



Zielona Linia

CENTRUM INFORMACYJNE SŁUŻB ZATRUDNIENIA



UPRAWNIENIA
PRACUJĄCEGO
RODZICA

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?

W rodzinie, w której oboje rodzice pracują, wraz z pojawieniem się dziecka, pojawia się także temat opieki. Jedno z rodziców, zazwyczaj matka, musi na jakiś czas pożegnać się z pracą.

Jeżeli znaleźliście się w podobnej sytuacji, w naszym poradniku znajdziecie informacje o swoich prawach dotyczących:

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

PAMIĘTAJ!

**Jako rodzic
masz szczególne
uprawnienia!**

Pracownikom mającym dzieci przepisy przyznają wiele przywilejów, które umożliwiają im 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.

URLOP MACIERZYŃSKI, RODZICIELSKI, OJCOWSKI

Urlop macierzyński to zagwarantowane przepisami zwolnienie od pracy przysługujące pracownicy z tytułu urodzenia dziecka. Umożliwia on kobiecie regenerację sił po porodzie oraz sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w pierwszych tygodniach jego życia. Z części tego urlopu może skorzystać również ojciec dziecka.

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.

Urlopem macierzyńskim mogą dzielić się nie tylko rodzice na etatach! Ojciec prowadzący działalność gospodarczą również może skorzystać z płatnej opieki nad dzieckiem.

Po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego kobieta ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i wrócić do pracy, jeżeli:

- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko;
- przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który w celu sprawowania opieki przerwał działalność zarobkową.

UZUPEŁNIAJĄCY URLOP MACIERZYŃSKI

Pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko są uprawnieni – bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego – do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia dziecka:

- przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g – w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu, do upływu 15. tygodnia po porodzie;
- po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g – w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia po porodzie;
- po ukończeniu 37. tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu – pod warunkiem że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni będzie przypadał w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie – w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

Świadczenie to przysługuje w wymiarze do 15 albo 8 tygodni.

Uzupełniający urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo, na wniosek pracownicy lub pracownika – ojca wychowującego dziecko. Pracodawca jest zobowiązany do jego uwzględnienia. Ważne, aby wykorzystać urlop uzupełniający bezpośrednio

po zakończonym urlopie macierzyńskim. Nie będzie możliwości skorzystania z niego w innym terminie.

Wniosek o uzupełniający urlop należy złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku o uzupełniający urlop macierzyński należy dołączyć zaświadczenie wydane przez szpital, w którym przebywało dziecko, oraz dokumenty określone w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków.

Zaświadczenie powinno zawierać informacje o okresie pobytu dziecka w szpitalu oraz o tym, w którym tygodniu ciąży się urodziło i z jaką masą urodzeniową.

We wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego należy określić termin zakończenia urlopu macierzyńskiego.

URLOP NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, 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 tygodni** – 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 odroczenia mu obowiązku szkolnego – do do ukończenia 10. roku życia.

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego takim samym wymiarze, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko **14. roku życia**.

Pracownik, o którym mowa wyżej, który przyjął dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, oraz pracownik, który przyjął dziecko w wieku do 14 roku życia – ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia. Urlop rozpoczyna się w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie później niż 21 dni od dnia odpowiednio przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.



URLOP RODZICIELSKI

Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego masz prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze:

- **41 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- **43 tygodni** – w przypadku porodu mnogiego.

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- **41 tygodni** – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- **43 tygodni** – w przypadku przyjęcia dwojga lub więcej dzieci,
- **38 tygodni** – w przypadku, jeżeli pracownik przyjął dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia.



Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- **41 tygodni** - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- **43 tygodni** - w przypadku przyjęcia dwojga lub więcej dzieci,

nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko **14. roku życia**.

Pracownik, który przyjął na wychowanie dziecko i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wieku do ukończenia 14 roku życia, ma prawo do 38 tygodni urlopu rodzicielskiego.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko, którego dotyczy wniosek, ukończy 6. rok życia.

