia pracy pozwalające na dostosowanie harmonogramu pracy do obowiązków związanych z wychowywaniem dziecka, przy jednoczesnym uwzględnieniu potrzeb organizacyjnych pracodawcy.

Kto może skorzystać z elastycznych form zatrudnienia?

Każdy pracownik wychowujący dziecko do ukończenia 8. roku życia ma prawo złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy. W sytuacji, gdy uprawnienie to przysługuje obojgu rodzicom tj. gdy oboje są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, konieczne jest podjęcie decyzji, który z nich będzie z niego korzystał. Regulacje te nie przewidują bowiem możliwości jednoczesnego korzystania z elastycznej organizacji pracy przez oboje rodziców tego samego dziecka.

Rodzaje elastycznych form zatrudnienia

Stosownie do treści art. 188¹ § 2 Kodeksu pracy elastyczna organizacja pracy może przyjąć następujące formy:

- praca zdalna (okazjonalna lub stała),
- indywidualny rozkład czasu pracy,
- skrócony tydzień pracy,
- system pracy weekendowej,
- ruchomy czas pracy,
- przerywany czas pracy,
- obniżenie wymiaru czasu pracy.



Praca zdalna

Nowelizacją Kodeksu pracy z 2023 r. wprowadzono dwie regulacje umożliwiające pracownikom, będącym rodzicami, wnioskowanie o wykonywanie pracy w trybie zdalnym, tj. art. 188¹ oraz art. 6719 Kodeksu pracy.

Stosownie do treści art. 6719 § 6 Kodeksu pracy, pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika wychowującego dziecko do ukończenia 4. roku życia o wykonywanie pracy w formie zdalnej, chyba że jego realizacja jest niemożliwa ze względu na organizację pracy lub charakter powierzonych obowiązków. W przypadku odmowy, pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o przyczynach w formie papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku. Dodatkowo, zgodnie z treścią art. 6722 § 2 KP, pracodawca nie może jednostronnie nakazać zaprzestania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków pracy, chyba że dalsze wykonywanie obowiązków w tym trybie jest niemożliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Rodzic dziecka do ukończenia 8. roku życia może natomiast wnioskować o pracę zdalną w ramach elastycznej organizacji czasu pracy tj. na podstawie art. 188¹ Kodeksu pracy.

Indywidualny rozkład czasu pracy

Indywidualny rozkład czasu pracy to harmonogram pracy ustalony dla konkretnego pracownika, który różni się od obowiązującego w zakładzie systemu czasu pracy. Rozkład ten umożliwia pracownikowi m.in. rozpoczęcie i zakończenie pracy w innych godzinach, zmianę dni pracy oraz skrócenie lub wydłużenie poszczególnych dni pracy, przy jednoczesnym zachowaniu obowiązujących norm czasu pracy, okresów odpoczynku oraz zgodności z przepisami Kodeksu pracy.

System skróconego tygodnia pracy

System skróconego tygodnia pracy to indywidualny system organizacji czasu pracy, w którym pracownik pracuje krócej niż 5 dni w tygodniu, ale z wydłużonym wymiarem godzin w dni robocze, maksymalnie do 12 godzin dziennie.

System pracy weekendowej

System pracy weekendowej to indywidualny system organizacji czasu pracy, w którym pracownik wykonuje swoje obowiązki wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.

Ruchomy czas pracy

Ruchomy czas pracy to system organizacji pracy, w ramach którego pracownik samodzielnie ustala godzinę rozpoczęcia pracy w wyznaczonym przez pracodawcę przedziale czasowym, np. między 7:00 a 9:30. Zakończenie pracy następuje po przepracowaniu wymiaru godzin wynikającego z obowiązującego go dobowego wymiaru czasu pracy (np. 8 godzin przy pełnym etacie). W praktyce oznacza to, że w ciągu tygodnia pracownik może kończyć pracę o różnych godzinach, zachowując zgodność z normami czasu pracy przewidzianymi w Kodeksie pracy.

System przerywanego czasu pracy

System przerywanego czasu pracy to sposób organizacji pracy, w którym w ustalonym harmonogramie przewidziano więcej niż jedną przerwę w ciągu doby. Łączny czas takiej przerwy może wynosić do 5 godzin. Przerwy te nie są wliczane do czasu pracy, przy czym pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia odpowiadającego wysokości wynagrodzenia za czas przestoju.

