



**19524<sup>②</sup>**

② Koszt połączenia jak za połączenie lokalne według taryfy operatora

**[kontakt@zielonalinia.gov.pl](mailto:kontakt@zielonalinia.gov.pl)**  
**[www.ZielonaLinia.gov.pl](http://www.ZielonaLinia.gov.pl)**

## **Właśnie rozpocząłeś pierwszą pracę?**

Może pracujesz, ale nie do końca wiesz, jakie masz prawa jako pracownik i chciałbyś się o nich dowiedzieć?.

**Przeczytaj nasz poradnik!**

## Czym jest prawo pracy?

Prawo pracy jest to zespół norm prawnych związanych ze stosunkiem pracy, które określają prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców.

### Do tych norm należą:

- Kodeks pracy,
- inne ustawy i akty wykonawcze,
- układy zbiorowe pracy,
- porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty, które określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Z prawem pracy stykamy się na co dzień, czasem nie zdając sobie z tego nawet sprawy.

W poradniku tym odnajdziesz podstawowe zagadnienia, które mogą przydać Ci się w życiu codziennym.

### Poruszane tematy to:

- zasady prawa pracy i stosunek pracy,
- obowiązki pracodawcy i pracownika,
- umowa o pracę,
- rozwiązanie umowy o pracę,
- urlop wypoczynkowy,
- ochrona pracy kobiet i rodzicielstwo.

## Zasady prawa pracy i stosunek pracy

### Zasady prawa pracy:

- prawo do pracy,
- swoboda nawiązywania stosunków pracy i płacy,
- poszanowanie godności i dóbr osobistych pracownika,
- równość pracowników,
- zakaz dyskryminacji,
- odpłatność pracy (prawo do godziwego wynagrodzenia),
- ochrona uprawnień pracowników,
- prawo pracowników i pracodawców do tworzenia i przystępowania do organizacji zawodowych,
- partycypacja pracownicza.

### Czym jest stosunek pracy?

Stosunek pracy jest to stosunek prawny, w którym jako pracownik zobowiązany jesteś do osobistego i zgodnego z poleceniami pracodawcy świadczenia pracy określonego rodzaju i na określonym stanowisku, pracodawca zaś zobowiązany jest do stworzenia warunków umożliwiających Ci jej wykonywanie oraz do wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń w terminie.

### **PAMIĘTAJ!**

Prawo pracy ma także swoje zasady. Warto je znać, by móc ubiegać się o respektowanie swoich praw niezależnie od tego, czy jesteś pracownikiem, czy pracodawcą.

## Nawiązanie stosunku pracy

Co powoduje nawiązanie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą?

**Nawiązanie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą powodują:**

- umowa o pracę;
- powołanie – tą drogą nawiązuje się stosunek pracy z niektórymi pracownikami służby państwowej, np. w wojsku, służbie zdrowia. Jako pracownik zatrudniony na podstawie powołania możesz być w każdym czasie odwołany ze stanowiska. Odwołanie ze stanowiska jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę;
- wybór – tą drogą nawiązuje się stosunek pracy wówczas, gdy z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Dotyczy to na przykład członków władz organizacji społecznych pracujących etatowo, członków zarządu spółdzielni i spółek kapitałowych, w których zgodnie z obowiązującymi przepisami lub statutami obsadzanie kierowniczych stanowisk wymaga aktu wyboru;
- mianowanie – tą drogą powstaje stosunek pracy niektórych kategorii pracowników państwowych, np. prokuratorów, funkcjonariuszy policji, żołnierzy w służbie zawodowej, sędziów, urzędników administracji państwowej. Mianowanie jest jednostronnym aktem organu państwowego. Do powstania stosunku pracy potrzebna jest Twoja zgoda w postaci przyjęcia nominacji;
- spółdzielcza umowa o pracę – jest źródłem stosunku pracy pomiędzy spółdzielnią pracy a Tobą jako jej członkiem.

