



19524²

² Koszt połączenia jak za połączenie lokalne według taryfy operatora

kontakt@zielonalinia.gov.pl
www.ZielonaLinia.gov.pl

Twoja rodzina niebawem się powiększy?

A może Twoje dziecko już poszło do przedszkola...
...a Ty chcesz wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim,
rodzicielskim lub wychowawczym i nie wiesz,
jak wejść na rynek pracy po dłuższej nieobecności?.

Przeczytaj nasz poradnik!

Praca i dziecko – jak to pogodzić?

Kiedy w rodzinie, w której oboje rodzice pracują, pojawia się dziecko, zaczynają się problemy. Jedno z rodziców, zazwyczaj matka, musi na jakiś czas pożegnać się z pracą. Jeśli rodziców stać na opiekę nad dziećmi, matka po urlopie może wrócić do pracy. Mniej zamożne rodziny często dokonują trudniejszego wyboru i młoda matka całkowicie rezygnuje z pracy. Czy można tego uniknąć?

Jeżeli znalazłaś się w podobnej sytuacji, w naszym poradniku znajdziesz informacje o swoich prawach dotyczących:

- urlopu macierzyńskiego,
- urlopu wychowawczego,
- powrotu do pracy.

Pracownikom mającym dzieci przepisy przyznają wiele przywilejów, które umożliwiają im prawidłowe wypełnianie obowiązków rodzicielskich, sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, uczestniczenie w jego wychowaniu. Z tych uprawnień korzystają z reguły kobiety, ale przepisy zrównują obecnie sytuację obojga rodziców.

PAMIĘTAJ!

Jako rodzic masz szczególne uprawnienia!

Urlop macierzyński, rodzicielski, ojcowski

Co to jest urlop macierzyński?

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. W pewnych przypadkach z tego urlopu może skorzystać również ojciec dziecka.

Prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownikom, którzy przyjęli dziecko na wychowanie.

Urlop macierzyński przysługuje każdej pracownicy, która urodziła dziecko. Nie ma znaczenia rodzaj umowy o pracę, na podstawie której jest zatrudniona, jej staż pracy oraz wymiar czasu pracy. Urlop macierzyński należy wykorzystać w naturze, tzn. nie można zrzec się prawa do urlopu w zamian za ekwiwalent pieniężny.

Jak długo trwa urlop macierzyński?

Długość urlopu macierzyńskiego przysługującego pracownicy zależy od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie:

- 20 tygodni – urodzenie jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni – urodzenie dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodnie – urodzenie trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni – urodzenie czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni – urodzenie pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Dodatkowy urlop macierzyński

Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego wynosi:

- do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- do 8 tygodni – w przypadku porodu mnogiego,

Dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

Wymiar dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wynosi:

- do 6 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,
- do 8 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka,
- do 3 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka starszego.

Urlop rodzicielski

Bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze **do 26 tygodni** – niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

Urlop ten może być udzielony jednorazowo lub nie więcej niż w trzech częściach, nie krótszych niż 8 tygodni, przypadających bezpośrednio po sobie.

Zielona Linia - Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, wychowawczym

Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice, łączny jego wymiar nie może przekraczać 26 tygodni.

Urlop ojcowski

Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo skorzystać z urlopu ojcowskiego w wymiarze **2 tygodni**.

Urlop ojcowski może być wykorzystany przez pracownika w każdym czasie, zatem również w trakcie korzystania przez pracownicę - matkę dziecka np. z urlopu macierzyńskiego. Jedynym ograniczeniem jest wiek dziecka. Wykorzystanie urlopu ojcowskiego jest bowiem możliwe do ukończenia przez dziecko **12 miesiąca życia**.

Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek składany przez uprawnionego pracownika w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z takiego urlopu. Przy udzieleniu urlopu ojcowskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

Szczególna ochrona

Jeżeli przebywasz na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim lub urlopie rodzicielskim, obejmuje Cię szczególna ochrona przed zwolnieniem z pracy. Pracodawca nie może wypowiedzieć Ci umowy ani rozwiązać z Tobą umowy w okresie wymienionych urlopów ani dokonać wypowiedzenia zmieniającego.

Wyjątkiem są przypadki:

- upadłość lub likwidacja zakładu pracy,
- rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z Twojej winy (art. 52 kp) – warunkiem jest uzyskanie zgody organizacji związkowej,
- szczególnych zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (określa je tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych)

Zasiłek

Zasiłek macierzyński jest Ci wypłacany przez okres urlopu macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku, natomiast zasiłek za okres urlopu rodzicielskiego wynosi 60% podstawy wymiaru zasiłku. W przypadku, gdy, nie później niż 14 dni po porodzie, złożysz wniosek o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego - zasiłek macierzyński będzie wynosił 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Zasiłek rekompensuje Ci utratę zarobków w tym okresie i pozwala na prawidłową realizację obowiązków rodzicielskich.

PAMIĘTAJ!

Jeżeli Twoja firma nie jest w stanie upadłości lub likwidacji, pracodawca nie ma prawa zwolnić Cię z pracy w trakcie urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego!

