

Pracownicze uprawnienia rodzicielskie

Świadczenia i urlopy przysługujące matkom
i ojcom zatrudnionym w ramach stosunku pracy.



Wstęp

W Polsce istnieje cały szereg uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, a nasz kraj przoduje w Europie pod względem długości przysługującego urlopu macierzyńskiego.

26 kwietnia 2023 r. zostały wdrożone w Polsce przepisy implementujące dwie unijne dyrektywy – dotyczącą równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. Work-Life Balance Directive) oraz w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE (tzw. Transparency Directive). Dyrektywy te wymusiły szereg zmian w dotąd istniejących przepisach Kodeksu pracy, w tym wprowadziły szereg nowości dla rodziców (głównie młodszych dzieci – na czele ze zmianami w urloпах rodzicielskim, wychowawczym czy ojcowskim) oraz zaowocowały dodatkowymi dniami wolnymi. Do pracowniczych przywilejów związanych z rodzicielstwem należą nie tylko różnorodne urlopy, ale także np. zasiłek opiekuńczy, zwolnienie od pracy na podstawie art. 188 Kodeksu pracy czy cały zestaw uprawnień rodziców/opiekunów dzieci do 8 roku życia.

Narodziny dziecka to bardzo ważny moment w życiu każdej rodziny, o dalece idących implikacjach dla dotychczasowego porządku i rutyny codziennego życia obojga rodziców – zarówno osobistego, jak i zawodowego. Osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy powinny zawniczasu zapoznać się z przysługującymi im przywilejami, żeby móc w pełni skorzystać z posiadanych uprawnień – a tych, zwłaszcza od ubiegłorocznej rewolucji w Kodeksie pracy, jest całkiem sporo.

Równocześnie warto pamiętać, że osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych lub B2B nie przysługują „kodeksowe” uprawnienia rodzicielskie i dodatkowe dni wolne od pracy, jak np. wprowadzone w minionym roku wspomniane dodatkowe dni wolne, tj. zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej czy urlop opiekuńczy.

W Departamencie Outsourcingu Grant Thornton – świadczącym obsługę kadrowo-płacową, finansowo-księgową i tax compliance – pracują głównie kobiety, które mierzyły się z powrotem do pracy po przerwie związanej z rodzicielstwem. Nasze ekspertki, chcąc podzielić się swoją wiedzą i pomóc innym mamom oraz tatom, opracowały praktyczny przewodnik dla rodziców zatrudnionych w ramach stosunku pracy – poświęcony ich pracowniczym uprawnieniom rodzicielskim. Omawiają w nim wszystkie kluczowe świadczenia i urlopy przysługujące rodzicom, okraszając je niezbędnymi przykładami i wyliczeniami, wyjaśniają również m.in. aspekty związane z podjęciem pracy po narodzeniu dziecka oraz ochroną stosunku pracy.

Serdecznie zapraszamy do lektury niniejszego opracowania (oraz całego szeregu powiązanych z nim tematycznie artykułów z [bloga Poradnik HR](#) i [zakładki Artykuły na stronie Grant Thornton](#)) i życzymy wspaniałych chwil związanych z rodzicielstwem, a także możliwości spokojnego godzenia życia osobistego z zawodową karierą.

Zespół Outsourcingu Grant Thornton

Spis treści

1. Obowiązki, urlopy i świadczenia związane z narodzinami dziecka

- 1.1. Urlop okolicznościowy
- 1.2. Zgłoszenie noworodka do ubezpieczenia zdrowotnego
- 1.3. Urlop macierzyński
- 1.4. Urlop rodzicielski
- 1.5. Zasiłek macierzyński
- 1.6. Urlop ojcowski
- 1.7. Urlop wychowawczy

2. Powrót do pracy po narodzeniu dziecka

- 2.1. Praca podczas urlopów związanych z rodzicielstwem
- 2.2. Elastyczna organizacja pracy
- 2.3. Ochrona stosunku pracy
- 2.4. Karmienie piersią
- 2.5. Zakaz wykonywania niektórych prac przez kobiety karmiące piersią

3. Świadczenia związane z wychowaniem dziecka

- 3.1. Zasiłek opiekuńczy
- 3.2. Zwolnienie od pracy na podstawie art. 188 Kodeksu pracy
- 3.3. Przywileje rodziców/opiekunów dzieci do 8 roku życia
- 3.4. Urlop opiekuńczy
- 3.5. Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

4. Uprawnienia rodzicielskie rodziców adopcyjnych

5. Śmierć dziecka

Załączniki:

- Wniosek pracownika o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze →
- Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego lub jego części →
- Rezygnacja pracownika z urlopu rodzicielskiego →

A photograph of a man and a woman holding a newborn baby. The man is on the left, wearing glasses and a brown sweater, smiling at the baby. The woman is on the right, wearing a grey top, looking down at the baby. The baby is wrapped in a light-colored blanket. The background is a blurred indoor setting. The image is framed by a white circular outline.

Obowiązki, urlopy i świadczenia związane z narodzinami dziecka

Pracownicze uprawnienia rodzicielskie

[Powrót do pracy →](#)

[Wychowanie →](#)

[Adopcja →](#)

[Śmierć →](#)

1.1. Urlop okolicznościowy



Urlop okolicznościowy przysługuje wyłącznie ojcu dziecka. Matka nie może z niego skorzystać, ponieważ urlop ten przysługuje co do zasady na okoliczność i jego celem jest nieobecność, a przecież matka w dniu porodu przebywa na urlopie macierzyńskim, co jest równoznaczne z nieobecnością i brakiem konieczności zwolnienia z pracy na okoliczność narodzin.



Wymiar urlopu okolicznościowego wynosi dwa dni – nie ma tu znaczenia liczba dzieci urodzonych podczas jednego porodu. Liczba dni urlopu okolicznościowego w każdym przypadku ogranicza się do 2 dni.



Wynagrodzenie za okres urlopu okolicznościowego ustalane jest w ten sam sposób, jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Jediną różnicą jest okres, z jakiego dokonywana jest weryfikacja składników płacowych – jest to miesiąc, w którym wystąpiła nieobecność.



O urlop okolicznościowy należy zawnioskować. W zależności od wewnętrznych przepisów, może być to wersja elektroniczna lub papierowa, a wniosek powinien zawierać dane zarówno pracownika, jak i pracodawcy oraz przede wszystkim okoliczność uzasadniającą wniosek oraz wskazanie daty nieobecności.



Urlop okolicznościowy w przypadku śmierci dziecka (urodzenia martwego dziecka) również wynosi dwa dni i przysługuje wyłącznie ojcu dziecka. Ponownie nie przysługuje matce, ponieważ będzie ona wówczas przebywała na obowiązkowym urlopie macierzyńskim z tytułu urodzenia martwego dziecka.

1.2. Zgłoszenie noworodka do ubezpieczenia zdrowotnego

W związku z narodzinami dziecka rodzice muszą się zmierzyć z kilkoma formalnościami. Jedną z nich jest konieczność zgłoszenia dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego.

Gdzie zgłosić dziecko do ubezpieczenia zdrowotnego?

Zgłoszenia dziecka do ZUS-u dokona pracodawca/zleceniodawca na podstawie wypełnionego przez rodzica wniosku. Rodzice, którzy nie pracują, a zgłoszeni są w urzędzie pracy jako bezrobotni, mogą dokonać zgłoszenia za pośrednictwem tego urzędu. Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą dokonują zgłoszenia we własnym zakresie, na dokumencie ZUS ZCNA. Osoby objęte dobrowolnym ubezpieczeniem zdrowotnym mogą dokonać zgłoszenia w ZUS na formularzu ZUS ZCNA.

W jakim terminie należy przekazać pracodawcy/zleceniodawcy informację o konieczności objęcia dziecka ubezpieczeniem? A kiedy w przypadku JDG?

Wniosek należy wypełnić i dostarczyć pracodawcy/zleceniodawcy niezwłocznie po nadaniu dziecku nr PESEL, który jest niezbędny do wysłania zgłoszenia. Dziecko powinno zostać zgłoszone do ubezpieczenia zdrowotnego w terminie 7 dni od otrzymania nr PESEL, także w przypadku dokonywania zgłoszenia przez rodzica prowadzącego własną działalność gospodarczą.

Jakie informacje należy przygotować, żeby zgłosić dziecko do ubezpieczenia zdrowotnego?

Wniosek dotyczący zgłoszenia dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego zawiera podstawowe dane: imię i nazwisko dziecka, datę jego urodzenia, nr PESEL, adres zamieszkania, stopień pokrewieństwa i stopień niepełnosprawności.

Ile kosztuje zgłoszenie dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego?

Zgłoszenie dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego w ZUS nie wiąże się z żadnymi kosztami, zarówno dla ubezpieczonego rodzica, jak i dla płatnika składek. Koszty ponosi budżet państwa.

1.2. Zgłoszenie noworodka do ubezpieczenia zdrowotnego c.d.

Kto powinien dokonać zgłoszenia dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego?

Dziecko może być zgłoszone do ubezpieczenia przez jednego z rodziców. Nie ma znaczenia czy będzie to matka, czy ojciec. Jest to kwestia wewnętrznych ustaleń między rodzicami.

Rodzic, który zgłasza dziecko, sam musi być zgłoszony do ubezpieczenia będąc np. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia czy jako osoba prowadząca własną działalność gospodarczą. Dziecko nie może być zgłoszone zarówno przez matkę, jak i ojca. Noworodka do ubezpieczenia zdrowotnego może zgłosić także rodzic zarejestrowany jako bezrobotny w systemie urzędu pracy, bądź dobrowolnie ubezpieczony w ZUS (tj. gdy nie posiada obowiązkowego tytułu do objęcia ubezpieczeniem). W sytuacji, gdy oboje rodzice dziecka nie podlegają ubezpieczeniu zdrowotnemu, zgłoszenia dziecka do ZUS powinni dokonać dziadkowie (jeden z nich) jeśli podlegają ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Czy zgłoszenie dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego to możliwość, czy obowiązek?

Zdecydowanie jest to obowiązek każdego rodzica. Za jego niedopełnienie grozi kara grzywny, co reguluje art. 193 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Stanowi on w punkcie 1a), że „kto: nie dokonuje w terminie zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego lub wyrejestrowania z ubezpieczenia zdrowotnego, podlega karze grzywny”.

WAŻNE! Jeżeli rodzic nie dopełnił formalności związanych ze zgłoszeniem dziecka do ubezpieczenia zdrowotnego, powinien zrobić to jak najszybciej. Wówczas jego dziecko zostanie zgłoszone do ZUS-u z datą wsteczną od dnia narodzin.

Co gwarantuje ubezpieczenie zdrowotne w ZUS?

Dziecko zgłoszone do ubezpieczenia zdrowotnego w ZUS ma prawo do korzystania z bezpłatnych świadczeń medycznych, które są finansowane z NFZ.

UWAGA! Korzystanie z prywatnej opieki medycznej dla siebie i rodziny (w tym nowonarodzonego dziecka) nie zwalnia z obowiązku zgłoszenia dziecka do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.



1.3. Urlop macierzyński

W przypadku narodzin dziecka pierwszorzędną kwestią staje się opieka nad noworodkiem. Poniżej najważniejsze informacje dotyczące czasu trwania pierwszego urlopu związanego z rodzicielstwem – urlopu macierzyńskiego.

Jak długo trwa urlop macierzyński?

Wymiar urlopu macierzyńskiego uzależniony jest od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie i wynosi odpowiednio:

- **20 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- **31 tygodni** w przypadku urodzenia dwojga dzieci;
- **33 tygodnie** w przypadku urodzenia trojga dzieci;
- **35 tygodni** w przypadku urodzenia czworga dzieci;
- **37 tygodni** w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci.

Kiedy zaczyna się urlop macierzyński?

Urlop macierzyński zaczyna się w dniu urodzenia dziecka. Istnieje jednak możliwość skorzystania z 6 tygodni urlopu macierzyńskiego przed porodem. W takim przypadku po porodzie do wykorzystania pozostaje pozostała część urlopu, zgodnie z powyższymi limitami.

W praktyce większość ciężarnych na 6 tygodni przed przewidywaną datą porodu, ze względu na stan zdrowia, przebywa na zwolnieniu lekarskim, stąd najczęściej cały urlop macierzyński wykorzystywany jest po urodzeniu dziecka/dzieci.

1.3. Urlop macierzyński c.d.

Czy z urlopu macierzyńskiego może skorzystać tylko matka dziecka?

Nie, prawo to przysługuje również ojcu dziecka, po spełnieniu określonych warunków.

Matka dziecka po porodzie musi wykorzystać 14 tygodni urlopu macierzyńskiego. Po tym okresie może wrócić do pracy, jeżeli z pozostałej części urlopu macierzyńskiego skorzysta ojciec dziecka będący pracownikiem lub gdy ojciec dziecka nie jest pracownikiem, lecz jest ubezpieczony i na czas sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przerwie działalność zarobkową. Jeżeli pracownica-matka dziecka posiada orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji, wówczas po wykorzystaniu 8 tygodni urlopu macierzyńskiego może z niego zrezygnować pod warunkiem, że pracownik-ojciec dziecka lub pracownik-inny członek najbliższej rodziny będzie korzystał z pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

Ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny może również przejąć opiekę nad dzieckiem, jeżeli nie jest pracownikiem, lecz podlega ubezpieczeniu chorobowemu

i w trakcie sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przerwie działalność zarobkową. Za ten okres będzie mu wówczas należny zasiłek macierzyński.

Czy jeśli matka dziecka po porodzie przebywa w szpitalu i nie jest w stanie osobiście się nim opiekować, może przerwać urlop macierzyński?

Tak, jest to możliwe, jednak zgodnie z przepisami musi wykorzystać 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie.

Po tym okresie może przerwać urlop macierzyński, jeżeli na czas jej pobytu w szpitalu z urlopu macierzyńskiego będzie korzystał pracownik-ojciec dziecka lub inny

uprawniony członek najbliższej rodziny (gdy osoby te nie są pracownikami, lecz są ubezpieczone, mogą skorzystać z urlopu macierzyńskiego, o ile przerwą działalność zarobkową w celu opieki nad noworodkiem).