Ważne! Urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka. Każdemu z pracowników rodziców przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z ogólnego wymiaru, a prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka.

Pracownicy będący rodzicami dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- **65 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- **67 tygodni** – w przypadku porodu mnogiego.

■ Możesz łączyć urlop rodzicielski z pracą.

Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Wymiar urlopu ulega wtedy wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej niż do:

- **82 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- **86 tygodni** – w przypadku porodu mnogiego.

W przypadku łączenia przez pracownika będącego rodzicem dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, 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:

- **130 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- **134 tygodni** – w przypadku porodu mnogiego.

Zmianie ulegnie wówczas także wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego.



Urlop ojcowski może być wykorzystany przez pracownika w każdym czasie.

Jedynym ograniczeniem jest wiek dziecka.

Jego wykorzystanie jest możliwe do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia.

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 lub rodzicielskiego. Jedynym ograniczeniem jest wiek dziecka. Wykorzystanie urlopu ojcowskiego jest bowiem możliwe do ukończenia przez dziecko **12. miesiąca życia** albo **do upływu 12 miesięcy od dnia uprawnomocnienia się postanowienia** orzekającego przysposobienie dziecka **i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia**.

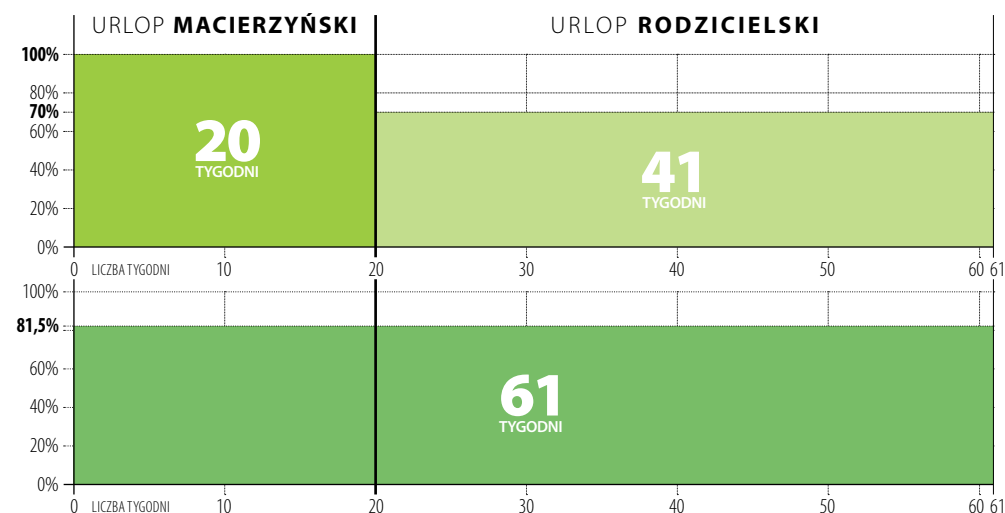
Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek składany przez uprawnionego pracownika w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z takiego urlopu. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo lub w dwóch częściach, nie krótszych niż jeden tydzień. Przy udzieleniu urlopu ojcowskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

Za czas urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

ZASIŁEK MACIERZYŃSKI

Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości **100% podstawy wymiaru zasiłku**.

Wymiar zasiłku macierzyńskiego podczas urlopu macierzyńskiego oraz rodzicielskiego (na przykładzie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie)



A. Wymiar zasiłku przy wnioskowaniu o urlop na bieżąco

B. Wymiar zasiłku przy wnioskowaniu o urlop rodzicielski w ciągu 21 dni od daty porodu

Za cały okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości **70% podstawy wymiaru zasiłku**.

W razie złożenia przez pracownicę stosownego wniosku w terminie nie później niż 21 dni po porodzie miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego (i rodzicielskiego) wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku. Tak samo w przypadku, gdy pracownik nie później niż w ciągu 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza złoży stosowny wniosek zasiłek macierzyński za okres tego urlopu wyniesie 81,5% podstawy wymiaru.