### **PAMIĘTAJ!**

Są różne sposoby nawiązywania stosunku pracy. Wszystko zależy od tego, do jakiej grupy pracowników należysz.

## Obowiązki pracownika i pracodawcy

### Podstawowe obowiązki pracodawcy:

- zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- prawidłowa organizacja pracy,
- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz systematyczne szkolenie pracowników w tym zakresie,
- terminowa i prawidłowa wypłata wynagrodzeń,
- ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- stwarzanie młodym pracownikom warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- zaspokajanie w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników,
- stosowanie sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów oceny pracowników,
- prowadzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
- wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

### Podstawowe obowiązki pracownika:

- sumienne i staranne wykonywanie pracy,
- stosowanie się do poleceń przełożonych,
- przestrzeganie czasu pracy,
- przestrzeganie regulaminu pracy, zasad bhp i ppoż.,
- dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia i nieujawnianie informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- przestrzeganie zasad współżycia społecznego.

## PAMIĘTAJ!

Oprócz praw masz też obowiązki i musisz je wykonywać.

## Umowa o pracę

### Jakie są rodzaje umów o pracę?

Wyróżniamy następujące rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny do trzech miesięcy,
- na czas określony,
- na czas nieokreślony,
- na czas wykonywania określonej pracy,
- na zastępstwo.

### Co gwarantuje umowa o pracę?

Umowa o pracę gwarantuje Ci:

- minimalne wynagrodzenie (**1600 zł brutto od 1.01.2013 r.**); w przypadku pierwszej pracy w okresie do jednego roku wynagrodzenie minimalne może być obniżone do 80%,
- prawo do płatnego urlopu,
- wynagrodzenie oraz zasiłek chorobowy,
- unormowany czas pracy,
- szczególną ochronę niektórych grup pracowników,
- zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w szczególnych przypadkach,
- obowiązek stosowania określonych procedur przy wypowiedzaniu umów.

### Co powinna zawierać umowa o pracę?

Umowa o pracę powinna być potwierdzona na piśmie i zawierać:

- określenie stron umowy,
- rodzaj umowy,
- datę jej zawarcia i rozpoczęcia pracy (jeżeli umowa nie zawiera daty rozpoczęcia pracy, stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy),
- rodzaj i miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wysokość wynagrodzenia ze wskazaniem jego składników.

## PAMIĘTAJ!

Umowa o pracę powinna zostać utrwalona na piśmie i zawierać wszystkie elementy wymienione w Kodeksie pracy.

## Rozwiązanie umowy o pracę

### Umowa o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia),
- z upływem czasu, na który była zawarta,
- z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

W zależności od rodzaju zawartej umowy okresy wypowiedzeń różnią się długością.

Jeśli umowa zawarta jest na czas określony, który trwa dłużej niż sześć miesięcy, to może się w niej znaleźć zapis o dwutygodniowym okresie wypowiedzenia.

Wypowiedzenie trwające trzy dni robocze występuje w przypadku rozwiązania umowy na zastępstwo.

### Jeśli została z Tobą zawarta umowa na czas nieokreślony, to wypowiedzenie może trwać:

- dwa tygodnie – jeśli byłeś zatrudniony krócej niż sześć miesięcy,
- miesiąc – przy zatrudnieniu trwającym min. sześć miesięcy, ale mniej niż trzy lata,
- trzy miesiące – w przypadku stażu pracy o długości co najmniej trzech lat.

### Jeśli umowa została z Tobą zawarta na okres próbny, to wypowiedzenie może trwać:

- trzy dni robocze – dla umów zawartych na okres krótszy niż dwa tygodnie,
- tydzień – gdy umowa obejmuje okres co najmniej dwóch tygodni, lecz krótszy niż trzy miesiące,
- dwa tygodnie – dla umów zawartych na okres trzech miesięcy.