Urlop wychowawczy

Co jest celem urlopu wychowawczego?

Celem urlopu wychowawczego jest stworzenie warunków umożliwiających rodzicom lub opiekunom sprawowanie osobistej opieki nad małym dzieckiem. Prawo do korzystania z tego urlopu przysługuje tylko pracownikom (na równych prawach kobiecie i mężczyźnie).

Jaki jest wymiar urlopu wychowawczego i kto ma do niego prawo?

Jeżeli jesteś zatrudniony co najmniej sześć miesięcy, masz prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko piątego roku życia (art. 186 par. 1 kp). Przy czym jeden miesiąc może wykorzystać wyłącznie drugi z rodziców.

Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia bez względu na:

- długość przerw między okresami zatrudnienia,
- wymiar czasu pracy,
- tryb rozwiązania stosunku pracy.

Do okresu zatrudnienia wliczają się także okresy:

- urlopu macierzyńskiego,
- nieświadczenia pracy z powodu choroby,
- a także okresy zaliczane do stażu pracy na podstawie przepisów szczególnych:
 - okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych,
 - udokumentowane okresy zatrudnienia za granicą.

Prawo do urlopu przysługuje Ci bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, rodzaj umowy o pracę i rodzaj pracodawcy oraz wymiar czasu pracy.

Urlop wychowawczy możesz wykorzystać najwyżej w pięciu częściach.

Pracodawca udziela urlopu wychowawczego na Twój pisemny wniosek (art. 186 par. 4 kp) wskazujący termin rozpoczęcia i zakończenia urlopu. Pracodawca ma obowiązek tego urlopu udzielić.

Bardzo istotne jest, że to Ty decydujesz o tym, ile wykorzystasz urlopu, na ile części go podzielisz (nie więcej niż pięć) i jak długo będzie trwać każda z części urlopu. Urlop wychowawczy może być wykorzystywany jednocześnie przez oboje rodziców przez 4 miesiące.

Okres korzystania z urlopu wychowawczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze i do stażu pracy (art. 186⁵ kp).

Podczas korzystania z urlopu wychowawczego podlegasz szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy (art. 186¹ kp). Pracodawca nie może wypowiedzieć Ci umowy ani rozwiązać z Tobą umowy o pracę od dnia złożenia wniosku do dnia zakończenia tego urlopu. Wyjątkiem jest ogłoszenie upadłości lub likwidacja firmy.

Osoby niezatrudnione na umowę o pracę

Jeżeli pracujesz na podstawie umowy-zlecenia, umowy agencyjnej, prowadzisz firmę lub jesteś nieubezpieczony lub ubezpieczony w KRUS, od 1 września 2013 roku zyskałeś analogiczne uprawnienia, jak pracownicy korzystający z urlopu wychowawczego, gdyż składki za osoby zajmujące się dziećmi opłacane są z budżetu państwa.

Zielona Linia - Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, wychowawczym

W przypadku osób, które mają **co najmniej półroczny staż ubezpieczeniowy**, budżet finansuje **składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i zdrowotne**.

W przypadku osób **dotychczas nieubezpieczonych**, bądź tych, których **staż ubezpieczeniowy jest krótszy niż sześć miesięcy**, budżet finansuje wyłącznie **składki na ubezpieczenia emerytalne**.

Zasiłek rodzinny i dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem

Jeżeli zdecydujesz się skorzystać z urlopu wychowawczego, możesz w tym czasie otrzymać zasiłek rodzinny i dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego. Będzie on przysługiwał tylko wtedy, gdy zostaną spełnione określone warunki.

Dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego przysługuje Ci pod warunkiem:

- posiadania prawa do zasiłku rodzinnego – dochód netto na osobę w Twojej rodzinie nie przekracza 539 zł lub 623 zł (w rodzinie z dzieckiem niepełnosprawnym),
- bezpośrednio przed uzyskaniem prawa do urlopu wychowawczego pozostawałaś/-eś w stosunku pracy przez okres co najmniej 6 miesięcy,
- dziecko pozostaje pod Twoją osobistą opieką (gdy jesteś rodzicem lub opiekunem).

Dodatek nie przysługuje Ci, jeżeli:

- podjął/aś lub kontynuujesz zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, która uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego,
- umieściłaś/-eś dziecko w placówce zapewniającej całodobową opiekę, w tym w specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym, i korzystasz w niej z całodobowej opieki przez więcej niż pięć dni w tygodniu, w żłobku lub przedszkolu, z wyjątkiem dziecka przebywającego w zakładzie opieki zdrowotnej, oraz w innych przypadkach zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem,
- w okresie urlopu wychowawczego korzystasz z zasiłku macierzyńskiego.

Dodatek przysługuje Ci w trakcie korzystania z urlopu wychowawczego nie dłużej jednak niż przez okres:

- dwóch lat,
- trzech lat, jeżeli sprawujesz opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym podczas jednego porodu,
- sześciu lat, jeżeli sprawujesz opiekę nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności.

PAMIĘTAJ!