Zmniejszenie wymiaru czasu pracy ze względu na obowiązki rodzicielskie

Obniżenie wymiaru czasu pracy to formalna zmiana warunków umowy o pracę, polegająca na zmniejszeniu liczby godzin pracy, co zazwyczaj wiąże się z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia.

Pracownik wychowujący dziecko, który posiada uprawnienia wynikające z Kodeksu pracy, może wnioskować o zmniejszenie wymiaru czasu pracy w celu pogodzenia obowiązków zawodowych z potrzebami rodziny. Przepisy przewidują, że wymiar czasu pracy nie może być obniżony poniżej połowy pełnego etatu. Rozwiązanie to pozwala pracownikowi nadal uczestniczyć w życiu zawodowym, jednocześnie poświęcając odpowiednią ilość czasu na opiekę nad dzieckiem, co jest szczególnie istotne w pierwszych latach jego życia.

Zmniejszenie wymiaru czasu pracy wiąże się z proporcjonalną redukcją wynagrodzenia oraz świadczeń pracowniczych, przy zachowaniu wszystkich uprawnień przewidzianych w Kodeksie pracy. Pracownik korzystający z tego uprawnienia pozostaje pod ochroną stosunku pracy, co oznacza, że nie może być zwolniony ani traktowany mniej korzystnie z powodu złożenia wniosku. Ponadto ma prawo powrotu do pierwotnego wymiaru czasu pracy po zakończeniu okresu, na który zastosowano obniżony wymiar zatrudnienia.

Wniosek o zmniejszenie wymiaru czasu pracy składany jest na piśmie i powinien określać proponowany wymiar pracy oraz planowany okres jego stosowania. Pracodawca zobowiązany jest do jego rozpatrzenia, uwzględniając możliwości organizacyjne zakładu pracy, a także zapewnienie prawidłowego przebiegu procesów służbowych. W przypadku odmowy pracodawca musi uzasadnić swoją decyzję, wskazując przyczyny organizacyjne lub produkcyjne, które uniemożliwiają realizację wniosku.





Wniosek pracownika o elastyczną organizację pracy

Każdy pracownik uprawniony do korzystania z elastycznej organizacji pracy może zainicjować realizację tego poprzez złożenie wniosku w formie pisemnej lub elektronicznej. Wniosek powinien być złożony z odpowiednim wyprzedzeniem, które w praktyce wynosi co najmniej 21 dni przed planowanym rozpoczęciem stosowania elastycznych rozwiązań. Wniosek nie wymaga formalnego uzasadnienia, jednak rekomendowane jest wskazanie powodów jego złożenia oraz przedstawienie możliwych rozwiązań, które pozwolą na pogodzenie potrzeb pracownika z wymaganiami organizacyjnymi pracodawcy. Jasne i konkretne sformułowanie wniosku zwiększa prawdopodobieństwo jego pozytywnego rozpatrzenia oraz ułatwia proces komunikacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Obowiązki pracodawcy po otrzymaniu wniosku pracownika o elastyczną organizację pracy

Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawca jest zobligowany do rozpatrzenia wniosku pracownika. Podkreślenia wymaga jednak, że przepisy tj. art. 188¹ § 4 Kodeksu pracy, nakładają na niego jedynie rozpatrzenie wniosku, pozostawiając mu swobodę w zakresie jego akceptacji. W toku oceny wniosku musi on uwzględnić zarówno potrzeby pracownika, jak i realne możliwości organizacyjne zakładu pracy, w tym konieczność zapewnienia prawidłowego przebiegu procesów służbowych. W rezultacie pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, jeśli jego realizacja byłaby niezgodna z organizacją pracy lub utrudniała wykonywanie obowiązków w przedsiębiorstwie.

Powrót do poprzednich warunków organizacji pracy

Wprowadzenie elastycznej organizacji pracy może się odbyć na z góry określony przez pracownika czas. Po jego zakończeniu pracownik, ma zagwarantowane prawo powrotu do pierwotnych warunków zatrudnienia po zakończeniu okresu, na który wprowadzono te zmiany. Ponadto może w każdej chwili, jeszcze przed upływem ustalonego terminu, złożyć wniosek o wcześniejsze przywrócenie wcześniejszego trybu pracy. Decyzja w tej sprawie należy jednak do pracodawcy, który może odmówić uwzględnienia wniosku, kierując się tymi samymi kryteriami, które stosuje przy rozpatrywaniu wniosków o wprowadzenie elastycznej organizacji pracy.