Czy w przypadku śmierci matki w czasie trwania urlopu macierzyńskiego ojciec dziecka może skorzystać z pozostałej części jej urlopu?

Tak, pracownikowi-ojcu dziecka bądź pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego za pozostały okres w powyższej sytuacji.



1.3. Urlop macierzyński c.d.



Co z urlopem macierzyńskim w przypadku urodzenia martwego dziecka bądź śmierci dziecka w trakcie urlopu macierzyńskiego?

W przypadku urodzenia martwego dziecka matce przysługuje urlop macierzyński w wymiarze **8 tygodni po porodzie**.

Podobnie wygląda sytuacja, gdy dziecko umrze przed ukończeniem 8 tygodni, przy czym pracownicy zawsze przysługuje urlop macierzyński nie krótszy, niż w wymiarze 7 dni od dnia śmierci dziecka (także w przypadku śmierci po ukończeniu 8 tygodni). Szczegółowe informacje na ten temat znajdują się w ostatnim rozdziale niniejszego opracowania.

Czy jeśli dziecko po porodzie przebywa w szpitalu, matka może przerwać urlop macierzyński?

Tak, jest to możliwe, jednak pod warunkiem wykorzystania 8 tygodni urlopu po porodzie. Z pozostałej części urlopu macierzyńskiego ubezpieczona matka dziecka będzie mogła skorzystać po wyjściu dziecka ze szpitala.

W jakiej formie należy złożyć wniosek o urlop macierzyński i rodzicielski?

Mama dziecka, która chce skorzystać z całości urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego oraz otrzymać zasiłek w wysokości 81,5%, powinna złożyć wniosek o wypłacenie jej zasiłku za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, który przysługuje drugiemu rodzicowi.

Wnioskowanie o te świadczenia reguluje tzw. ustawa zasiłkowa (Art. 30a pkt 1), która **przewiduje wyłącznie formę pisemną** (podpis odręczny lub kwalifikowany).

1.3. Urlop macierzyński c.d.

Urlop zaległy po powrocie z macierzyńskiego

Czy mama lub tata, których urlop macierzyński się skończył, mogą zostać ze swoim dzieckiem dłużej w domu, żeby móc się nim osobiście opiekować? Tak – **dotatkowy czas zapewnia skorzystanie z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.**

Pracodawca musi się na to zgodzić – taką regulację zawiera art. 163 § 3 Kodeksu pracy: “na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika – ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego”.

Ważne!

Z reguły terminy urlopów wypoczynkowych są ustalane w planie urlopów lub w drodze porozumienia z pracownikami. Wnioski pracowników o urlop wypoczynkowy spoza wcześniej zaplanowanego harmonogramu urlopowego mogą, ale nie muszą, być uwzględnione przez pracodawcę.

Inaczej jest w przypadku pracowników wracających z urlopu macierzyńskiego – w takiej sytuacji pracodawca ma obowiązek zgodzić się na udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, nawet wtedy, gdy taki urlop nie został wpisany w firmowym planie urlopowym.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
- Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 4.4.2023 r. poz. 641)

Jak wyliczyć wymiar urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim?

Urlop wypoczynkowy przysługuje zawsze w pełnym wymiarze.

Jeśli pracownica/pracownik posiada zaległe dni urlopowe oraz bieżący urlop, do którego nabyła/nabył prawo z nowym rokiem, to pracodawca musi udzielić obu urlopów łącznie (o ile otrzyma stosowny wniosek).

Przypominamy, że zgodnie z art. 154 Kodeksu pracy wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi: 20 dni – dla zatrudnionych krócej niż 10 lat; 26 dni – dla zatrudnionych co najmniej 10 lat.

Przykład

Jeśli mama ma niewykorzystany urlop sprzed urodzenia dziecka w wymiarze 15 dni oraz cały urlop z roku bieżącego, to przysługuje jej łącznie 35 lub 41 dni (w zależności od stażu pracy) urlopu wypoczynkowego do wykorzystania bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Urlop taki jest płatny w 100%, zgodnie z art. 152 § 1 Kodeksu pracy.

Pamiętaj!

Prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim jest uprawnieniem pracowniczym, a nie obowiązkiem. Można skorzystać z tego uprawnienia, ale nie ma takiego nakazu.

1.4. Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski wynosi standardowo 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka lub 43 tygodnie – w przypadku urodzenia więcej, niż jednego dziecka.

Kto może skorzystać z urlopu rodzicielskiego i w jakim wymiarze?

- **Jeden z rodziców** – maksymalnie 32 tyg. w przypadku urodzenia jednego dziecka lub 34 tygodnie w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka podczas porodu;
- **Drugi z rodziców** – 9 tygodni;
- **Oboje rodzice – równocześnie**; okresy korzystania z urlopu rodzicielskiego przez matkę i ojca sumują się i nie mogą wynosić więcej, niż 41/43 tygodnie, z czego jeden z rodziców może wykorzystać maksymalnie 32/34 tygodnie;
- **Oboje rodzice – na zmianę**, dzieląc między siebie okres 41/43 tygodni, z czego jeden z rodziców może wykorzystać maksymalnie 32/34 tygodnie.

W przypadku rodziców posiadających zaświadczenie o ciężkim upośledzeniu lub nieuleczalnej chorobie dziecka powstałej w trakcie ciąży bądź porodu (wg ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” z 4 listopada 2016 r., Dz. U. z 2020 r. poz. 1329, z 2022 r. poz. 2140.) limit urlopu rodzicielskiego jest znacznie wydłużony i wynosi 65-67 tygodni.

Uwaga!

W związku z wprowadzeniem dyrektywy work-life-balance, wymiar urlopu rodzicielskiego wzrósł z 32/34 tygodni do 41/43 tygodni.

Tych „dodatkowych” 9 tygodni jest zarezerwowanych dla drugiego z rodziców dziecka, bez możliwości przeniesienia tego uprawnienia na pierwszego.

Owo nowe, dodatkowe uprawnienie, dotyczy rodziców dzieci urodzonych:

- po 26 kwietnia 2023 r. oraz
- urodzonych przed 26 kwietnia 2023 r., a których rodzic posiadał prawo lub korzystał z urlopu rodzicielskiego w okresie 2 sierpnia 2022 r. – 26 kwietnia 2023 r.



Ważne!

Urlop rodzicielski można wykorzystać w całości, bądź można go podzielić na maksymalnie 5 części w terminie nie późniejszym, niż do zakończenia roku kalendarzowego w którym dziecko kończy 6 rok życia.

1.4. Urlop rodzicielski c.d.



Jaki wniosek złożyć pracodawcy, chcąc skorzystać z urlopu rodzicielskiego?

O udzielenie urlopu rodzicielskiego można wystąpić na podstawie:



wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (należy go złożyć nie później niż 21 dni po porodzie);



odrębnych wniosków dotyczących udzielenia całości lub części urlopu rodzicielskiego (trzeba je złożyć najpóźniej na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części).

WAŻNE! Wnioski o urlop rodzicielski złożone w odpowiednim terminie są dla pracodawcy wiążące – nie może on odmówić udzielenia takiego urlopu.

Podstawa prawna:

- Art. 182 (1a, c, d) Kodeksu pracy oraz art. 18⁴ Kodeksu pracy
- Art. 31 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

Ile wynosi zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego?

Za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości:

81.50% podstawy wymiaru zasiłku

W przypadku złożenia wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, tj. w terminie nie późniejszym niż 21 dni po porodzie; aby uzyskać zasiłek w wysokości 81,5% należy złożyć wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zasiłku (nie jest to wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego!).

70% podstawy wymiaru zasiłku

W przypadku składania wniosków w terminie nie krótszym, niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego lub gdy matka dziecka nie złożyła wniosku o wypłatę 81,5% podstawy wymiaru zasiłku w ciągu 21 dni od dnia porodu.

70% podstawy wymiaru zasiłku

W przypadku korzystania przez drugiego rodzica z dodatkowych 9 tygodni urlopu.

1.5. Zasiłek macierzyński

Wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego zależy od wniosków, jakie złoży mama dziecka po jego porodzie. Może wynosić 100% lub 81,5% podstawy wymiaru zasiłku.

100% zasiłku macierzyńskiego

Jeśli matka dziecka nie zdecyduje inaczej, za cały okres urlopu macierzyńskiego będzie jej przysługiwał zasiłek w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

W tym przypadku, jak wspomnieliśmy w poprzednim rozdziale, za okres urlopu rodzicielskiego zasiłek będzie przysługiwał w wysokości 70%.

81,5% zasiłku macierzyńskiego

Według najnowszych regulacji, które weszły w życie w kwietniu 2023 roku, aby otrzymać zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% matka dziecka musi w terminie do 21 dni po porodzie złożyć wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} §4 Kodeksu pracy (tj. 9 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługującego wyłącznie drugiemu rodzicowi).

Ważne!

Zgodnie z obecnymi regulacjami pracownica nie musi z góry deklarować terminów wykorzystania urlopu rodzicielskiego, a powyższy wniosek o wypłatę ma charakter „deklaracji” korzystania z zasiłku macierzyńskiego za pełen okres urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego. Wniosek o urlop rodzicielski można złożyć w terminie późniejszym, ale nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Zmiana ta miała na celu wprowadzenie większej elastyczności dla obojga rodziców, którzy mogą wykorzystać urlop rodzicielski w terminie późniejszym, tj. do 6 roku życia dziecka. Mogą również dzielić się urlopem rodzicielskim między sobą.

Zasiłek macierzyński przy wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po macierzyńskim

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracownica zaraz po porodzie zadeklarowała, że chce wykorzystać oba rodzaje urlopów (tj. macierzyński oraz rodzicielski) jeden po drugim, w pełnym wymiarze (co w praktyce jest dość częste). W takim przypadku, poza złożeniem tzw. długiego wniosku o udzielenie w/w urlopów – jeśli pracownica chce otrzymywać zasiłek w wysokości 81,5% – za oba okresy, powinna złożyć wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego w tej wysokości. Zależnie od druków, z jakich skorzysta, może być to jeden lub dwa dokumenty.

1.5. Zasilek macierzyński c.d.

Co w praktyce oznacza podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego? Jaka jest kwota bazowa wyliczeń?

Zgodnie z art. 36 ust 1 ustawy zasiłkowej podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Wynagrodzenie, zgodnie z przytoczoną ustawą, oznacza przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe.

Przykład. Młoda mama została zatrudniona w firmie Uniwersal 1 stycznia 2022 roku i otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4500,00 zł brutto. Z dniem 1 czerwca 2022 roku otrzymała podwyżkę wynagrodzenia w wysokości 500,00 zł brutto. W kwietniu 2023 roku pracownica

przedstawiła pracodawcy zwolnienie lekarskie „ciążowe” (pierwsze zwolnienie w okresie zatrudnienia), obowiązujące od 10 kwietnia 2023 roku. Przebywała na zwolnieniu lekarskim aż do urodzenia dziecka, i z dniem jego narodzin – 1 lipca 2023 r. – rozpoczęła urlop macierzyński. Pracownica złożyła na 10 dni po porodzie wnioski o udzielenie urlopu macierzyńskiego i bezpośrednio po nim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wraz z wnioskiem o wypłatę zasiłku 81,5%.

W powyższej sytuacji podstawa zasiłku będzie liczona z 12 miesięcy poprzedzających zachorowanie, czyli z wynagrodzenia za okres kwiecień 2022 roku – marzec 2023 roku. Wynagrodzenie brutto z tych miesięcy zostanie pomniejszone o składki społeczne, podzielone przez 30 dni, przemnożone przez 81,5% – w taki sposób wyliczana jest stawka za jeden dzień zasiłku.

Wynagrodzenie za m-c	Kwota brutto	Kwota składek społecznych	Wynagrodzenie do podstawy zasiłkowej
04.2022	4500	616,95	3883,05
05.2022	4500	616,95	3883,05
06.2022	5000	685,50	4314,50
07.2022	5000	685,50	4314,50
08.2022	5000	685,50	4314,50
09.2022	5000	685,50	4314,50
10.2022	5000	685,50	4314,50
11.2022	5000	685,50	4314,50
12.2022	5000	685,50	4314,50
01.2023	5000	685,50	4314,50
02.2023	5000	685,50	4314,50
03.2023	5000	685,50	4314,50
Średnie miesięczne wynagrodzenie			4242,59
Stawka dzienna zasiłku 100%			141,42
Stawka dzienna zasiłku 81,5%			115,26

Ważne!

Młoda mama musi mieć świadomość, że zasiłek nie stanowi 81,5% jej aktualnego wynagrodzenia, ale 81,5% podstawy określonej na zasadach opisanych powyżej.

W praktyce oznacza to, że jeśli w okresie 12 miesięcy przed zachorowaniem pracownica otrzymywała niższe wynagrodzenie, to będzie ono bazą do wyliczenia zasiłku.

1.5. Zasilek macierzyński c.d.



Chcąc wyliczyć wynagrodzenie na rękę za cały miesiąc przebywania na zasiłku macierzyńskim we wspomnianym przykładzie, należy dokonać poniższych kalkulacji:

- **zasiłek macierzyński brutto** za cały lipiec: 3573,06 zł ($115,26 \times 31 \text{ dni} = 3573,06 \text{ zł}$);
- **składki społeczne** – 0,00 zł (od zasiłków nie nalicza się składek społecznych, ani zdrowotnej);
- **składka zdrowotna** – 0,00 zł;
- **podatek 12%**: 129 zł ($3573 \times 12\% = 428,76$; $428,76 - 300 \text{ zł ulgi podatkowej} = 128,76$ po w zaokrągleniu 129 zł)
- **kwota netto do wypłaty**: 3444,06 zł ($3573,06 - 129 \text{ zł}$)

W powyższym przykładzie młoda mama nie miała innych nieobecności chorobowych przed pójściem na zwolnienie ciążowe. Gdyby jednak, np. w każdym z miesięcy kalendarzowych poprzedzających L4 „ciążowe”, otrzymywała inne zwolnienia lekarskie, wówczas podstawę zasiłku macierzyńskiego należałoby wyliczyć z okresu 12 miesięcy poprzedzających pierwsze wystawione zwolnienie lekarskie. Podstawę zasiłkową wylicza się na nowo, jeśli między okresami chorób wystąpił co najmniej 1 pełen miesiąc kalendarzowy przerwy.