Pracownikowi – ojcu dziecka za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu przysługuje zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

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 zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończyło **6. rok życia**. Prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z określonego wymiaru przysługuje wyłącznie każdemu 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.

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

PAMIĘTAJ!

Urlop wychowawczy możesz wykorzystać najwyżej w pięciu częściach.

PAMIĘTAJ!

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

PAMIĘTAJ!

Z urlopu wychowawczego mogą korzystać jednocześnie oboje rodzice dziecka.

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

Prawa do urlopu wychowawczego nie posiadasz w przypadku:

- wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy, np. na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło czy umowy agencyjnej,
- tzw. samozatrudnienia (jeśli prowadzisz własną działalność gospodarczą).

Urlop wychowawczy możesz wykorzystać najwyżej w pięciu częściach.

Pracodawca udziela urlopu wychowawczego na Twój pisemny wniosek, który **należy złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z 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. **Z urlopu wychowawczego mogą korzystać jednocześnie oboje rodzice dziecka.** Okres korzystania z urlopu wychowawczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze i do stażu pracy.

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Podczas korzystania z urlopu wychowawczego podlegasz szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. **Pracodawca nie może wypowiedzieć Ci umowy ani rozwiązać z Tobą umowy o pracę na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu do dnia zakończenia tego urlopu.** Wyjątkiem jest ogłoszenie upadłości lub likwidacja firmy.

Dodatek z tytułu opieki na dzieckiem

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

Dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego przysługuje w wysokości 400 zł miesięcznie, w przypadku, gdy przeciętny miesięczny dochód rodziny w przeliczeniu na osobę nie przekracza kryterium dochodowego uprawniającego do zasiłku rodzinnego.

Dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego przysługuje matce lub ojcu, opiekunowi faktycznemu dziecka (osoba faktycznie opiekująca się dzieckiem,

jeżeli wystąpiła z wnioskiem do sądu rodzinnego o przysposobienie dziecka) albo opiekunowi prawnemu dziecka, jeżeli dziecko pozostaje pod jego faktyczną opieką, uprawnionemu do urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż przez okres:

- **24 miesiące kalendarzowych;**
- **36 miesięcy kalendarzowych,** jeżeli sprawuje opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym podczas jednego porodu;
- **72 miesięcy kalendarzowych,** jeżeli sprawuje opiekę nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności.

W przypadku równoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców lub opiekunów prawnych dziecka przysługuje jeden dodatek.

Dodatek nie przysługuje osobie, która:

- bezpośrednio przed uzyskaniem prawa do urlopu wychowawczego pozostawała w zatrudnieniu przez okres krótszy niż 6 miesięcy;
- podjęła lub kontynuuje zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, która uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego;
- umieściła dziecko w placówce zapewniającej całodobową opiekę, w tym w specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym, i korzysta w niej z całodobowej opieki przez więcej niż pięć dni w tygodniu, z wyjątkiem dziecka przebywającego w podmiocie wykonującym działalność leczniczą;
- w okresie urlopu wychowawczego korzysta z zasiłku macierzyńskiego,
- korzysta ze świadczenia rodzicielskiego.



PAMIĘTAJ!

Jeżeli pracodawca nie jest w stanie upadłości lub likwidacji, nie ma prawa zwolnić Cię z pracy w trakcie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego.

SZCZEGÓLNA OCHRONA

W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez Ciebie jako 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:

- prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia z Tobą stosunku pracy;
- wypowiedzieć ani rozwiązać z Tobą stosunku pracy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z Twojej winy i zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w tym czasie może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Ochrona przed zwolnieniem obejmuje również pracownika wnioskującego o udzielenie mu urlopu wychowawczego.



CO ZROBIĆ PO ZAKOŃCZENIU URLOPU?

Po zakończeniu urlopu związanego z rodzicielstwem możesz korzystać z elastycznych form zatrudnienia lub zawnioskować o obniżenie wymiaru czasu pracy.