Umowa o pracę może zostać rozwiązana także na mocy porozumienia stron.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

### Dodatkowo przy umowach zawartych na czas nieokreślony wypowiedzenie musi zawierać:

- wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie,
- pouczenie o prawie pracownika do odwołania się do sądu pracy.

Istnieje także możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z Twojej winy.

### Pracodawca ma do tego prawo w następujących przypadkach:

- jako pracownik naruszyłeś podstawowe obowiązki pracownicze:
  - przyszedłeś nietrzeźwy do pracy,
  - nie wykonałeś polecenia,
  - opuściłeś miejsce pracy bez usprawiedliwienia,
  - zakłóciłeś porządek w miejscu pracy,
  - dopuściłeś się przywłaszczenia mienia;
- w czasie trwania umowy popełniłeś przestępstwo, które uniemożliwia Ci dalsze wykonywanie pracy na danym stanowisku;



## Zielona Linia - Wybrane zagadnienia z prawa pracy

- z własnej winy utraciłeś uprawnienia, które były niezbędne do wykonywania pracy na zajmowanym przez Ciebie stanowisku;

### **Pracodawca ma także prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika w następujących przypadkach:**

- byłeś niezdolny do wykonywania pracy z powodu choroby:
  - dłużej niż trzy miesiące – gdy Twoje zatrudnienie trwało krócej niż sześć miesięcy,
  - dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące – jeżeli byłeś zatrudniony co najmniej sześć miesięcy lub jeżeli przyczyną Twojej niezdolności do pracy były: wypadek przy pracy albo choroba zawodowa,
- Twoja usprawiedliwiona nieobecność w pracy z innych przyczyn niż wcześniej wymienione trwała dłużej niż 1 miesiąc.

### **PAMIĘTAJ!**

Porozumienie stron także musi zostać potwierdzone na piśmie. Dokument taki najczęściej sporządza pracodawca.

Popętnione przestępstwo musi być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

## Kogo nie można zwolnić?

Niektóre grupy pracowników w Polsce są chronione przed zwolnieniem.

### **Pracodawca nie może Ci wypowiedzieć umowy:**

- jeżeli brakuje Ci nie więcej niż czterech lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia u tego pracodawcy umożliwiłby Ci uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku;
- w czasie Twojego urlopu, a także innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. podczas zwolnienia lekarskiego);
- jeżeli jesteś kobietą w ciąży, a także w okresie, gdy przebywasz na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie rodzicielskim lub wychowawczym.

### **PAMIĘTAJ!**

Jeżeli spełniasz jeden z powyższych warunków, pracodawca nie może Cię zwolnić. Wyjątkiem jest ogłoszenie upadłości lub likwidacja firmy, a także rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

## Urlop wypoczynkowy

**Jako pracownikowi przysługuje Ci prawo do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wysokości:**

- 20 dni – jeżeli pracujesz krócej niż 10 lat,
- 26 dni – jeżeli pracujesz co najmniej 10 lat.

**Do czasu pracy dolicza się wymienione w przepisach okresy nauki:**

- szkoła zawodowa – trzy lata,
- szkoła średnia ogólnokształcąca – cztery lata,
- szkoła średnia zawodowa – pięć lat,
- szkoła policealna – sześć lat,
- szkoła wyższa – osiem lat.

Na Twój wniosek urlop może być podzielony na części, ale co najmniej jedna część powinna trwać nie mniej niż 14 dni kalendarzowych. Pracodawca jest obowiązany udzielić Ci urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym uzyskałeś do niego prawo, najpóźniej do końca III kwartału roku następnego.

Pracodawca jest obowiązany udzielić na Twoje żądanie i w terminie przez Ciebie wskazanym nie więcej niż cztery dni urlopu w każdym roku kalendarzowym.

Na Twój wniosek pracodawca może udzielić Ci urlopu bezpłatnego, jednak nie wlicza się go do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

### **PAMIĘTAJ!**

Masz prawo do urlopu wypoczynkowego. Jego wymiar zależy od stażu pracy.