Urlop wypoczynkowy, do którego pracownik nabył prawo przed urlopem wychowawczym nie ulega przedawnieniu. Nie zostanie on również proporcjonalnie obniżony z powodu korzystania z urlopu wychowawczego w tym samym roku kalendarzowym, w którym nabyło się prawo do urlopu wypoczynkowego, a następnie powróciło do pracy.

Do okresu zatrudnienia nie wlicza się urlopu bezpłatnego, z wyjątkiem urlopu udzielonego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy (art. 174¹ par. 2 kp).

Co zrobić po zakończeniu urlopu?

Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy

W przypadku uprawnienia do urlopu wychowawczego możesz złożyć do pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłbyś korzystać z takiego urlopu.

Zgodnie z art. 183², 186⁴ kp pracodawca dopuszcza Cię po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Jeżeli nie jest to możliwe, zatrudnia Cię na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym Twoim kwalifikacjom. Wynagrodzenie na nowym stanowisku nie może być niższe od wynagrodzenia za pracę przysługującego Ci w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem.

PAMIĘTAJ!

Masz prawo do złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy.

Po powrocie z urlopu powinieneś zostać dopuszczony do pracy na poprzednim stanowisku.

Co zrobić, jeśli zostaniesz zwolniona?

W sytuacji, gdy zostaniesz zwolniona po urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie rodzicielskim lub wychowawczym przez pracodawcę, możesz zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy.

Jako osoba będąca w szczególnej sytuacji na rynku pracy, możesz skorzystać z form wsparcia oferowanych przez urząd:

- pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy,
- stażu,
- przygotowania zawodowego dorosłych,
- prac interwencyjnych, robót publicznych,
- szkoleń, pożyczki szkoleniowej,
- finansowania studiów podyplomowych, stypendium na kontynuowanie nauki,
- zwrotu kosztów dojazdu i zakwaterowania,
- zwrotu kosztów opieki nad dzieckiem do lat siedmiu (gdy samotnie je wychowujesz),
- jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Możesz również skorzystać z tzw. elastycznych form zatrudnienia:

Praca w domu/praca nakładcza – powierzoną pracę wykonujesz w domu, a nie w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Powoduje to wzrost elastyczności działania pracowników, oszczędność czasu na dojazdy, wpływa na wzmocnienie więzów rodzinnych.

Umowa o pracę na zastępstwo – nie chcąc tracić kontaktu z cenionym pracownikiem, który potrzebuje dłuższej przerwy w pracy (np. z powodu przebywania na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym), pracodawca może zatrudnić Cię na ten czas. Może w tym celu również skorzystać z usług agencji pracy tymczasowej.

Zadaniowy czas pracy – zadaniowy czas pracy nie jest określony godzinowo, ale wymiarem zadań należących do Twoich obowiązków. Zadania powinny być tak określone, byś mogła wykonać je w ciągu obowiązującego Cię czasu pracy.

Równoważny czas pracy – pracodawca może wydłużyć Ci w niektórych dniach czas pracy (maksymalnie do 12 godzin). Każdy taki okres musi jednak zostać zrównoważony dniami ze skróconym czasem pracy.

Indywidualny rozkład czasu pracy – pracodawca, na Twój pisemny wniosek, może ustalić indywidualny rozkład czasu pracy. Może to polegać na ustaleniu innych niż tradycyjne godzin rozpoczynania i kończenia pracy lub na wyznaczeniu innych dni pracujących w tygodniu, niż tradycyjnie – od poniedziałku do piątku.

Część etatu zamiast urlopu wychowawczego – jeżeli jesteś uprawniona do skorzystania z urlopu wychowawczego, możesz złożyć do pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. Nowy wymiar czasu pracy nie może być jednak niższy niż połowa etatu.

Zielona Linia - Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, wychowawczym

Telepraca – jest nowoczesną formą pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa. Wykorzystywanie technologii informatycznych i nowoczesnych środków komunikacji umożliwia wykonywanie pracy wszystkim osobom, a zwłaszcza opiekunom małych dzieci czy ludziom niepełnosprawnym. Jej stosowanie to możliwość obniżania wysokich kosztów pracy, lepsze dostosowanie firmy do wymogów nowoczesnego rynku pracy, zwiększenie adaptacyjności firmy do zmian rynkowych, możliwość pozyskiwania drogich ekspertów na czas realizacji konkretnego projektu.


PAMIĘTAJ!

Jeżeli wychowujesz dziecko, przysługują Ci różne prawa i warto z nich korzystać!

Zielona Linia - Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, wychowawczym

Coś więcej?

Poniżej podajemy źródło, z którego korzystaliśmy i do którego możesz się odwołać:

 **Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy z późniejszymi zmianami**

POWODZENIA!!!



Poradnik
Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim,
rodzicielskim, wychowawczym

Opracowanie
Zespół redakcyjny Zielonej Linii

Publikacja udostępniana nieodpłatnie

19524 

📞 Koszt połączenia jak za połączenie lokalne według taryfy operatora

kontakt@zielonalinia.gov.pl
www.ZielonaLinia.gov.pl