Zasady wyliczania podstawy zasiłku bywają skomplikowane, w zależności od tego, jakie składniki wynagrodzenia otrzymywała młoda mama przed porodem.

Znaczenie mają regulacje firmowe, okresy nieobecności chorobowych pracownicy, zmiany etatu (jeśli występowały) – dlatego w razie wątpliwości najlepiej przy wsparciu działu płac ustalić z jakiego okresu brane będzie pod uwagę wynagrodzenie.

1.5. Zasilek macierzyński c.d.

Wysokość zasiłku oraz podwyższenie zasiłku do kwoty świadczenia rodzicielskiego

Gdyby w trakcie wyliczeń okazało się, że młoda mama uzyska zasiłek w wysokości niższej, niż kwota świadczenia rodzicielskiego określonego w ustawie z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 390, 658 i 1429), kwota zasiłku macierzyńskiego zostanie podwyższona do kwoty tego świadczenia. Wyrównanie finansowane jest z budżetu państwa.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego jest ustalane jako różnica między kwotą świadczenia rodzicielskiego, które obecnie wynosi 1 000 zł, a miesięczną kwotą zasiłku macierzyńskiego, jaki pracownica otrzymuje.

Jeżeli zasiłek macierzyński przysługuje za część miesiąca, kwota podwyższenia jest ustalana w stosunku do pomniejszonej proporcjonalnie kwoty świadczenia rodzicielskiego. Kwotę świadczenia rodzicielskiego za część miesiąca oblicza się, dzieląc miesięczną kwotę świadczenia rodzicielskiego przez liczbę dni kalendarzowych

miesiąca, za który zasiłek macierzyński przysługuje oraz mnoży przez liczbę dni, za które przysługuje zasiłek macierzyński.

Dokumenty niezbędne do wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego

Do wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy, jako okres urlopu macierzyńskiego – gdy urlop macierzyński zaczyna się od dnia porodu – wystarczy odpis skrócony aktu urodzenia dziecka. W innych przypadkach są potrzebne dodatkowe dokumenty.

Zakres i data złożonych dokumentów decyduje także o wysokości zasiłku macierzyńskiego – rodzic ma na ten aspekt bezpośredni wpływ!

Jeżeli zawnioskuje o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu

rodzicielskiego w terminie 21 dni po porodzie, będzie przysługiwał mu zasiłek w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zasiłku.

Jeśli nie dotrzyma tego terminu, zasiłek macierzyński będzie mu przysługiwał w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego oraz 70% podstawy wymiaru zasiłku za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego.



1.5. Zasitek macierzyński c.d.

Jakie dokumenty trzeba złożyć ubiegając się o zasitek macierzyński za okres **urlopu macierzyńskiego**?

Aby uzyskać zasitek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego – **w przypadku występowania o zasitek macierzyński za okres PRZED porodem** – należy złożyć:

- **wniosek o udzielenie części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu**, zawierający imię i nazwisko wnioskodawcy oraz wskazanie daty, od której ma zostać udzielona część urlopu macierzyńskiego;
- **zaświadczenie lekarskie** o przewidywanej dacie porodu lub
- w przypadku, gdy dziecko urodzi się podczas pobytu wnioskodawcy za granicą – **zaświadczenie zagranicznego zakładu leczniczego lub zagranicznego lekarza**, określające przewidywaną datę porodu, nazwę zagranicznego zakładu leczniczego lub imię i nazwisko zagranicznego lekarza, opatrzone datą wystawienia i podpisem.

UWAGA!

Przypominamy, że maksymalnie do 6 tygodni wypłaty zasiłku macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu. Po porodzie przysługuje wówczas zasitek macierzyński w części niewykorzystanej przed porodem.



WAŻNE!

Jeżeli zaświadczenie lekarskie oraz/lub akt urodzenia dziecka zostało wystawione poza terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz państw-stron umów międzynarodowych w zakresie zabezpieczenia społecznego, których stroną jest Rzeczpospolita Polska, dokument ten powinien zostać przetłumaczony na język polski.

Aby uzyskać zasitek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego – **w przypadku występowania o zasitek macierzyński za okres OD DNIA porodu** – należy złożyć:

- **odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopię** potwierdzoną przez wnioskodawcę, ZUS lub płatnika składek (czyli albo pracodawcę wnioskodawcy albo bezpośrednio ZUS) za zgodność z oryginałem lub
- w przypadku, gdy dziecko urodziło się podczas pobytu wnioskodawcy za granicą – **odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka** wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju lub kopie tych dokumentów potwierdzone przez wnioskodawcę, ZUS lub płatnika składek (jw.) za zgodność z oryginałem.

1.5. Zasitek macierzyński c.d.



Aby uzyskać zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego – **w przypadku urodzenia dziecka po ustaniu zatrudnienia** – poza powyższymi dokumentami należy dodatkowo przedłożyć:

- **zaświadczenie lekarskie** stwierdzające stan ciąży w czasie trwania zatrudnienia;
- **w przypadku likwidacji lub ogłoszenia upadłości pracodawcy** – świadectwo pracy lub inny dokument potwierdzający rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji lub ogłoszenia upadłości pracodawcy;
- **w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy** – prawomocne orzeczenie sądu o rozwiązaniu stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa.

Jakie dokumenty trzeba złożyć ubiegając się o zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego?

Aby uzyskać zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego – w przypadku wcześniejszego pobierania przez wnioskodawcę zasiłku macierzyńskiego – należy złożyć:

- **wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego**, wraz ze wskazaniem wymiaru urlopu;
- **oświadczenie o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka** z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego w okresie wskazanym we wniosku albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego za okres

tego urlopu w okresie objętym wnioskiem albo potwierdzone przez pracodawcę za zgodność z oryginałem kopie takich oświadczeń – w przypadku, gdy zasiłek macierzyński jest wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych;

- **w przypadku, gdy zasiłek macierzyński jest wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych** – zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego urlopu rodzicielskiego oraz zaświadczenie pracodawcy o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu rodzicielskiego zawierające informację, czy i w jakim wymiarze wnioskodawca będzie wykonywać pracę w okresie urlopu rodzicielskiego wydłużonego;
- **oświadczenie zawierające NIP i nazwy płatników zasiłku oraz informacje o okresie**, za który dotąd wypłacono zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres tego urlopu oraz stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński został wypłacony.

1.5. Zasitek macierzyński c.d.

Aby uzyskać zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego – **w przypadku wcześniejszego pobierania zasiłku macierzyńskiego przez drugiego z rodziców** – należy przedłożyć:

- **wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego**, wraz ze wskazaniem wymiaru urlopu;
- **oświadczenie o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców** dziecka z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego w okresie wskazanym we wniosku albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu w okresie objętym wnioskiem albo potwierdzone przez pracodawcę za zgodność z oryginałem kopie takich oświadczeń – w przypadku, gdy zasiłek macierzyński jest wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych;
- **zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie**, za który zasiłek macierzyński wypłacono drugiemu z rodziców dziecka, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres

ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego oraz stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński przysługiwał drugiemu z rodziców dziecka, zawierające imię, nazwisko i numer PESEL tego rodzica dziecka albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL;

- **zaświadczenie pracodawcy** o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu rodzicielskiego zawierające informację, czy i w jakim wymiarze pracownik będzie wykonywał pracę w czasie urlopu rodzicielskiego wydłużonego – w przypadku, gdy zasiłek macierzyński jest wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych;



- **oświadczenie zawierające NIP i nazwy płatników zasiłku oraz informacje o okresie**, za który wypłacono zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres tego urlopu oraz stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński został wypłacony;
- **odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopię** potwierdzoną przez wnioskodawcę, ZUS lub płatnika składek (tj. pracodawcę lub bezpośrednio ZUS) za zgodność z oryginałem.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 1465)
- Rozporządzenie 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
- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa Art. 30a, Art. 31 Ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780)

1.6. Urlop ojcowski



Każdy ojciec zatrudniony na umowę o pracę (tj. będący pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy, a tym samym podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu) oraz wychowujący dziecko (w odpowiednim wieku, co szczegółowo omawiamy poniżej), ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu ojcowskiego. Jeżeli ów ojciec nie jest pracownikiem, ale zgłosił się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, również ma prawo do zasiłku macierzyńskiego na tych samych zasadach. Poniżej kluczowe informacje.

Kiedy można skorzystać z urlopu ojcowskiego?

Jeżeli dziecko urodziło się po 25 kwietnia 2023 r., prawo do skorzystania z urlopu ojcowskiego przysługuje ubezpieczonemu ojcu do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia lub do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia sądu orzekającego przysposobienie, ale nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Przed 26 kwietnia 2023 r. (tj. przed wejściem w życie wspomianej tu wielokrotnie nowelizacji Kodeksu pracy wdrażającej unijne dyrektywy do polskiego porządku prawnego) ojcowie mieli prawo do skorzystania z urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy życia lub odpowiednio do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia sądu orzekającego przysposobienie, ale nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia. Istotnym pozostaje fakt, iż ojcowie, których dzieci urodziły się przed 26 kwietnia 2023 r., i którzy do tego dnia nie skorzystali z pełnego wymiaru urlopu ojcowskiego, mogą z niego skorzystać na dotychczasowych zasadach.

Celem zmiany jest ściślejsze powiązanie opieki nad dzieckiem w trakcie urlopu ojcowskiego z faktem jego narodzin. Opieka ma być bowiem sprawowana przez ojców w pierwszych miesiącach życia dziecka.

Opisywane uprawnienie przysługuje ojcom niezależnie od okresu zatrudnienia/podlegania ubezpieczeniu chorobowemu. Pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu ojcowskiego (pod warunkiem terminowego dostarczenia prawidłowo wypełnionych dokumentów).

1.6. Urlop ojcowski c.d.

Kiedy zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego nie przysługuje?

Dotyczy to sytuacji, gdy ubezpieczony przybywa na urlopie bezpłatnym, zachowuje prawo do wynagrodzenia na podstawie szczególnych przepisów, został tymczasowo aresztowany lub odbywa karę pozbawienia wolności (chyba, że w dwóch ostatnich sytuacjach świadczy pracę na podstawie skierowania i otrzymuje za nią wynagrodzenie).

Jak długo trwa urlop ojcowski?

Urlop ojcowski trwa 2 tygodnie, tj. 14 dni kalendarzowych.

Istotne jest uwzględnienie, że urlop ten jest udzielany na dni kalendarzowe – nie ma znaczenia, czy dany dzień jest dniem wolnym od pracy. Urlop można wykorzystać w jednej części trwającej 14 dni kalendarzowych, bądź podzielić na dwie części po 7 dni kalendarzowych. Jeśli na przykład ojciec niemowlęcia chce skorzystać z urlopu ojcowskiego w jednej części na początku marca 2024 roku, we wniosku powinien wskazać okres 1 marca 2024 r. – 14 marca

2024 roku. Jeżeli zgodnie z grafikiem nie pracuje w soboty i niedziele, to nie powinien tych dni pomijać we wniosku. Wykluczenie dni wolnych przy wypełnianiu dokumentów jest błędem i na ich podstawie nie można wypłacić zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu ojcowskiego.

Ile wynosi zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego?

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego jest ściśle uzależniony od wynagrodzenia pracownika uprawnionego do jego otrzymania, i obliczany jest na podstawie średniego wynagrodzenia uzyskanego przez niego w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających rozpoczęcie tego urlopu.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru, która jest pomniejszana o składki na ubezpieczenie społeczne. Oznacza to, że wynagrodzenie netto za miesiąc/miesiące, w których ojciec niemowlęcia korzystał z zasiłku może być niższe, niż w sytuacji, gdyby nie korzystał z tego uprawnienia.

Nie jest to regułą i zależy od indywidualnej sytuacji oraz otrzymywanych składników wynagrodzenia (np. wynagrodzenie za nadgodziny, premie itp.).

Warto również pamiętać, że jeżeli w miesiącu poprzedzającym korzystanie z urlopu ojcowskiego uprawniony korzystał z innego rodzaju zasiłku, podstawa nie będzie wyliczana na nowo, a zasiłek macierzyński zostanie naliczony od niezmienionej podstawy.



1.6. Urlop ojcowski c.d.



Kiedy i jakie dokumenty trzeba złożyć, żeby skorzystać z urlopu ojcowskiego/zasiłku za okres tego urlopu?

W celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu ojcowskiego należy złożyć poniższe dokumenty:

1. **wniosek** o udzielenie urlopu ojcowskiego (wniosek powinien zawierać imię i nazwisko wnioskodawcy oraz okres, na który ma zostać udzielony urlop ojcowski lub jego część);
1. **odpis skrócony aktu urodzenia dziecka** (dzieci) **lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka** (dzieci) wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów;
1. **oświadczenie wnioskodawcy** z informacją czy wcześniej korzystał z urlopu ojcowskiego lub jego części;
1. w przypadku przysposobienia dziecka – **kopia prawomocnego postanowienia sądu o przysposobieniu dziecka**.

Powyższe dokumenty pracownik powinien złożyć nie później niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego.

W jakiej formie należy złożyć wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego?

Od 26 kwietnia 2023 r. wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego można złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej. Formą elektroniczną wniosku jest np. wiadomość e-mail. W celu złożenia wniosku w tej formie nie trzeba mieć kwalifikowanego podpisu elektronicznego. Przed 26 kwietnia 2023 r. ustawodawca nie umożliwiał składania wniosków o urlop ojcowski w formie elektronicznej – dopuszczalna była tylko forma pisemna. Wprowadzona dyrektywą unijną zmiana ma na celu zmniejszenie obciążeń biurowych dla pracowników i pracodawców. Jednakże eksperci ds. kadr i płac sugerują, że w praktyce optymalną formą składania wniosków pozostaje forma pisma, które pracodawca będzie mógł przechowywać w aktach osobowych pracownika wnioskującego o urlop.