Ochrona pracownika i sankcje za naruszenie przepisów

Niezwykle istotne jest to, że pracownik korzystający z prawa do elastycznej organizacji pracy podlega szczególnej ochronie przed działaniami pracodawcy, które mogłyby ograniczać lub uniemożliwiać korzystanie z tego uprawnienia. Nie może być traktowany mniej korzystnie ani ponosić negatywnych konsekwencji w postaci wypowiedzenia umowy o pracę, zwolnienia bez zachowania okresu wypowiedzenia czy innych działań dyskryminacyjnych związanych z faktem złożenia wniosku lub jego realizacją.

Warto również wspomnieć, że w przypadku naruszenia przepisów art. 188¹ Kodeksu pracy, np. poprzez bezpodstawną odmowę rozpatrzenia wniosku, brak odpowiedzi w ustawowym terminie lub nieuzasadnione odrzucenie wniosku, pracodawca może ponieść odpowiedzialność karną za wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Za takie naruszenie grozi kara grzywny w wysokości od 1.000 zł do 30.000 zł, co podkreśla wagę obowiązku respektowania przepisów w zakresie elastycznej organizacji pracy.

Podsumowanie

Prawo do elastycznej formy zatrudnienia i zmniejszenia wymiaru czasu pracy to istotne narzędzia wsparcia rodziców w łączeniu życia zawodowego z opieką nad dzieckiem. Dzięki przepisom Kodeksu pracy pracownicy mogą dostosować czas pracy do potrzeb rodziny, zachowując jednocześnie ochronę zatrudnienia i składki emerytalne. Znajomość tych uprawnień pozwala efektywnie korzystać z prawa, minimalizując stres i konflikt między obowiązkami zawodowymi a rodzinnymi.

Tata w pracy - czyli jakie prawa przysługują pracującemu ojcu

Stereotyp nieobecnego, zapracowanego taty, który nie jest zaangażowany w życie swojej rodziny, odchodzi powoli do lamusa. Nie tylko z uwagi na zmianę modelu organizacyjnego samej rodziny i wzrost aktywności zawodowej kobiet, ale również dlatego, że ojcowie pracownicy mogą liczyć na szereg rozwiązań prawnych, zawartych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.), które ułatwiają im większe zaangażowanie w życie rodziny. Z zastrzeżeniem, że uprawnienia te, przysługują jedynie ojcom pracownikom wychowującym dzieci.

Zwolnienie od pracy z tytułu urodzenia dziecka

W ramach urlopu okolicznościowego, pracownik, który właśnie został ojcem nabywa prawo do dwóch dni zwolnienia od pracy z tytułu urodzenia się potomka. Uprawnienie to przysługuje z mocy prawa, dlatego obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie zwolnienia od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas takiego zwolnienia.

Urlop ojcowski (art. 1823 Kodeksu pracy)

Urlop dla pracującego taty jest jego wyłącznym i samodzielnym prawem, tzn. niezależnym od urlopu matki. Pracodawca jest zobligowany udzielić tego urlopu w wymiarze do 2 tygodni (14 dni kalendarzowych), na pisemny wniosek pracownika wychowującego dziecko, złożony nie później niż na 7 dni przed jego rozpoczęciem.

Z tym zastrzeżeniem, że urlop ten można wykorzystać tylko do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia, bądź w ciągu 12 miesięcy od uprawnomocnienia się postanowienia o przysposobieniu dziecka, w tym wypadku nie dłużej niż do 14. roku życia dziecka. Urlop ten można wykorzystać w całości lub w dwóch częściach. Za jego czas przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy. Nie ma też przeszkód, aby ojciec przebywał na urlopie ojcowskim w tym samym czasie, gdy matka dziecka korzysta z urlopu macierzyńskiego.