## Uprawnienia związane z rodzicielstwem

### Jeżeli jesteś pracownicą w ciąży, przysługują Ci szczególne prawa:

- pracodawca nie może zatrudniać Cię w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, bez zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy,
- pracodawca obowiązany jest na okres Twojej ciąży zmienić Ci rozkład czasu pracy, umożliwiając wykonywanie pracy poza porą nocną, przenieść Cię do innej pracy wykonywanej poza porą nocną, a w razie braku ww. możliwości zwolnić Cię na niezbędny czas z obowiązku świadczenia pracy.

Po urodzeniu dziecka masz prawo do urlopu macierzyńskiego.

### Urlop macierzyński może trwać:

- 20 tygodni – jedno dziecko przy jednym porodzie,
- 31 tygodni – dwoje dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodnie – troje dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni – czworo dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni – pięcioro lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Co najmniej sześć tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu.

Pracodawca nie może wypowiedzieć Ci ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, ale także w okresie urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z Twojej winy i reprezentująca Cię zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Przepisu nie stosuje się, jeżeli jesteś zatrudniona na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca.

Jeżeli umowa o pracę zawarta została z Tobą na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc i uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, zostanie ona przedłużona do dnia porodu. Przepisu nie stosuje się, jeżeli umowa z Tobą została zawarta na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Rozwiązanie z Tobą przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Jeżeli jesteś pracownicą karmiącą dziecko piersią, masz prawo do dwóch półgodzinnych przerw na karmienie wliczanych do czasu pracy.

Jeżeli karmisz więcej niż jedno dziecko, masz prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na Twój wniosek udzielane łącznie. W przypadku gdy pracujesz krócej niż cztery godziny dziennie, przerwy na karmienie Ci nie przysługują. Jeżeli Twój czas pracy nie przekracza sześciu godzin dziennie, przysługuje Ci jedna przerwa na karmienie.

Jeżeli jesteś pracownikiem opiekującym się dzieckiem poniżej czwartego roku życia, to do ukończenia przez nie tego wieku pracodawca nie może bez Twojej zgody zatrudniać Cię w godzinach nadliczbowych. Musi uzyskać Twoją aprobatę również na pracę w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, a także na delegowanie poza stałe miejsce pracy.

Jako pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, przysługuje Ci w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na dwa dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

## **Dodatkowy urlop macierzyński**

### **Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego wynosi:**

- do sześciu tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- do ośmiu tygodni – w przypadku porodu mnogiego.

### **Uprawnieni pracownicy**

Z dodatkowego urlopu macierzyńskiego możesz skorzystać, jeżeli jesteś pracownikiem.

### **W dwóch przypadkach możesz być uprawniony do skorzystania z takiego urlopu, jeśli jesteś pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko:**

- jeżeli pracownica zrezygnuje z urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu 14 tygodni, a z pozostałej części tego urlopu będziesz korzystał jako pracownik-ojciec wychowujący dziecko;
- pracownica wykorzysta podstawowy urlop macierzyński i nie będzie zamierzała korzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

### **Zasady udzielania urlopu**

Jeżeli jesteś osobą uprawnioną do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, to do jego udzielenia potrzebny jest Twój pisemny wniosek. Składasz go w terminie nie krótszym niż czternaście dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek.

Kiedy ubiegasz się o dodatkowy urlop macierzyński we wniosku wskazujesz termin zakończenia urlopu macierzyńskiego.

### **Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany:**

- jednorazowo albo w dwóch częściach
- w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności,
- bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego.

Przy udzielaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym.