1.6. Urlop ojcowski c.d.



Czy w przypadku choroby ojca urlop ojcowski ulega przerwaniu?

Jeżeli ojciec zachoruje w trakcie trwania urlopu ojcowskiego, to jego choroba nie przerywa tego urlopu. W sytuacji, gdy zachoruje przed rozpoczęciem urlopu ojcowskiego, wówczas może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przesunięcie terminu urlopu ojcowskiego, ale pracodawca nie musi się na to zgodzić. Jeżeli pracodawca wyrazi na to zgodę, wówczas za czas choroby pracownik otrzyma wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy. Jeżeli się nie zgodzi, wówczas pracownik będzie otrzymywał zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego.

Czy w przypadku choroby dziecka ojciec może przerwać urlop ojcowski?

Urlop ojcowski można przerwać w sytuacji, gdy dziecko trafi do szpitala. Należy wówczas złożyć pracodawcy wniosek o przerwaniu tego urlopu wraz z dokumentem potwierdzającym pobyt dziecka w szpitalu. Urlop ojcowski będzie wówczas kontynuowany bezpośrednio po wyjściu dziecka ze szpitala i traktowany jako jedna część, wraz z urlopem trwającym bezpośrednio przed pobytem dziecka w szpitalu. Należy pamiętać o dostarczeniu pracodawcy dokumentu potwierdzającego datę wypisania dziecka ze szpitala.

W czasie, gdy dziecko będzie przebywało w szpitalu, jego ojciec może wrócić do pracy. Wówczas otrzyma wynagrodzenie za pracę za ten okres. Jeżeli lekarz wystawi mu zwolnienie lekarskie na opiekę nad dzieckiem przebywającym w szpitalu oraz gdy ojciec wystąpi z wnioskiem o zasiłek opiekuńczy, to wówczas będzie otrzymywał to świadczenie.

Podstawa prawna:

- Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
- Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z 25 czerwca 1999 roku
- Rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków
- Ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 4.4.2023 r. poz. 641)

1.7. Urlop wychowawczy



Jeżeli rodzic, bądź opiekun dziecka ma w swojej zawodowej historii przepracowane co najmniej 6 miesięcy, to ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Co wlicza się do 6 miesięcy zatrudnienia? Wszystkie okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Nie mają tutaj znaczenia ani przerwy między okresami tego zatrudnienia, ani liczba pracodawców, ani wymiar czasu pracy.

Pamiętaj!

Urlop wychowawczy jest urlopem niepłatnym – za jego okres nie przysługuje wynagrodzenie od pracodawcy.

Od momentu złożenia przez pracownika wniosku o urlop wychowawczy, do dnia zakończenia tego urlopu, pracodawca nie może z nim rozwiązać umowy o pracę.

Dopuszczalne to jest jedynie w sytuacji, gdy pracodawca ogłosi upadłość lub likwidację, bądź gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Podczas urlopu wychowawczego, jeżeli pracownik nie ma innych tytułów do ubezpieczeń, podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu i zdrowotnemu, a składki opłaca za niego budżet państwa, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracodawca powinien dopuścić wracającego pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, bądź – jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu, odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego mu w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

1.7. Urlop wychowawczy c.d.

Na jaki okres i w ilu częściach może zostać udzielony urlop wychowawczy?

Co do zasady maksymalny wymiar urlopu wychowawczego wynosi 36 miesięcy i uprawniony do niego pracownik może go wykorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym jego dziecko ukończy 6 rok życia.

Planując urlop wychowawczy trzeba jednak pamiętać o kilku istotnych kwestiach, opisanych poniżej.

1. Jeżeli dziecko posiada orzeczenie o niepełnosprawności lub stopień niepełnosprawności i wymaga osobistej opieki (warunek niezbędny), pracownikowi wnioskującemu o urlop wychowawczy przysługuje dodatkowy wymiar tego urlopu o długości kolejnych 36 miesięcy – do wykorzystania do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

2. Urlop wychowawczy przysługuje łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka. „Łącznie” oznacza, że w sumie nie można wykorzystać więcej, niż 36 miesięcy urlopu wychowawczego. Dla przykładu – oboje rodzice mogą wykorzystać po 18 miesięcy

urlopu wychowawczego, bądź jeden rodzic 6 miesięcy, a drugi maksymalnie 30 miesięcy. Dopuszczalna jest oczywiście każda inna konfiguracja, która nie przekroczy łącznie 36 miesięcy. Z urlopu można korzystać naprzemiennie, bądź jednocześnie. Dodatkowo – z urlopu wychowawczego można korzystać niezależnie od tego, czy drugi rodzic dziecka w tym samym czasie korzysta z urlopu macierzyńskiego bądź rodzicielskiego.

3. Urlopu wychowawczego nie trzeba wykorzystywać w całości od razu – aż 5 razy można wnioskować o poszczególne części tego urlopu. Na każdą z części urlopu wychowawczego trzeba jednak złożyć odrębny wniosek (w postaci papierowej lub elektronicznej).

4. Jeden miesiąc urlopu wychowawczego zarezerwowany jest do wyłącznego wykorzystania przez drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka. Co to oznacza w praktyce? To, że w sytuacji, gdy rodzic (lub opiekun) chce wykorzystać urlop wychowawczy samodzielnie, ma prawo jedynie do 35 miesięcy urlopu wychowawczego, a ten jeden miesiąc,

Uwaga!

Jako że można wykorzystać maksymalnie 5 części urlopu wychowawczego, to jeśli w trakcie tych 5 części nie zostanie wykorzystany cały dostępny wymiar urlopu (36 miesięcy), wówczas pozostała część przepadnie.

Jeśli na przykład pracownik złożył 5 wniosków o urlop wychowawczy, a każdy z nich opiewał na 6 miesięcy (w sumie 30 miesięcy), to nie będzie miał możliwości złożenia szóstego wniosku o pozostałą część urlopu wychowawczego – te pół roku mu przepadnie.

jeżeli nie zostanie wykorzystany przez drugiego z rodziców lub opiekunów, przepadnie. Zasada ta dotyczy również dodatkowego urlopu wychowawczego na dziecko posiadające orzeczenie o niepełnosprawności lub stopień niepełnosprawności. Jedynymi sytuacjami, w których rodzic lub opiekun dziecka może wykorzystać pełne 36 miesięcy urlopu wychowawczego (bądź 2 x 36 miesięcy, w przypadku sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności lub stopień niepełnosprawności) są przypadki, gdy:

- drugi rodzic dziecka nie żyje;
- drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska;
- drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu;
- wnioskujący jest jedynym opiekunem dziecka.

1.7. Urlop wychowawczy c.d.



Jak zawnioskować o urlop wychowawczy?

Aby urlop wychowawczy został udzielony, należy o niego zawnioskować (w postaci papierowej lub elektronicznej) aktualnemu pracodawcy. Należy przy tym pamiętać o niżej opisanych zasadach.



Pracodawca musi uwzględnić wniosek złożony minimum 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego, gdy są do niego dołączone wymagane dokumenty (o których dalej). Równocześnie złożenie wniosku bez zachowania terminu 21 dni (czyli na przykład 20 lub 5 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego) oznacza, że pracodawca nie musi zgodzić się na wskazany przez wnioskodawcę termin rozpoczęcia urlopu – może go udzielić dopiero z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.



Istnieje możliwość wycofania złożonego wniosku o urlop wychowawczy, jednak nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu. Należy wówczas złożyć pracodawcy stosowne oświadczenie – w postaci papierowej lub elektronicznej.



Jeżeli w trakcie przebywania na urlopie wychowawczym pracownik chce zrezygnować z dalszej jego części, ma do tego prawo – może to zrobić w dowolnej chwili, nawet z dnia na dzień, jednak w takiej sytuacji pracodawca musi wyrazić na to zgodę. Jeżeli pracodawca nie wyrazi zgody na nagłe zakończenie urlopu wychowawczego, należy złożyć stosowny wniosek w zwykłym trybie, tj. najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy – w takiej sytuacji pracodawca musi wyrazić na to zgodę.

1.7. Urlop wychowawczy c.d.

Jakie dokumenty są potrzebne do skorzystania z urlopu wychowawczego?

Pracownik chcący skorzystać z urlopu wychowawczego – jak już wspominaliśmy – musi o niego zawnioskować swojemu aktualnemu pracodawcy. Aby to zrobić skutecznie, i aby pracodawca był w stanie dokładnie określić do jakiego wymiaru urlopu wychowawczego pracownik ma prawo, potrzebne są następujące dokumenty:

1. wniosek o urlop wychowawczy (złożony w postaci papierowej lub elektronicznej), zawierający:

- imię i nazwisko wnioskodawcy;
- imię i nazwisko dziecka, na które składany jest wniosek o urlop wychowawczy lub jego część;
- okres, na który ma zostać udzielony urlop wychowawczy lub jego część na wskazane dziecko;
- okres urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko (przez wnioskodawcę oraz

drugiego rodzica lub opiekuna dziecka) – jest to niezbędne dla określenia ile urlopu wychowawczego jeszcze przysługuje wnioskodawcy;

- liczba części urlopu wychowawczego, z których dotychczas skorzystano na dane dziecko (łącznie przez oboje rodziców i/lub opiekunów) – pozwoli ustalić ile jeszcze części urlopu wychowawczego pozostało do wykorzystania;

2. oświadczenie wnioskodawcy o braku zamiaru korzystania przez drugiego rodzica albo opiekuna dziecka z urlopu wychowawczego przez okres wskazany w składanym wniosku albo informacja o okresie, w którym drugi rodzic/opiekun dziecka zamierza korzystać z urlopu wychowawczego w okresie objętym składanym wnioskiem

Oświadczenie to nie jest wymagane w razie ograniczenia drugiemu rodzicowi/ pozbawienia drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo ograniczenia lub zwolnienia z opieki drugiego rodzica/opiekuna dziecka, jednak wówczas potrzebna jest kopia prawomocnego orzeczenia sądu

o ograniczeniu albo pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo o ograniczeniu lub zwolnieniu z opieki drugiego rodzica/opiekuna dziecka, względnie potrzebne są dokumenty lub oświadczenie wnioskodawcy, że zachodzą niedające się usunąć przeszkody do uzyskania informacji od drugiego rodzica lub opiekuna dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi rodzic lub opiekun dziecka zamierza korzystać z urlopu wychowawczego w okresie objętym wnioskiem;



1.7. Urlop wychowawczy c.d.



3. jeżeli dziecko posiada orzeczenie o niepełnosprawności lub stopień niepełnosprawności – **kopia prawomocnego orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy** – w przypadku, gdy wnioskodawca chce skorzystać z dodatkowego urlopu wychowawczego;

4. w przypadku wnioskowania o udzielenie urlopu wychowawczego w wymiarze 36 miesięcy albo o udzielenie części urlopu wychowawczego, której wymiar – łącznie z dotychczas wykorzystanym urlopem – wyniesie 36 miesięcy, mogą być dodatkowo potrzebne również poniższe dokumenty:

- skrócony odpis aktu zgonu drugiego rodzica dziecka – jeżeli dotyczy, albo
- kopia prawomocnego orzeczenia sądu o ubezwłasnowolnieniu drugiego rodzica dziecka, albo dokument potwierdzający niepełnoletność drugiego rodzica dziecka, gdy rodzice nie są małżeństwem, albo kopia prawomocnego orzeczenia sądu o ustaleniu ojcostwa, w którym sąd nie przyznał ojcu władzy rodzicielskiej – jeżeli dotyczy, albo
- kopia prawomocnego orzeczenia sądu o pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej, albo o jej ograniczeniu lub zawieszeniu – jeżeli dotyczy, albo
- kopia prawomocnego orzeczenia sądu o przyznaniu opieki nad dzieckiem jednemu opiekunowi, albo zwolnieniu drugiego opiekuna z opieki – jeżeli dotyczy.

1.7. Urlop wychowawczy c.d.

Co z urlopem wypoczynkowym za okres urlopu wychowawczego?

Ustalenie wymiaru urlopu wypoczynkowego po urlopie wychowawczym zależy od tego, w jakim okresie dany pracownik korzystał z urlopu wychowawczego. Obowiązują poniższe zasady:

- **jeżeli urlop wychowawczy rozpoczął się później niż 1 stycznia danego roku**, to niezależnie od tego, czy pracownik wróci do pracy po urlopie wychowawczym jeszcze w tym samym roku kalendarzowym, czy też już w kolejnym, za bieżący rok przysługuje mu pełen wymiar urlopu – nie pomniejsza się go proporcjonalnie o miesiące, w których przebywał na urlopie wychowawczym;
- **jeżeli urlop wychowawczy trwa w dniu 1 stycznia danego roku i będzie trwał cały rok kalendarzowy**, tj. do 31 grudnia, to za ten rok pracownikowi nie przysługuje urlop wypoczynkowy;
- **jeżeli urlop wychowawczy trwa w dniu 1 stycznia danego roku i w danym roku pracownik wróci do pracy**, wymiar urlopu

wypoczynkowego za ten rok zostanie mu naliczony proporcjonalnie do okresu zatrudnienia pozostałego do końca roku.

Jakie są zasady korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy podczas urlopu wychowawczego?

W okresie, w którym pracownik ma prawo do urlopu wychowawczego (czyli w sytuacji, gdy na przykład nie wykorzystał go w ogóle lub pozostała mu jego część, ale nadal ma prawo do skorzystania z niego), może zawniekskować u swojego pracodawcy o obniżenie wymiaru czasu pracy (nie niższego, niż ½ etatu), a pracodawca musi uwzględnić taki wniosek. W okresie od dnia złożenia takiego wniosku do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy (nie dłużej jednak niż łącznie przez 12 miesięcy) pracodawca nie może rozwiązać z nim umowy o pracę (wyjątkiem jest ogłoszenie przez pracodawcę upadłości lub likwidacji lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika).