Każdy pracownik wychowujący dziecko do 8. roku życia może złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy. Jeśli jednak dane uprawnienie przysługuje obojgu rodzicom, muszą oni zdecydować, który z nich będzie z niego korzystał. Zatem z niektórych uprawnień nie mogą korzystać jednocześnie ojciec i matka dziecka.

Jakie możliwości mają rodzice powracający na rynek pracy?

Zgodnie z art. 188(1) § 1 Kodeksu pracy, pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy, czyli o:

- pracę zdalną,
- przerywany czas pracy,
- skrócony tydzień pracy,
- praca weekendowa,
- ruchomy czas pracy,
- indywidualny rozkład czasu pracy,
- obniżenie wymiaru czasu pracy.

Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Rodzaje elastycznej organizacji pracy

■ Praca zdalna

Zgodnie z art. 67(19) § 6 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, o wykonywanie pracy zdalnej, 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 terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Co więcej, na mocy art. 67(22) § 2, pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez tego pracownika, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

■ System przerywanego czasu pracy

System przerywanego czasu pracy to system, w którym w ustalonym harmonogramie pracy przewiduje się więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby. Przerwa ta może trwać do 5 godzin.

PAMIĘTAJ!

Masz prawo do złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy.

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

PAMIĘTAJ!

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

Nie jest ona wliczana do czasu pracy. Pracownik zachowuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

■ System skróconego czasu pracy

W systemie skróconego czasu pracy jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca.

■ System pracy weekendowej

W systemie pracy weekendowej pracownik pracuje wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca.

■ Ruchomy czas pracy

Na wniosek pracownika może być zastosowany ruchomy czas pracy, gdzie zastosowanie ma rozkład czasu pracy przewidujący różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy. Rozkład czasu pracy może też przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.

■ Indywidualny rozkład czasu pracy

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

■ Obniżenie wymiaru czasu pracy

W trakcie korzystania z urlopu wychowawczego, pracownik może złożyć do pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. Nowy wymiar czasu pracy nie może być jednak niższy niż połowa etatu.

■ Dodatkowe uprawnienia rodzica

Zgodnie z Kodeksem pracy 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.

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.

Pracowników opiekującym się dzieckiem poniżej 4. roku życia pracodawca nie może bez ich zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych. Musi uzyskać ich 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 w wymiarze 16 godzin lub dwóch dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania zwolnienia w danym roku kalendarzowym decyduje pracownik w pierwszym wniosku.

CO ZROBIĆ, JEŚLI ZOSTANIESZ ZWOLNIONA?

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

Jako osoba bezrobotna możesz skorzystać z form pomocy oferowanych przez urząd:

- doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy,
- stażu,
- szkoleń,
- jednorazowych środków na:
 - podjęcie działalności gospodarczej,
 - założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej,
- pożyczki:
 - edukacyjnej,
 - pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej,
- bonu:
 - na kształcenie ustawiczne,
 - na zasiedlenie
- świadczenia aktywizacyjnego,
- grantu na utworzenie stanowiska pracy zdalnej,
- utworzenia stanowiska pracy w spółdzielni socjalnej.
- zwrotu kosztów:
 - potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności,
 - postępowania nostryfikacyjnego,
 - uznania kwalifikacji zawodowych,
 - dojazdu i zakwaterowania,
 - opieki nad dzieckiem,
 - badań lekarskich i psychologicznych,
- prac:
 - interwencyjnych,
 - społecznie użytecznych,
- robót publicznych,
- refundacji:
 - kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy,
 - wynagrodzeń, nagród oraz składek na ubezpieczenia społeczne.



kontakt@zielonalinia.gov.pl

19524 

☎ Opłata jak za połączenie
lokalne wg taryfy operatora

Poradnik

*„POWRÓT DO PRACY PO URLOPIE
MACIERZYŃSKIM/WYCHOWAWCZYM”*

Opracowanie:

Zespół redakcyjny Zielonej Linii

Publikacja udostępniana **nieodpłatnie**

Stan porawny na dzień: **1 lipca 2025**