### **Możliwość łączenia urlopu z wykonywaniem pracy**

Istnieje możliwość łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

Praca może być wykonywana w wymiarze nie wyższym, niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku jako uprawniony pracownik przez część dobowego wymiaru czasu pracy wykonujesz pracę, natomiast na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy udziela się dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Łączenie pracy zawodowej z korzystaniem z dodatkowego urlopu macierzyńskiego następuje na Twój pisemny wniosek, który składasz w terminie nie krótszym niż czternaście dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku określasz wymiar czasu pracy oraz okres, w którym zamierzasz jednocześnie wykonywać pracę i korzystać z takiego urlopu.

### **Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego**

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na

wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 20 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 31 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 33 tygodnie – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 35 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 37 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci,

nie dłużej jednak 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.

### **Dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego**

**Wymiar dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wynosi:**

- do sześciu tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,
- do ośmiu tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka,
- do trzech tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka w wieku do 7. roku życia, a przypadku dziecka wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia.

### **Uprawnieni pracownicy**

Jesteś uprawniony do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, jeżeli przyjąłeś dziecko na wychowanie i wystąpiłeś do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Inną sytuacją uprawniającą Cię do tego urlopu jest przyjęcie dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem. Urlop taki przysługuje Ci, jeżeli wcześniej wykorzystałeś urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, nie dłużej, niż do ukończenia przez dziecko siódmego roku życia. W przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, urlop ten przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez nie dziesiątego roku życia.

### **Zasady udzielania urlopu**

Dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek składany przez uprawnionego pracownika w terminie nie krótszym niż czternaście dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek.

**Dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany:**

- jednorazowo albo w dwóch częściach,
- w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności,
- bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Przy udzielaniu dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym.

### **Możliwość łączenia urlopu z wykonywaniem pracy**

Istnieje możliwość łączenia korzystania z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

Podobnie jak w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego, praca może być wykonywana w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku przez część dobowego wymiaru czasu pracy wykonujesz pracę, a na pozostałą część tego wymiaru udziela się dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Łączenie pracy zawodowej z korzystaniem z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego następuje na Twój pisemny wniosek składany w terminie nie krótszym niż czternaście dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku określasz wymiar czasu pracy oraz okres, w którym zamierzasz jednocześnie wykonywać pracę i korzystać z takiego urlopu.

### Urlop rodzicielski

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

Urlop rodzicielski udzielany jest:

- jednorazowo albo nie więcej niż w trzech częściach, z których żadna nie może być krótsza niż 8 tygodni, przypadających jedna po drugiej;
- w wymiarze wielokrotności tygodnia.

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

### Świadczenia w czasie urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego

Miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wynosi **100% podstawy wymiaru** zasiłku.

Miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wynosi **60% podstawy wymiaru** zasiłku.

Miesięczny zasiłek macierzyński w przypadku:

- ubezpieczonej pracownicy, która, nie później niż 14 dni po porodzie, złoży wniosek o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a po nim urlopu rodzicielskiego;
- ubezpieczonej niebędącej pracownicą, która wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego złoży w terminie 14 dni od daty porodu;
- ubezpieczonego będącego pracownikiem, który złoży wniosek nie później niż w ciągu 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie o udzielenie mu urlopu rodzicielskiego;
- ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, który złoży wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego w ciągu 14 dni od daty przyjęcia dziecka na wychowanie

wynosi **80% podstawy wymiaru** zasiłku.

### **Urlop ojcowski**

**Będąc pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko masz prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dwóch tygodni.**

Urlop ojcowski będzie mógł być wykorzystany przez Ciebie w każdym czasie, zatem również w trakcie korzystania przez pracownicę (matkę dziecka) z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a także urlopu wychowawczego. Jedynym ograniczeniem będzie wiek dziecka. Wykorzystanie przez Ciebie urlopu ojcowskiego jest bowiem możliwe do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia.

Urlopu ojcowskiego udziela się na Twój pisemny wniosek składany w terminie nie krótszym niż siedem dni przed rozpoczęciem korzystania z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek.

Przy udzielaniu urlopu ojcowskiego tydzień urlopu odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym.