Aby skorzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy należy co najmniej 21 dni

przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy złożyć swojemu pracodawcy:

- **wniosek** – w postaci papierowej lub elektronicznej (z imieniem i nazwiskiem wnioskodawcy, imieniem i nazwiskiem dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy, ze wskazaniem okresu, w którym pracownik chce wykonywać pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy oraz ze wskazaniem wymiaru czasu pracy);
- **skrócony odpis aktu urodzenia dziecka lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka** wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju albo kopie tych dokumentów; zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka powinien zostać przetłumaczony na język polski, chyba że został wydany na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz

1.7. Urlop wychowawczy c.d.

państw – stron umów stron umów międzynarodowych w zakresie zabezpieczenia społecznego, których stroną jest Rzeczpospolita Polska, w językach urzędowych tych państw;

- **oświadczenie o okresie**, w którym dotąd wnioskodawca wykonywał pracę w obniżonym wymiarze czasu, gdy był uprawniony do urlopu wychowawczego.

Jeżeli pracownik wcześniej skorzystał już z części urlopu wychowawczego, ale nadal ma do dyspozycji określony wymiar tego urlopu, wówczas może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy – przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Uwaga!

Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie obniża pozostałego wymiaru urlopu wychowawczego – zostało to doprecyzowane w Kodeksie pracy w 2023 roku.

Co jeszcze warto wiedzieć o urlopie wychowawczym?

Podczas urlopu wychowawczego można podjąć pracę zarobkową, jednak należy wówczas pamiętać o dwóch istotnych kwestiach:

- **dotatkowe zajęcie nie może zakłócać opieki nad dzieckiem** – musi umożliwiać sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem (taki jest cel urlopu wychowawczego); jeżeli zostanie to zakłócone, pracodawca ma prawo wezwać pracownika do pracy;
- **jeżeli pracownik podejmie pracę zarobkową u innego pracodawcy, powinien poinformować o tym pracodawcę**, u którego korzysta z urlopu wychowawczego – jest to istotne pod kątem ubezpieczeń społecznych.



Ważne!

Jeżeli w trakcie urlopu wychowawczego pracownica zajdzie w ciążę i urodzi kolejne dziecko, nie nabędzie ani prawa do zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy w okresie ciąży, ani do urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

W takiej sytuacji zyska jedynie prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego.

1.7. Urlop wychowawczy c.d.



Urlop wychowawczy – pomniejszenie wymiaru urlopu wypoczynkowego

Urlop wychowawczy, przysługujący tuż po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, jest uprawnieniem służącym sprawowaniu osobistej opieki nad dzieckiem. Zgodnie z Kodeksem pracy, wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy i można go wykorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Czy jednak w związku z powrotem z urlopu wychowawczego pracownik ma prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego? W jaki sposób przebywanie na urlopie wychowawczym wpływa na przysługujący wymiar urlopu wypoczynkowego?

Art. 152 kp zakłada, iż „pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego”, oraz że prawa do urlopu nie można się zrzec. W zależności od posiadanego stażu pracy i wykształcenia, wymiar urlopu wynosi odpowiednio 20 lub 26 dni w danym roku kalendarzowym. Równocześnie ustawodawca przewidział pewne wyjątki, które wpływają na proporcjonalne pomniejszenie wspomnianego wyżej wymiaru – wśród nich znajduje się właśnie urlop wychowawczy.

Artykuł 155² § 1 kp wskazuje, iż pracownikowi powracającemu do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie m.in. urlopu wychowawczego, przysługuje urlop wypoczynkowy:

- **w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego** – w przypadku zatrudnienia na czas nie krótszy, niż do końca danego roku kalendarzowego;
- **w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym** – w razie zatrudnienia na czas krótszy, niż do końca roku kalendarzowego.

1.7. Urlop wychowawczy c.d.

Jeśli natomiast pracownik rozpocznie przebywanie na urlopie wychowawczym już po nabyciu prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, tj. po 1 stycznia, ma on prawo do przysługującego mu pełnego wymiaru urlopu, tj. 20 lub 26 dni.



Jak nalicza się urlop wypoczynkowy za okres przebywania na urlopie wychowawczym lub w przypadku powrotu z urlopu wychowawczego?

Możliwe są trzy warianty naliczania urlopu wypoczynkowego w związku z przebywaniem na urlopie wychowawczym lub powrotem z urlopu wychowawczego:

- **urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze** – w przypadku rozpoczęcia urlopu wychowawczego po 1 stycznia danego roku kalendarzowego;
- **urlop wypoczynkowy proporcjonalny – w przypadku powrotu do pracy w danym roku kalendarzowym**, odpowiednio do czasu trwania umowy (jeśli umowa kończy się wcześniej niż dany rok kalendarzowy) lub czasu pozostałego do końca roku;
- **brak urlopu wypoczynkowego za dany rok kalendarzowy** – w przypadku przebywania na urlopie wychowawczym przez cały rok kalendarzowy (czyli od 1 stycznia do 31 grudnia danego roku).

Oznacza to, że jeśli na przykład pracownik przebywał na urlopie wychowawczym od

1 stycznia 2021 r. do 30 kwietnia 2023 r., wówczas za rok 2021 oraz 2022 nie przysługuje mu prawo do urlopu wypoczynkowego, natomiast za rok 2023 otrzyma urlop wypoczynkowy naliczony proporcjonalnie do końca trwania umowy w tym roku lub zakończenia roku. Gdyby pracownik rozpoczął urlop wychowawczy tylko dzień później, tj. 2 stycznia, miałby prawo do urlopu wypoczynkowego za rok 2021 w przysługującym mu pełnym wymiarze, co z kolei może przyczyniać się do kumulacji urlopu wypoczynkowego.

W związku z możliwością podziału urlopu wychowawczego na maksymalnie 5 części – wystarczy jednodniowa przerwa, tj. np. 1 stycznia danego roku, aby uzyskać pełen urlop wypoczynkowy za dany rok. W praktyce może to przyczyniać się do nadużyć pracowniczych i celowego przerywania i wznowiania urlopu wychowawczego.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 1465)
- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dotyczących do takich wniosków

A woman with long dark hair and glasses is smiling and holding a baby in a light-colored outfit. They are in an office environment with large windows and other people working at desks in the background. The scene is overlaid with a semi-transparent purple gradient and white decorative lines.

Powrót do pracy po narodzeniu dziecka

Pracownicze uprawnienia rodzicielskie

[← Narodziny](#)

[Wychowanie →](#)

[Adopcja →](#)

[Śmierć →](#)

2.1. Praca podczas urlopów związanych z rodzicielstwem

Czy można pracować w czasie urlopów związanych z rodzicielstwem – macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego? Jak wygląda możliwość uzyskania dodatkowego przychodu u pracodawcy udzielającego urlopu, a jak u innego?

Praca podczas urlopu macierzyńskiego

W okresie pierwszych 20 tygodni po porodzie, przepisy nie przewidują możliwości podjęcia pracy u aktualnego pracodawcy na podstawie umowy o pracę.

Możliwe jest natomiast wykonywanie zleceń lub dzieł, na podstawie odpowiednich umów cywilno-prawnych. W przypadku zawarcia umowy zlecenia, pracownica może dobrowolnie podlegać oskładkowaniu emerytalno-rentowemu z jej tytułu, równocześnie podlegając oskładkowaniu z racji pobierania zasiłku macierzyńskiego. Zasiłek nie stanowi podstawy naliczania składki zdrowotnej, w związku z czym składka zostanie obliczona

od wysokości wynagrodzenia za wykonane zlecenie. Dotyczy to zarówno zleceń u głównego, jak i kolejnego pracodawcy.

Umowy o dzieło podlegają wyłącznie opodatkowaniu, zgodnie z Ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Praca podczas urlopu rodzicielskiego

Kodeks pracy przewiduje łączenie urlopu rodzicielskiego z częściowym powrotem do aktywności zawodowej. Wymiar pracy może wynosić wówczas maksymalnie ½ etatu.

Zasiłek macierzyński w tym okresie jest proporcjonalnie obniżony, odpowiednio do wymiaru etatu. Następuje także wydłużenie urlopu rodzicielskiego i czasu pobierania zasiłku. Składki emerytalna i rentowa pobierane są z obu tytułów, zaś składka zdrowotna pobierana jest jedynie z tytułu umowy o pracę. W przypadku łączenia pracy z urlopem rodzicielskim, nie obowiązuje zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.



2.1. Praca podczas urlopów związanych z rodzicielstwem c.d.



Istnieje także możliwość podjęcia umowy o dzieło lub zlecenia (u pracodawcy udzielającego urlopu, jak i innego). Kwestia składek wygląda wówczas podobnie, jak w przypadku urlopu macierzyńskiego.

Praca podczas urlopu wychowawczego

Kodeks pracy dopuszcza możliwość świadczenia pracy w trakcie trwania urlopu wychowawczego, zarówno na rzecz aktualnego pracodawcy, innego (nowego) pracodawcy, a także prowadzenie działalności gospodarczej.

Wszystkie te formy aktywności zawodowej nie mogą jednak powodować braku możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem.

Pracownik pozostający na urlopie wychowawczym, podejmujący zatrudnienie na podstawie umowy o pracę lub umowy

cywilno-prawnej, nie korzysta już z finansowania składek emerytalno-rentowych oraz zdrowotnych ze strony budżetu państwa. Składki te odprowadza się z tytułu nowej umowy. Każdą podpisaną przez siebie umowę należy zgłosić swojemu „pierwszemu” pracodawcy.

Przepisy nie określają wymiaru, w jakim pracownik może pracować, jednakże w praktyce stosuje się maksymalnie ½ etatu.

Uwaga!

Jeżeli pracodawca poweźmie podejrzenie, że sprawowanie opieki nad dzieckiem nie ma realnie miejsca, zaś pracownik jedynie uchyla się od świadczenia pracy, ma obowiązek w przeciągu 30 dni wezwać go do stawienia się w pracy, w terminie minimum 3 dni od daty wezwania.

Podstawa prawna:

- Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz ustalania podstawy wymiaru składek osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – Poradnik ZUS z 3 lutego 2023 r.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy, art. 182^{1e} i Art. 182^f
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy, art. 186²

2.2. Elastyczna organizacja pracy

Dyrektywa work-life balance wprowadziła nowe uprawnienia dla rodziców dzieci w wieku do lat 8 – elastyczną organizację pracy. Z tego dodatkowego uprawnienia może skorzystać tylko jeden z rodziców.

Elastyczna organizacja czasu pracy to możliwość zawnioskowania o pracę zdalną lub/oraz zmianę systemu czasu pracy na system ruchomy, przerywany, weekendowy czy skrócony tydzień pracy.



Wniosek należy złożyć na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z omawianego uprawnienia. Wniosek może być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej i musi zawierać:

- nazwisko, imię, datę urodzenia dziecka;
- powód, dla którego rodzic chce skorzystać z elastycznej organizacji pracy;
- okres, w którym rodzic chce skorzystać z uprawnienia;
- rodzaj „elastyczności” warunków zatrudnienia, z której wnioskujący chce skorzystać.

Pracodawca może odmówić pracownikowi wnioskującemu o elastyczną organizację pracy, ale odmowa musi zostać uzasadniona np. brakiem możliwości udzielenia zgody ze względów organizacji pracy na danym stanowisku.

Pracodawca musi w ciągu 7 dni odpowiedzieć na wniosek pracownika, a odpowiedź może być udzielona w formie papierowej lub elektronicznej.

Pracownik może skrócić okres, na który wnioskował o elastyczną organizację pracy, jeśli zmienił się powód, w związku z którym wnioskował o taką możliwość. Pracodawca po otrzymaniu wniosku o zmianę okresu trwania elastycznej organizacji pracy ma 7 dni na odpowiedź czy wyraża zgodę na taką zmianę.



2.3. Ochrona stosunku pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego

Rodzice wracający do pracy z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego albo wychowawczego, mają zapewnioną ochronę na mocy przepisów Kodeksu pracy.

Należą do nich przede wszystkim prawo do powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko oraz ochrona przed zwolnieniem. Co warto na ten temat wiedzieć?

Prawo do powrotu na dotychczasowe stanowisko

Kodeks pracy gwarantuje pracownikom możliwość powrotu na stanowisko zajmowane przed nieobecnością w pracy spowodowaną skorzystaniem z urlopu macierzyńskiego czy ojcowskiego, rodzicielskiego bądź wychowawczego.

Jeśli powrót na dotychczasowe stanowisko pracy nie jest możliwy, wówczas pracodawca

jest zobowiązany zapewnić takiemu pracownikowi stanowisko równorzędne z tym, które zajmował przed urlopem lub inne, adekwatne do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych.

Jeśli chodzi o wynagrodzenie, jakie powinien otrzymać pracownik po powrocie z ww. urlopów, to zgodnie z art. 186⁴ Kodeksu pracy, powinno ono wynosić tyle samo, ile wyniosłoby, gdyby ów pracownik nie skorzystał ze swoich uprawnień rodzicielskich. Oznacza to, że jeśli w firmie miały miejsce podwyżki, które dotyczyły np. całego zespołu, działu lub firmy, to wynagrodzenie danego pracownika również powinno uwzględniać te podwyżki. Z drugiej strony, jeśli miały miejsce np. redukcje etatów lub wynagrodzeń, to i one dotkną taką osobę.

Warto wiedzieć

W sytuacjach wymienionych po prawej, pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę, ale również nie może prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ochrona przed zwolnieniem

W jakich sytuacjach można skorzystać z ochrony przed zwolnieniem?

Zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy ochrona przed zwolnieniem obowiązuje:

- w okresie ciąży,
- w okresie urlopu macierzyńskiego,
- od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części,
- od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części,
- od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu ojcowskiego albo jego części,
- od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części
- oraz do dnia zakończenia wszystkich powyższych urlopów.

2.3. Ochrona stosunku pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego c.d.

Co się stanie, jeśli pracownik złoży wniosek o urlop wcześniej, niż zakłada Kodeks pracy?