Korzystanie z części urlopu macierzyńskiego przez ojca wychowującego dziecko

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik – ojciec wychowujący dziecko przejmuje prawo do części urlopu macierzyńskiego w sytuacji, gdy:

- pracownica – matka rezygnuje z części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni takiego urlopu i powraca do pracy
- matka dziecka nie pozostaje w stosunku pracy, ale jako objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa rezygnuje z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie.
- pracownica – matka legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, rezygnuje z części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego,
- ubezpieczona – matka dziecka legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji rezygnuje z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie,

- matka dziecka nieobjęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nieposiadająca tytułu do takiego ubezpieczenia, legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, nie może sprawować osobistej opieki nad dzieckiem,
- pracownica, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem rezygnuje z części urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni,
- nastąpi zgon pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, zgon ubezpieczonej – matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, zgon matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- pracownica w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczona – matka dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu lub matka dziecka nieobjęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nieposiadająca tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem porzuca dziecko (nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez matkę po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego bądź zasiłku),
- matka dziecka nieposiadająca tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa podejmie zatrudnienie w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

Analogiczne uprawnienia przysługują ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przerwał działalność zarobkową oraz ojcu przysposabiającemu dziecko.

W tym ostatnim przypadku uprawnienia przysługują nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia. Za okres urlopu macierzyńskiego (oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100 proc. podstawy zasiłku macierzyńskiego.

Urlop rodzicielski (art. 1821a Kodeksu pracy)

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik – ojciec dziecka, ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 32 (w przypadku urodzenia przez matkę jednego dziecka przy jednym porodzie) lub 34 tygodni (w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie). Co prawda ustawodawca określił długość urlopu rodzicielskiego w wymiarze 41 i 43 tygodni z zastrzeżeniem jednak, że każdemu z rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu, a prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka (art. 182 (1a) §4 KP). Urlop rodzicielski jest udzielny jednorazowo lub maksymalnie w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. Za cały okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Pracownik może również łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, urlopu udziela się wówczas na pozostałą część wymiaru.

Uwaga! Decyzję o skorzystaniu z pełnego wymiaru urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim co do zasady trzeba podjąć w ciągu trzech tygodni po porodzie, składając do pracodawcy wniosek w formie papierowej lub elektronicznej.

Urlop wychowawczy (art. 186 Kp)

Pracownik - ojciec zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy, przy czym ojcu dziecka jak i matce przysługuje wyłączone prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu określonego powyżej. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. W przypadku stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, może być udzielony dodatkowy urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

Możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy (art. 186⁷ Kodeksu pracy)

Pracownik - ojciec uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy (etatu) w okresie, w którym mógłby on korzystać z takiego urlopu. Wniosek pracownika pracodawca jest zobowiązany uwzględnić, jeśli zostanie złożony na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze.

Zakaz zatrudniania ojca opiekującego się dzieckiem w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, tzw. przerywanym systemie czasu pracy oraz delegowania poza stałe miejsce pracy (art.178 § 2 Kp)

Tak samo jak w przypadku matek pracujących, pracownika ojca wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia, nie można bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym systemie czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

W przypadku obojwojga rodziców pracujących, z wspomnianych uprawnień może korzystać tylko jedno z nich.

Zwolnienie od pracy z tytułu wychowywania dziecka do lat 14 (art.188 § 1 Kp)

Pracownik - ojciec może skorzystać z przysługujących rodzicom dwóch dni zwolnienia od pracy w danym roku kalendarzowym w związku z wychowywaniem przynajmniej jednego dziecka do 14 lat. Wówczas może on zdecydować, czy chce wykorzystać zwolnienie w dniach (2 dni) lub godzinach (16 godzin). Za czas takiego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Ponadto pracujący tata może korzystać z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w przypadku wcześniejszego urodzenia się dziecka i jego pobytu w szpitalu; bezpłatnego 5 dniowego urlopu opiekuńczego; zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, również w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa jego obecność, czy z elastycznej organizacji pracy.

Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje ochrona zatrudnienia na takich samych zasadach jak pracownicy - matce. Dotyczy to zakazu prowadzenia przygotowań do zwolnienia, wypowiedziania i rozwiązywania stosunku pracy od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie urlopu związanego z rodzicielstwem do dnia zakończenia tego urlopu i urlopu opiekuńczego oraz skorzystania z takiego urlopu, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.

Po powrocie z przysługujących pracownikowi ojcu urlopów pracodawca zobowiązany jest dopuścić go do pracy na wcześniejszych lub równorzędnych zasadach.



SKORZYSTAJ Z BEZPŁATNYCH PORAD PRAWNYCH

WWW.POMOCPRAWNA.OIC.LUBLIN.PL

WWW.OIC.LUBLIN.PL

WWW.POWIAT.LUBLIN.PL