Za czas urlopu ojcowskiego przysługuje Ci zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych w przepisach ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

### **PAMIĘTAJ!**

Prawo pracy zapewnia ochronę pracy kobiet i szereg uprawnień związanych z rodzicielstwem. Warto o nich wiedzieć i z nich korzystać.



## 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 osobą zatrudnioną co najmniej sześć miesięcy, masz prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do trzech lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko piątego roku życia (art. 186 par. 1 kp). **Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się Twoje 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 czterech częściach.

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

Bardzo istotne jest, że to Ty decydujesz o tym, ile wykorzystasz urlopu, na ile części go podzielisz (jednak nie więcej niż cztery) i jak długo będzie trwać każda z części urlopu.

Podczas korzystania z urlopu wychowawczego następuje zawieszenie stosunku pracy. Okres ten jednak wlicza się do Twojego okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze i staż pracy (art. 186<sup>5</sup> kp).

Korzystając z urlopu wychowawczego, podlegasz tzw. **szczególnej ochronie** przed rozwiązaniem stosunku pracy (art. 186<sup>1</sup> kp). Pracodawca nie może wypowiedzieć Ci ani rozwiązać umowy o pracę od dnia złożenia przez Ciebie wniosku do dnia zakończenia tego urlopu.

### 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 urlopow wychowawczych, gdyż składki za osoby zajmujące się dziećmi opłacane są z budżetu państwa.

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**.

### **PAMIĘTAJ!**

Do okresu zatrudnienia nie wlicza się urlopu bezpłatnego, z wyjątkiem urlopu udzielonego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy.

## Umowa-zlecenie

Umowa-zlecenie, to umowa cywilnoprawna regulowana Kodeksem cywilnym. Przez umowę-zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej.

Stronami umowy mogą być zarówno osoby fizyczne jak i osoby prawne.

Strony umowy-zlecenia tradycyjnie nazywa się zleceniodawcą (zlecający wykonanie określonych czynności) i zleceniobiorcą (wykonującym zlecenie).

### Umowę-zlecenie, jako umowę cywilnoprawną cechuje:

- swobodne kształtowanie jej treści,
- brak wymogu minimalnego wynagrodzenia,
- nieokreślenie dobowych i tygodniowych limitów czasu pracy,
- od dobrej woli stron umowy zależy wprowadzenie płatnych zwolnień lekarskich i urlopów,
- dobrowolność w ustalaniu terminu i miejsca pracy,
- możliwość zastąpienia zleceniobiorcy przez osobę trzecią.

Zbyt wiele elementów pracowniczych spowodowałoby przekształcenie jej w umowę o pracę.

Umowę-zlecenie można wypowiedzieć w każdym czasie, mogą to zrobić obie strony. Gdy zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, zleceniobiorca jest odpowiedzialny za powstałą szkodę. Wypowiedzenie zlecenia następuje ze skutkiem natychmiastowym, chyba że strona w dokonanym wypowiedzeniu określa inny termin zakończenia umowy. Ponadto w umowie-zleceniu można określić termin wypowiedzenia umowy.

### Składki

Tytuł ubezpieczenia	Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe	Zdrowotne
Student lub uczeń do 26. roku życia	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
Osoba zatrudniona w innej firmie z wynagrodzeniem co najmniej minimalnym	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK lub NIE (dobrowolne)	NIE	NIE - jeśli nie ma składek emerytalnych i rentowych  TAK lub NIE, jeśli są składki emerytalne i rentowe (TAK, jeśli umowa	TAK

Zielona Linia - Wybrane zagadnienia z prawa pracy

				wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą)	
Własny pracownik	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
Osoba bezrobotna	TAK	TAK	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą	TAK
Osoba zatrudniona w innej firmie z wynagrodzeniem niższym od minimalnego	TAK	TAK	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą	TAK
Emeryt, rencista	TAK	TAK	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą	TAK
Kolejna umowa - zlecenie w tym samym czasie	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK lub NIE (dobrowolne)	NIE	NIE – jeśli nie ma składek emerytalnych i rentowych  TAK lub NIE, jeśli są składki emerytalne i rentowe (TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą)	TAK