Jeżeli pracownik złoży wniosek o którykolwiek z urlopów związanych z rodzicielstwem wcześniej, niż termin wskazany w Kodeksie pracy, to ochrona jego stosunku pracy obowiązuje od następujących terminów:

14 dni

przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;

21 dni

przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;

7 dni

przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

Wyjątkiem są sytuacje wystąpienia rażących nieprawidłowości w wywiązywaniu się z podstawowych obowiązków pracownika lub upadłości/likwidacji zakładu pracy

– wtedy pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę, jeżeli reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie tejże umowy.

W przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy pracodawca jest obowiązany uzgodnić także termin rozwiązania umowy o pracę z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową (jeśli istnieje).

Jeżeli zapewnienie w tym okresie innego zatrudnienia jest niemożliwe, pracownicy lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach, czyli np. zasiłek macierzyński, zasiłek chorobowy w czasie ciąży. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Czy ochrona przed zwolnieniem obowiązuje również po powrocie z omawianych urlopów?

Kodeks pracy nie zapewnia ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego czy wychowawczego.

Według przepisów pracodawca ma prawo rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia, oczywiście o ile będzie miał obiektywny powód do rozwiązania takiej umowy – nie może nim być zmiana sytuacji życiowej pracownika.

Istnieje jednak możliwość zabezpieczenia się przed zwolnieniem. Pracownik wracający z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego oraz jednocześnie mający prawo do urlopu wychowawczego może złożyć wniosek (w wersji papierowej lub elektronicznej) o obniżenie wymiaru czasu pracy (z tego uprawnienia może skorzystać tylko jeden z rodziców).

2.3. Ochrona stosunku pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego c.d.

Okres, na jaki można wnioskować o obniżenie etatu jest tożsamy z okresem urlopu wychowawczego, jaki danemu pracownikowi pozostał do wykorzystania, nie dłużej jednak, niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Wymiar czasu pracy można wówczas zmniejszyć maksymalnie do ½ etatu. Dzięki wdrożonej w minionym roku dyrektywie work-life balance, korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie obniża już wymiaru urlopu wychowawczego.

Ważne!

Żeby mieć pewność, że wniosek o obniżenie etatu zostanie przyjęty przez pracodawcę, należy złożyć go najpóźniej 21 dni przed powrotem do pracy.

Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę od momentu złożenia przez pracownika wniosku o urlop wychowawczy do momentu powrotu pracownika z urlopu wychowawczego oraz od momentu złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy

do momentu powrotu do pracy w wymiarze sprzed złożenia wniosku, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Jeżeli pracownik złoży wyżej wymienione wnioski wcześniej, niż zakłada termin określony w Kodeksie pracy, to ochrona zatrudnienia mimo wszystko zacznie obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych

W myśl obowiązujących przepisów skorzystanie przez pracownika z rodzicielskich przywilejów pracowniczych nie może być podstawą do jakichkolwiek niekorzystnych działań czy traktowania, na czele z wypowiedzeniem stosunku pracy lub jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Jeśli prawa pracownika zostaną naruszone przez pracodawcę, wówczas pracownik będzie miał prawo

do odszkodowania w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Podstawa prawna:

- art. 177 § 1
- art. 41 § 4 Kodeksu pracy
- art. 186 § 7 oraz § 8 pkt 1 Kodeksu pracy
- art. 189 § 1 Kodeksu pracy



2.4. Uprawnienia pracownicze matki karmiącej piersią

Ustawa z 29 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, przewiduje przerwę w pracy dla tych pracownic, które karmią swoje dzieci piersią.

Czas przysługującej przerwy jest uzależniony od liczby karmionych dzieci oraz od harmonogramu czasu pracy danego dnia.

Liczba dzieci	Czas pracy danego dnia	
	6 - 8 godzin i więcej	4 - 6 godzin
1 dziecko	2 x 30 min.	1 x 30 min.
2 dzieci lub więcej	2 x 45 min.	2 x 45 min.

Kodeks pracy umożliwia pracującym i karmiącym mamom wybranie sposobu wykorzystania przysługujących im przerw. Możliwe jest zarówno ich łączenie, jak i korzystanie z nich przed rozpoczęciem lub po zakończeniu pracy (zgodnie z art. 187 kp).

Tyle głosi treść ustawy. W praktyce jednak, nasuwa się wiele pytań, m.in.:

- czy pracownica ma obowiązek w jakiś sposób dokumentować karmienie piersią?;
- przez jaki czas przysługuje jej to uprawnienie?;
- czy liczba przerw jest uzależniona od wymiaru etatu?;
- jak poprawnie obliczyć wynagrodzenie za czas przerwy na karmienie?

Odpowiadamy na te pytania na kolejnych stronach.

Jaka jest niezbędna dokumentacja dotycząca karmienia piersią?

Pracownica pragnąca korzystać z przerw na karmienie piersią powinna przedstawić pracodawcy wniosek zawierający oświadczenie, iż karmi dziecko piersią, określający również formę w jakiej chce wykorzystać przysługującą jej przerwę w pracy na karmienie.

Pracodawca nie posiada żadnych podstaw prawnych, aby żądać jakiegokolwiek innego poświadczenia faktu karmienia piersią.

Nie może on np. w regulacjach wewnętrznych wprowadzić wymogu przedstawiania zaświadczenia lekarskiego dotyczącego karmienia piersią. Wniosek pracownicy powinien być przechowywany w zbiorze dokumentów związanych z ewidencjonowaniem czasu pracy (zgodnie z art. 6 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej).

2.4. Uprawnienia pracownicze matki karmiącej piersią

Jak długo przysługują przerwy na karmienie piersią?

Prawo nie określa maksymalnego czasu korzystania z omawianego uprawnienia.

Jedyny zapis, do którego można się odnieść w tej kwestii, to zawarty w art. 100 § 2 pkt 6 obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, ze strony pracownicy. Należy przez to rozumieć korzystanie ze swoich praw w sposób adekwatny do realnych potrzeb dziecka oraz zachowanie prawdomówności.

Warto mieć tu na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r., w którym mowa o odpowiedzialności pracownika za naruszenie zasad współżycia społecznego, prowadzącego do powstania napięć, konfliktów i zagrożenia spokoju w zakładzie pracy (sygn. akt: I PKN 614/98). Przepisy wewnątrzzakładowe muszą pozostawać w całkowitej zgodności z obowiązującymi ogólnoprawowymi zasadami oraz nie mogą narzucać pracownicy warunków od nich mniej korzystnych.

Czy wymiar etatu ma znaczenie dla przerw na karmienie piersią?

Ustawa wyraźnie uzależnia liczbę przysługujących przerw na karmienie piersią od harmonogramu czasu pracy danego dnia. Istnieje możliwość, że mamie pracującej w równoważnym systemie czasu pracy (zatrudnionej na pełen etat) przerwa na karmienie nie będzie przysługiwać. Stanie się tak, gdy harmonogram czasu pracy na dany dzień wyniesie 4 godziny lub mniej.

Równocześnie pracownica zatrudniona na pół etatu, w czasie swojego 8-godzinnego dnia pracy (wynikającego z harmonogramu czasu pracy) będzie mogła skorzystać z dwóch przerw na karmienie.

Jak skalkulować wynagrodzenie za czas karmienia piersią?

Kodeks pracy nie porusza kwestii wynagrodzenia za czas przerwy na karmienie piersią.

Jeżeli pracownica otrzymuje wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze, określone w stawce miesięcznej, nie ma potrzeby odrębnego obliczania wynagrodzenia za czas przerwy.

W przypadku wypłaty wynagrodzenia zasadniczego oraz innych składników wynagrodzenia, takich jak prowizje, godziny nadliczbowe, premie i inne, sprawa wygląda inaczej. Zgodnie z tzw. „Rozporządzeniem o wynagrodzeniach”, czas przerwy należy w obliczeniach traktować podobnie, jak okres urlopowy, z tą jednak różnicą, iż składniki zmienne przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, bierzemy pod uwagę z miesiąca, w którym udzielona była przerwa na karmienie (zgodnie z art. 5 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy).

2.5. Zakaz wykonywania niektórych prac przez kobiety karmiące piersią



Pracownice karmiące piersią (oraz będące w ciąży, zgodnie z art. 176 par. 1 kp) nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia – ponieważ prace te mogą mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie lub karmienie dziecka (bądź przebieg ciąży).

Wykaz prac wzbronionych kobietom karmiącym piersią został zawarty w [rozporządzeniu Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią](#). Należą do nich m.in. poniższe kategorie prac:

Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała, tj.:

- **prace, przy których maksymalne wartości obciążenia pracą fizyczną przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą**, a przy pracy dorywczej (zgodnie z definicją ust. 1 pkt 1) 12,5 kJ/min;
- **ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów** o masie przekraczającej: 6 kg – przy pracy stałej lub 10 kg – przy pracy dorywczej;
- **ręczna obsługa elementów urządzeń** (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej: przy obsłudze oburęcznej – 25 N przy pracy stałej oraz 50 N przy pracy dorywczej; przy obsłudze jednoręcznej – 10 N przy pracy stałej oraz 25 N przy pracy dorywczej;
- **nożna obsługa elementów urządzeń** (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej: 60 N – przy pracy stałej, 100 N – przy pracy dorywczej;
- **ręczne przenoszenie przedmiotów** o masie przekraczającej 6 kg – na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;

2.5. Zakaz wykonywania niektórych prac przez kobiety karmiące piersią c.d.

- **ręczne przenoszenie pod górę** – po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30° , a wysokość 4 m – przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg; ręczne przenoszenie pod górę – po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30° , a wysokość 4 m – przedmiotów o masie przekraczającej: 4 kg – przy pracy stałej lub 6 kg – przy pracy dorywczej;
- **oburęczne przemieszczanie przedmiotów**, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej: 60 N – przy pchaniu lub 50 N – przy ciągnięciu;
- **ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych** (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli: masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę lub jeżeli masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;
- **udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;**
- **ręczne przenoszenie materiałów ciekłych** – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;



2.5. Zakaz wykonywania niektórych prac przez kobiety karmiące piersią c.d.



- **przewożenie ładunków** o masie przekraczającej:

20 kg

przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub o masie przekraczającej 15 kg – w przypadku terenu o nachyleniu większym niż 5%; ewentualnie o masie przekraczającej

70 kg

przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub o masie przekraczającej 50 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%;

względnie o masie przekraczającej 90 kg

przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub o masie nieprzekraczającej 70 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%.

WAŻNE! Powyższe dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ładunków po powierzchni równej, twardej i gładkiej; w przypadku przewożenia ładunków po powierzchni nierównej lub nieutwardzonej, masa ładunku, razem z masą urządzenia transportowego, nie może przekraczać 60% podanych wyżej wartości.

- **przewożenie ładunków na wózku szynowym** o masie przekraczającej – łącznie z masą wózka: 120 kg – przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%, lub 90 kg – przy przewożeniu po terenie o nachyleniu większym niż 2%;
- **przewożenie ładunków:**
 - na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
 - na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,
 - na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
 - na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.

2.5. Zakaz wykonywania niektórych prac przez kobiety karmiące piersią c.d.



Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym, tj.:

- prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest większy od 1,5;
- prace w warunkach, w których wskaźnik PMV, określany zgodnie z Polską Normą, jest mniejszy od -1,5;
- prace wykonywane w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego

- tj. prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określone w przepisach prawa atomowego.

Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

- tj. prace nurków oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,

- tj. prace stwarzające ryzyko wirusologiczne (zakażenia wirusem: zapalenia wątroby typu B, ospy wietrznej i półpaśca, różyczki, HIV, cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą),
- prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.

2.5. Zakaz wykonywania niektórych prac przez kobiety karmiące piersią c.d.

Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych, tj.:

- prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin o działaniu mutagennym na komórki rozrodcze, rakotwórczym, o działaniu szkodliwym na rozrodczość, laktację lub dzieci karmione piersią, bądź o działaniu toksycznym na narządy docelowe;
- prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne, niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy: czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę, leki cytostatyczne, mangan, syntetyczne estrogeny i progesterony, tlenek węgla, ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne, rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne;
- prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;

- prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy;

Obecnie trwają również prace legislacyjne nad dodaniem do substancji szkodliwych dla zdrowia w miejscu pracy substancji reprotoksycznych, mających niekorzystny wpływ na funkcje seksualne i płodność u dorosłych mężczyzn i kobiet oraz na rozwój ich potomstwa.

Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi:

- prace w wykopach oraz w zbiornikach i kanałach;
- prace pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach;
- prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład przy taśmie);

- inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.





Świadczenia związane z wychowaniem dziecka

Pracownicze uprawnienia rodzicielskie

[← Narodziny](#)

[← Powrót do pracy](#)

[Adopcja →](#)

[Śmierć →](#)

3.1. Zasiłek opiekuńczy



Osoby podlegające pod ubezpieczenie chorobowe obowiązkowo (tj. zatrudnione na umowę o pracę) lub dobrowolnie (tj. przedsiębiorcy, osoby wykonujące pracę nakładczą, pracujące na podstawie umowy zlecenia, agencyjnej, będące twórcami, artystami, wykonujące wolny zawód, a także będące więźniami skierowanymi do pracy), które muszą zaopiekować się chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, mają prawo do skorzystania z zasiłku opiekuńczego.

Wysokość zasiłku opiekuńczego i termin jego pobierania

- Wynosi miesięcznie 80% podstawy wymiaru zasiłku.
- Maksymalny termin jego pobierania wynosi zasadniczo 60, 30 lub 14 dni w roku kalendarzowym (szczegółowe informacje dalej).

Zasiłek opiekuńczy przysługuje:

- osobie posiadającej ubezpieczenie chorobowe,
- niezależnie od okresu trwania tego ubezpieczenia.

Oznacza to, że pracownik idąc pierwszego dnia do pracy już jest uprawniony do uzyskania zasiłku opiekuńczego.

Prawo do zasiłku opiekuńczego mają na równi matka i ojciec dziecka.

- Zasiłek ten jednak za dany okres może otrzymać tylko jeden z rodziców – ten, który wystąpi z wnioskiem o jego wypłatę.
- Przysługuje on wtedy, gdy nie ma innych członków rodziny, którzy mogą zapewnić potrzebującemu członkowi rodziny opiekę. Nie dotyczy to opieki nad chorym dzieckiem do 2 roku życia.