Przedsiębiorca	TAK lub NIE (dobrowolne)	TAK lub NIE (dobrowolne)	NIE	NIE – jeśli nie ma składek emerytalnych i rentowych  TAK lub NIE, jeśli są składki emerytalne i rentowe (TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą)	TAK
----------------	-----------------------------	-----------------------------	-----	---	-----

**Wysokość procentowa składek na poszczególne rodzaje ubezpieczeń:**

- emerytalne – 19,52% podstawy wymiaru składek (po 9,76% opłacają zleceniodawca i zleceniobiorca),
- rentowe – 8% podstawy wymiaru (6,5% opłaca zleceniodawca, a 1,5% zleceniobiorca),
- chorobowe – 2,45% podstawy (w całości opłaca zleceniobiorca),
- wypadkowe – zróżnicowane w zależności od stopnia ryzyka i wynosi od 0,67% do 3,86% (w całości opłaca zleceniodawca),
- zdrowotne – 9% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pomniejszone o 13,71%, tj. składki finansowane przez zleceniobiorcę łącznie ze składką na ubezpieczenie chorobowe (7,75% pokrywane jest z podatku, a 1,25% opłaca zleceniobiorca).

**PAMIĘTAJ!**

Umowa -zlecenie z co najmniej minimalnym wynagrodzeniem, od którego są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy jest wliczana do 365 dni uprawniających do nabycia prawa do zasiłku.

## Umowa o dzieło

Umowa o dzieło jest to umowa cywilnoprawna, która nie podlega zapisom Kodeksu pracy, a regulowana jest Kodeksem cywilnym.

W oparciu o tę umowę przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia powinna być określona w umowie, niekoniecznie kwotowo. Zamiast kwoty mogą znaleźć się wskazówki pomocne w określeniu wynagrodzenia po zakończeniu pracy. Wskazówki te powinny określać, czego spodziewa się zamawiający i za co mógłby zapłacić wyższe wynagrodzenie, a co będzie odpowiadało za to, iż przyjmujący zamówienie otrzyma niższe wynagrodzenie.

### Odprowadzane składki

Umowa ta nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym, czyli nie są odprowadzane składki emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe. Nie jest też odprowadzana składka zdrowotna. Z jednym wyjątkiem - składki te płaci się od umów o dzieło zawartych z własnym pracownikiem.

Składki	Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe	Zdrowotne
Umowa o dzieło	BRAK	BRAK	BRAK	BRAK	BRAK
Umowa o pracę + dzieło - różni pracodawcy	Tylko z tytułu stosunku pracy	Tylko z tytułu stosunku pracy	Tylko z tytułu stosunku pracy	Tylko z tytułu stosunku pracy	Tylko z tytułu stosunku pracy
Umowa o pracę + dzieło - ten sam pracodawca	Obowiązują od całości umów	Obowiązują od całości umów	Obowiązują od całości umów	Obowiązują od całości umów	Obowiązują od całości umów

Obowiązuje opłacenie podatku dochodowego.

### PAMIĘTAJ!

Sama umowa o dzieło nie daje prawa do korzystania z usług opieki medycznej bezpłatnie oraz nie uprawnia do zasiłku dla bezrobotnych.

## 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  
Wybrane zagadnienia z prawa pracy

Opracowanie  
Zespół redakcyjny Zielonej Linii

*Publikacja udostępniana nieodpłatnie*

**19524** 

📞 Koszt połączenia jak za połączenie lokalne według taryfy operatora

**[kontakt@zielonalinia.gov.pl](mailto:kontakt@zielonalinia.gov.pl)**  
**[www.ZielonaLinia.gov.pl](http://www.ZielonaLinia.gov.pl)**