3.1. Zasitek opiekuńczy c.d.



W jakich okolicznościach przysługuje zasitek opiekuńczy?

Zasitek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu, gdy konieczne jest osobiste sprawowanie opieki nad: (1) dzieckiem w wieku do 8 roku życia w niżej opisanych przypadkach, (2) chorym dzieckiem w wieku do 14 lat, (3) chorym dzieckiem niepełnosprawnym lub dzieckiem niepełnosprawnym (szczegółowe kryteria również poniżej), (4) innym chorym członkiem rodziny (dokładne informacje dalej).

W przypadku dziecka, które nie ukończyło 8 roku życia, zasitek opiekuńczy przysługuje w następujących sytuacjach:

- nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do którego dziecko uczęszcza, a informację o tym rodzic/opiekun otrzymał w terminie krótszym, niż 7 dni przed zamknięciem placówki;
- nałożenia przez sanepid izolacji na dziecko z powodu podejrzenia nosicielstwa choroby zakaźnej;
- choroby niani lub opiekuna dziennego, którzy opiekują się dzieckiem (ważne, aby z nianią była zawarta umowa uaktywniająca, tj. na świadczenie usług zgodnie z zasadami dot. umowy zlecenia; umowa ta jest zawierana w formie pisemnej między nianią a rodzicami/opiekunami dziecka);
- porodu bądź choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, który stale opiekuje się dzieckiem, a poród bądź choroba uniemożliwia mu sprawowanie tej opieki;
- pobytu w szpitalu albo innej placówce leczniczej małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, który stale się nim opiekuje.

3.1. Zasitek opiekuńczy c.d.



W przypadku dziecka niepełnosprawnego (tj. dziecka legitymującego się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby, w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji), **które nie ukończyło 18 lat, zasitek opiekuńczy przysługuje w poniższych sytuacjach:**

- porodu bądź choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, który stale opiekuje się dzieckiem, a poród bądź choroba uniemożliwia mu tę opiekę;
- pobytu w szpitalu albo innej placówce leczniczej małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, który stale opiekuje się dzieckiem.

Zasitek ten również przysługuje ubezpieczonemu, jeśli musi zaopiekować się innym chorym członkiem rodziny, tj.: małżonkiem, rodzicami, rodzicem dziecka, ojczymem, macochą, teściami, dziadkami, wnukami, rodzeństwem oraz dziećmi w wieku powyżej 14 lat – ważne, aby w okresie sprawowania opieki pozostawali we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym.

Ważne!

Do członków rodziny mogących zapewnić opiekę NIE zalicza się osoby:

- będącej całkowicie niezdolną do pracy;
- chorej;
- niesprawnej fizycznie lub psychicznie ze względu na swój wiek;
- prowadzącej gospodarstwo rolne;
- będącej pracownikiem odpoczywającym po pracy na nocnej zmianie;

- prowadzącej działalność gospodarczą;
- nie zobowiązanej do opieki na podstawie przepisów Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, gdy odmawia sprawowania opieki.

Jako że osoba chora nie zalicza się do osób mogących zapewnić opiekę – w sytuacji korzystania przez nią z zasiłku opiekuńczego i zwolnienia lekarskiego ze względu na własną chorobę – zasitek opiekuńczy nie będzie takiej osobie przysługiwał. Będzie jej przysługiwało wówczas wynagrodzenie chorobowe, bądź zasitek chorobowy.

3.1. Zasiłek opiekuńczy c.d.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

Osoby podlegające pod ubezpieczenie chorobowe mogą również skorzystać z dodatkowego zasiłku opiekuńskiego. Przysługuje on ojcu dziecka, bądź innemu członkowi najbliższej rodziny w sytuacji, gdy matka dziecka, która pobiera zasiłek macierzyński w czasie 8 tygodni po porodzie, nie może opiekować się nowo urodzonym dzieckiem, ze względu na:

- przebywanie w szpitalu lub innej placówce leczniczej;
- posiadanie orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu znacznym i stanie zdrowia uniemożliwiającym jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem;
- porzucenie dziecka.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje w wymiarze do 8 tygodni, nie dłużej jednak, niż do ukończenia przez dziecko 8 tygodni życia – jeżeli osoba, której przysługuje ten zasiłek, przerwie zatrudnienie, bądź inną działalność zarobkową, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Jakie dokumenty są niezbędne, żeby skorzystać z zasiłku opiekuńskiego?

Dokumentem, który należy złożyć w przypadku chęci skorzystania z zasiłku opiekuńskiego, jest wniosek Z-15A – w przypadku sprawowania opieki nad dzieckiem, bądź wniosek Z-15B, jeżeli ubezpieczony sprawuje opiekę nad chorym członkiem rodziny.

Druki te można pobrać ze [strony internetowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych](#) →



Oprócz powyższych wniosków, dowodami do przyznania i wypłaty zasiłku opiekuńskiego, są:

- zaświadczenie lekarskie, w przypadku konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, a w przypadku sprawowania opieki nad innym chorym członkiem rodziny – również oświadczenie wnioskodawcy o pozostawaniu we wspólnym gospodarstwie domowym;
- oświadczenie wnioskodawcy w razie nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły;
- oświadczenie wnioskodawcy w razie choroby dziennego opiekuna lub niani oraz dokument potwierdzający, że osoba ta nie może sprawować opieki nad dzieckiem ze względu na chorobę (na przykład kopia zwolnienia lekarskiego);
- decyzja właściwego inspektora sanitarnego w przypadku izolacji dziecka podejrzanego o nosicielstwo choroby zakaźnej;
- zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku w przypadku porodu lub

3.1. Zasiłek opiekuńczy c.d.

choroby małżonka wnioskodawcy stale opiekującego się dzieckiem, gdy poród lub choroba uniemożliwia mu sprawowanie opieki albo wystawione w przypadku pobytu małżonka stale opiekującego się dzieckiem w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej;

- orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, bądź orzeczenie o niepełnosprawności wraz ze wskazaniem: konieczności stałej, bądź długotrwałej opieki, albo pomocy innej osoby ze względu na znacznie ograniczoną możliwość samodzielnej egzystencji, a także konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie edukacji, rehabilitacji i leczenia – w przypadku sprawowania opieki nad chorym niepełnosprawnym dzieckiem, które ukończyło 14 rok życia, ale nie ukończyło 18 roku życia, bądź w przypadku opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem, które ukończyło 8 rok życia, ale nie ukończyło 18 roku życia – jeżeli w wyniku porodu, choroby, lub pobytu w szpitalu małżonka ubezpieczonego,

lub rodzica dziecka stale opiekującego się nim, ów rodzic/opiekun nie ma możliwości sprawowania tejże opieki.

W przypadku dodatkowego zasiłku opiekuńczego pozostałymi dokumentami niezbędnymi do przyznania i wypłaty zasiłku są:

- zaświadczenie o okresie pobytu ubezpieczonej matki dziecka w placówce leczniczej, wraz z oświadczeniem wnioskodawcy, że ubezpieczona matka dziecka korzysta z zasiłku macierzyńskiego w okresie 8 tygodni po porodzie;
- orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym, lub prawomocne orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji, wraz z oświadczeniem wnioskodawcy, że ubezpieczona matka dziecka korzysta z zasiłku macierzyńskiego w okresie 8 tygodni po porodzie;
- oświadczenie wnioskodawcy o porzuceniu dziecka przez matkę (w oświadczeniu należy podać datę porzucenia dziecka).



3.1. Zasiłek opiekuńczy c.d.

Jak długo można pobierać zasiłek opiekuńczy?

Okres wypłaty zasiłku opiekuńczego jest uzależniony od okoliczności. Przysługuje nie dłużej, niż przez:

60 dni w roku kalendarzowym

jeżeli ubezpieczony opiekuje się zdrowym dzieckiem do lat 8 lub chorym dzieckiem do lat 14, w tym także dzieckiem niepełnosprawnym w tym wieku;

14 dni w roku kalendarzowym

jeżeli ubezpieczony opiekuje się innymi chorymi członkami rodziny, bądź dzieckiem, które ukończyło 14 rok życia;

30 dni w roku kalendarzowym

jeżeli ubezpieczony opiekuje się:

- chorym dzieckiem niepełnosprawnym, które ukończyło 14 rok życia, ale nie 18 lat;
- zdrowym dzieckiem niepełnosprawnym, które ukończyło 8 rok życia, ale nie ukończyło 18 roku życia, jeśli w wyniku porodu, choroby, lub pobytu w szpitalu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka stale się nim opiekującego, opieka ta nie jest możliwa.

Przykład. W bieżącym roku pracownik otrzymał zasiłek opiekuńczy za 40 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorymi dziećmi w wieku 5 i 7 lat. Następnie w tym samym roku wystąpił o wypłatę zasiłku opiekuńczego za 25 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorym niepełnosprawnym dzieckiem w wieku 16 lat. W takim przypadku ma prawo do zasiłku opiekuńczego z tego tytułu jedynie za 20 dni (60 dni – 40 dni), tj. do wyczerpania limitu 60 dni.

Powyższe limity się nie sumują. W przypadku sprawowania opieki wyłącznie nad niepełnosprawnym dzieckiem powyżej 14 roku życia oraz innymi chorymi członkami rodziny, zasiłek opiekuńczy przysługuje łącznie na okres nie dłuższy, niż 30 dni w roku kalendarzowym – w tym nie dłuższy, niż 14 dni na opiekę nad chorym członkiem rodziny. Natomiast w przypadku opieki nad zdrowym dzieckiem do 8 roku życia, bądź chorym dzieckiem do 14 roku życia, łączny okres wypłaty zasiłku opiekuńczego nie może przekroczyć 60 dni w roku kalendarzowym. **Okres ten nie zależy od liczby osób uprawnionych do zasiłku, liczby dzieci, lub członków rodziny, którzy wymagają opieki.** Okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie jest wliczany do limitu 60 i 14 dni w roku kalendarzowym.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa
- Komentarz do ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – wybrane zagadnienia
- Prawo do zasiłku opiekuńczego i okres przysługiwania (zus.pl) →
- sip.lex.pl →

Istnieją sytuacje, kiedy osobie posiadającej ubezpieczenie chorobowe nie przysługuje zasiłek opiekuńczy. Nie jest on należny za następujące okresy:

- gdy ubezpieczonemu przysługuje prawo do wynagrodzenia na podstawie przepisów szczególnych;
- gdy ubezpieczony korzysta z urlopu opiekuńczego, urlopu bezpłatnego, bądź urlopu wychowawczego;
- gdy ubezpieczony korzysta z usprawiedliwionej nieobecności w pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, w okresie od dnia śmierci pracodawcy do dnia wygaśnięcia umowy o pracę;
- objęte zwolnieniem lekarskim, w czasie którego ubezpieczony wykonywał pracę zarobkową albo wykorzystał to zwolnienie niezgodnie z jego celem;
- gdy ubezpieczony jest tymczasowo aresztowany, bądź odbywa karę pozbawienia wolności.

3.2. Zwolnienie od pracy na podstawie art. 188 Kodeksu pracy



Zwolnienie od pracy na podstawie art. 188 Kodeksu pracy przysługuje rodzicom/opiekunom w wymiarze 2 dni lub 16 godzin. Nie ma tu znaczenia liczba posiadanych dzieci – limit jest zawsze taki sam. Rodzic decyduje czy będzie korzystał z urlopu w wymiarze dni czy godzin, wnosząc o pierwszy urlop w roku kalendarzowym.

Dodatkowe dwa dni wolne/16 godzin przysługuje ojcu lub matce dziecka będącego w wieku do lat 14. Jeden rodzic może wykorzystać cały dostępny wymiar lub rodzice mogą się nim podzielić – 1 dzień (8 godzin) matka i 1 dzień (8 godzin) ojciec.

Wynagrodzenie za nieobecność w okresie omawianego czasu wolnego ustalane jest w ten sam sposób, jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Żeby otrzymać zwolnienie od pracy na podstawie art. 188 kp, należy złożyć stosowny wniosek. W zależności od wewnętrznych przepisów, może być złożony w wersji elektronicznej lub papierowej i zawierać dane zarówno pracownika, jak i pracodawcy oraz wskazane daty nieobecności.

Uwaga!

Niewykorzystane w danym roku kalendarzowym dwa dni wolne/16 godzin na mocy art. 188 kp nie „przechodzą” na następny rok. Niewykorzystane uprawnienie wygasa.

3.3. Przywileje rodziców/opiekunów dzieci do 8 roku życia



Bez zgody pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia pracodawca nie może go zatrudnić na określonych warunkach.

Zgodnie z art. 178 paragraf 2 kp, pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia musi wyrazić zgodę na zatrudnienie:

- 🕒 w godzinach nadliczbowych,
- 🕒 w porze nocnej,
- 🕒 delegowanie poza stałe miejsce pracy,
- 🕒 w przerywanym systemie czasu pracy,
- 🕒 powyżej 8 godzin na dobę.

Pracownik może zdecydować, na które z powyższych nie wyraża zgody – może być to tylko jeden z punktów, np. delegowanie poza stałe miejsce pracy, kilka, lub wszystkie.

Jeżeli oboje rodzice są zatrudnieni – z uprawnień może korzystać tylko jedno z nich.

3.4. Urlop opiekuńczy

Od 4 kwietnia 2023 roku pracownikom przysługuje tzw. urlop opiekuńczy dla zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych: członkowi rodziny – córce lub synowi oraz małżonkowi, a także matce lub ojcu, bądź osobie zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym.

Wymiar tego urlopu wynosi 5 dni roboczych w ciągu roku kalendarzowego i udziela się go w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (bez względu na liczbę godzin zaplanowanych w rozkładzie czasu pracy do przepracowania). Przysługuje on niemal wyłącznie pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę (chyba że postanawia tak umowa wiążąca strony pracy przy innej podstawie prawnej).

Urlop ten jest bezpłatny oraz liczony do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Zasady wnioskowania o urlop opiekuńczy

Urlop opiekuńczy jest udzielany na wniosek pracownika. Wniosek ten powinien zostać złożony maksymalnie na 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Wnioskując o urlop opiekuńczy należy podać:

- **imię i nazwisko osoby**, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych;
- **przyczynę** konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika
- oraz – w przypadku członka rodziny – **stopień pokrewieństwa z pracownikiem**, natomiast w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Praktyka pokazuje, że pracodawcy mogą mieć wątpliwości co do rodzaju dokumentacji, jaką powinien przedstawić pracownik, ale zgodnie z przepisami RODO, nie mają prawa żądać dodatkowych informacji czy dokumentacji medycznej.

Oznacza to, że pracodawca nie może w szczególności żądać potwierdzenia „poważnych względów medycznych” np. zaświadczeniem lekarskim.

Nie może także domagać się np. podania adresu zamieszkania członka rodziny, gdyż ta informacja nie wpływa na prawo do urlopu opiekuńczego. Z kolei pracownik, podając przyczynę wnioskowania o urlop, nie powinien ograniczyć się do powtórzenia użytego w przepisach określenia „poważne względy medyczne” – wskazane jest, by w ogólny sposób scharakteryzował zaistniałą sytuację.



3.5. Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej, to relatywnie nowy rodzaj zwolnienia, funkcjonujący w prawie pracy od 26 kwietnia 2023 r.

Poniżej kluczowe informacje na jego temat.

Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność tejże osoby.

Zwolnienie to przysługuje w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z zachowaniem prawa do 50% wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

Pracodawca ma obowiązek udzielenia tego zwolnienia na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, w terminie wskazanym przez pracownika (tak jak w przypadku urlopu na żądanie, pracownik może wnioskować o ww. urlop w każdej dostępnej formie).

W przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy

wymiar zwolnienia powinien być ustalony proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika (niepełną godzinę zwolnienia od pracy należy zaokrąglić w górę do pełnej godziny).

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej może być wykorzystane w dniach lub godzinach – wybór sposobu korzystania zależy od pracownika i jest określany w pierwszym wniosku oraz jest wiążący do końca danego roku kalendarzowego (także w przypadku zmiany pracodawcy).

Jeśli pracownik korzysta z tego zwolnienia w dniach, zmiana wymiaru czasu pracy nie wpływa na wymiar tego świadczenia (zwolnienie w dniach udzielane jest na pełne dni pracy, niezależnie od liczby godzin przepracowywanych w danym dniu).

Jeśli natomiast pracownik korzysta z niego w godzinach, a dojdzie do zmiany wymiaru jego czasu pracy, wówczas konieczne będzie przeliczenie godzin zwolnienia (gdy np. zmienił 1 etat na 1/2, wtedy będzie trzeba uwzględnić wykorzystane już godziny zwolnienia przy dotychczasowym wymiarze etatu).





Uprawnienia rodzicielskie rodziców adopcyjnych

Pracownicze uprawnienia rodzicielskie

[← Narodziny](#)

[← Powrót do pracy](#)

[← Wychowanie](#)

[Śmierć →](#)

Uprawnienia rodzicielskie rodziców adopcyjnych

W związku z adopcją dziecka (dzieci) rodzicom tzw. adopcyjnym przysługuje pełne prawo do skorzystania z uprawnień, jakie przysługują rodzicom biologicznym – mają prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, do urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego i urlopu ojcowskiego.

Mogą także korzystać z 2 dni zwolnienia od pracy na podstawie art. 188 Kodeksu pracy. Zdecydowana większość przepisów prawa pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich odnosząca się do biologicznych rodziców, jest analogiczna także dla rodziców adopcyjnych. Między innymi takie same pozostają:

- **wymiary urlopów związanych z rodzicielstwem** – urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego i urlopu ojcowskiego;
- **wysokość podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego**;
- **sposób łączenia urlopu** rodzicielskiego przez oboje rodziców;
- **liczba części urlopu** rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego.

Przyjęcie dziecka na wychowanie – co oznacza?

Ustawodawca nie definiuje nigdzie pojęcia „przyjęcie dziecka na wychowanie”.

Zgodnie jednak z wyrokami Sądu Najwyższego (np. z 4 czerwca 2012 r., I PK 4/12) o przyjęciu na wychowanie decyduje faktyczne sprawowanie opieki nad dzieckiem. Sąd Najwyższy stwierdził w nim dokładnie, że przyjęcie dziecka na wychowanie oznacza „stałe sprawowanie pieczy nad dzieckiem, polegające na opiece nad nim, przekazywaniu mu wiedzy, zapewnieniu osiągnięcia rozwoju fizycznego i psychicznego oraz doprowadzeniu do samodzielności. Przyjęcie na wychowanie oznacza również podejmowanie w imieniu dziecka istotnych decyzji związanych z jego egzystencją, edukacją i procesem wychowawczym”, a zatem w istocie przejęcie odpowiedzialności za proces wychowawczy.

W procesie adopcyjnym momentem przyjęcia dziecka na wychowanie jest zazwyczaj zamieszkanie dziecka u przyszłych rodziców adopcyjnych – odbywa się to po powierzeniu przez Sąd Opiekuną pieczy nad dzieckiem przyszłym rodzicom adopcyjnym.

Przyjęcie dziecka na wychowanie (przejęcie pieczy) odbywa się zazwyczaj przed orzeczeniem dotyczącym przysposobienia dziecka.

Skąd się biorą różnice w uprawnieniach rodziców adopcyjnych i biologicznych?

Różnice w zakresie uprawnień rodzicielskich, na które należy zwrócić uwagę w przypadku przysposobienia dziecka, wynikają przede wszystkim z dwóch kwestii:



braku porodu, którego data determinuje początkową datę urlopu macierzyńskiego;



wieku przysposobianego dziecka, który niejednokrotnie jest wyższy, niż graniczny wiek określający dla rodziców biologicznych datę końcową urlopu rodzicielskiego czy ojcowskiego.

Uprawnienia rodzicielskie rodziców adopcyjnych c.d.

Różnice w urlopie rodzicielskim

Różnice w urlopie rodzicielskim, który przysługuje rodzicom adopcyjnym, w stosunku do urlopu rodzicielskiego dla rodziców biologicznych, są przedstawione poniżej.

Z urlopu rodzicielskiego pracownicy mogą skorzystać **do ukończenia przez dziecko 14 roku życia**.

Pracownicy, którzy przyjęli na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia i wykorzystali 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (czyli w sytuacji, gdy w trakcie trwania urlopu dziecko kończy wiek 14 lat), mają **prawo do 38 tygodni urlopu rodzicielskiego**.

Pracownicy, którzy przyjęli na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia i wykorzystali 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (czyli w sytuacji, gdy w trakcie trwania urlopu dziecko kończy wiek 14 lat), w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają **prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do 62 tygodni urlopu rodzicielskiego**.

Do wniosku o udzielenie rodzicowi adopcyjnemu urlopu rodzicielskiego lub jego części, należy dołączyć oświadczenie o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci).

Różnice w urlopie ojcowskim

Jeśli chodzi o różnice w urlopie ojcowskim, który przysługuje adopcyjnemu ojcu – w stosunku do urlopu ojcowskiego w przypadku ojca biologicznego – są one dwojakie.

1. Ojciec przysposobionego dziecka ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej niż do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka, i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.
2. Do wniosku o udzielenie ojcu adopcyjnemu urlopu ojcowskiego lub jego części należy dołączyć kopię (potwierdzoną za zgodność z oryginałem przez ubezpieczonego, płatnika składek albo Zakład Ubezpieczeń Społecznych) prawomocnego postanowienia sądu o przysposobieniu dziecka.



Uprawnienia rodzicielskie rodziców adopcyjnych c.d.

Różnice w urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego

Różnice między urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego dla rodziców adopcyjnych, w stosunku do urlopu macierzyńskiego przysługującego rodzicom biologicznym, są różnorakie. Poniżej kluczowe informacje.

1. Przepisy nie rozstrzygają, który z pracowników ma prawo do tego uprawnienia w sytuacji, w której zarówno adopcyjna matka, jak i adopcyjny ojciec, chcą z nich skorzystać. **Uprawnionym jest ten pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania** w sprawie jego przysposobienia – może więc z niego skorzystać albo matka, albo ojciec przysposabiający dziecko.
2. Pracownik przysposabiający dziecko nie ma obowiązku skorzystania z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.
3. Z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego pracownik może skorzystać do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

4. Jeżeli pracownik przyjął na wychowanie dziecko w wieku do 14 roku życia i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma on prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze 9 tygodni. Dotyczy to sytuacji, gdy w trakcie trwania urlopu dziecko kończy 14 lat.

5. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na wniosek pracownika i składany w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Urlop rozpoczyna się w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie później niż 21 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia.



Uprawnienia rodzicielskie rodziców adopcyjnych c.d.

6. Wniosek o udzielenie pracownikowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, **powinien zawierać** wymienione obok informacje.

Co wtedy, gdy data złożenia wniosku o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz data rozpoczęcia tego urlopu nie są zbieżne?

Zgodnie z art. 183 § 6 Kodeksu pracy, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego dla rodziców adopcyjnych jest udzielany na wniosek składany przez pracownika w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka.

Imię i nazwisko pracownika.

Imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci)

przyjętego na wychowanie, na które ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Wskazanie okresu

na który ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie.

Kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci)

zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu

lub

zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci)

zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci).



Urlop rozpoczyna się w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie później niż 21 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka.

Powyższy zapis sugeruje, że przyjęcie dziecka na wychowanie oraz wystąpienie do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka są czynnościami jednoczesnymi, odbywającymi się dokładnie w tym samym dniu, od którego to dnia liczony jest później termin na złożenie wniosku o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz termin rozpoczęcia tego urlopu.

Uwaga na nieścisłości w datach!

Uprawnienia rodzicielskie rodziców adopcyjnych c.d.

W praktyce jednak okazuje się, że nie ma raczej możliwości, aby obydwie powyższe zdarzenia odbyły się w tym samym czasie – często bowiem dzieli je okres nawet kilku tygodni. Dzieje się tak dlatego, że dopiero po złożeniu przez przyszłych rodziców adopcyjnych wniosku do Sądu Opiekuńczego o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, Sąd (niejednokrotnie po kilku tygodniach od złożenia wniosku) wydaje decyzję o powierzeniu pieczy nad dzieckiem, na której to podstawie przyszli rodzice adopcyjni mogą przyjąć dziecko na wychowanie.

Jak w świetle realiów ustalić terminy, o których mowa w art. 183 § 6 Kodeksu pracy?

Jeżeli za datę początkową przyjęlibyśmy datę wystąpienia do Sądu Opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, to przyszli rodzice nie byłiby w stanie wskazać we wniosku daty rozpoczęcia urlopu – kodeksowe „nie później niż 21 od (...)”

może przecież w tej sytuacji wypaść albo przed, albo po faktycznym przyjęciu dziecka na wychowanie – co mogłoby powodować konieczność rozpoczęcia urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przed faktycznym przejęciem opieki nad dzieckiem. Z odsieczą przychodzi Państwowa Inspekcja Pracy, która stoi na stanowisku, że prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego rodzica adopcyjnego powstaje, gdy zostaną spełnione łącznie (ale niekoniecznie jednocześnie) obie przesłanki:

- przyjęcie dziecka na wychowanie,
- wystąpienie z wnioskiem do Sądu Opiekuńczego o jego przysposobienie.

Dopiero wystąpienie tych dwóch okoliczności uprawnia pracownika do złożenia wniosku o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego. Jeżeli więc pracownik złożył w Sądzie dokumenty, a po jakimś czasie została wydana decyzja Sądu o powierzeniu pieczy i pracownik rozpoczął faktyczną opiekę nad dzieckiem, to właśnie od dnia rozpoczęcia tej opieki należy liczyć terminy, o których mowa w art. 183 § 6 Kodeksu pracy.

Tym samym prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może powstać jeszcze przed uprawomocnieniem się postanowienia o przysposobieniu dziecka (jeżeli sąd wyda postanowienie o osobistej styczności przysposabiającego z przysposabianym w formie pieczy nad dzieckiem), jak również z chwilą uprawomocnienia się postanowienia o przysposobieniu dziecka, jeżeli sąd wcześniej nie powierzył przysposabiającemu pieczy nad dzieckiem.

Podstawa prawna

- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 1465)
- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dotychczasanych do takich wniosków
- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków
- Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa
- Wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2012 r. (sygn. akt I PK 4/12)
- Wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2009 r. (sygn. akt I UK 142/09)



Uprawnienia rodzicielskie w przypadku śmierci dziecka

Pracownicze uprawnienia rodzicielskie

[← Narodziny](#)

[← Powrót do pracy](#)

[← Wychowanie](#)

[← Adopcja](#)

Uprawnienia rodzicielskie w przypadku śmierci dziecka

Poronienie

W Kodeksie pracy nie ma uregulowania dotyczącego rozróżnienia momentu poronienia i momentu urodzenia martwego.

W dotychczasowym orzecznictwie przeważa pogląd, że do poronienia dochodzi do 22 tygodnia ciąży, a do urodzenia martwego po 22 tygodniu. Najważniejsza w takim przypadku jest kwestia, czy szpital wyda kartę urodzenia martwego, na podstawie której Urząd Stanu Cywilnego wyda akt urodzenia z adnotacją o śmierci dziecka – ponieważ jedynie na podstawie aktu urodzenia przysługuje zasiłek macierzyński.

Jeśli do poronienia dochodzi na tak wczesnym etapie, że lekarz nie jest w stanie ustalić płci dziecka, wówczas szpital nie wydaje zaświadczenia o urodzeniu martwym, a tym samym pracownica nie uzyska aktu urodzenia dziecka. W przypadku poronienia na tym etapie, przy braku aktu urodzenia dziecka, jego matce przysługuje zasiłek chorobowy, jeśli lekarz uzna, że jest ona niezdolna do pracy.



Ważne!

W przypadku poronienia rodzice powinni ustalić czy lekarz określił płeć dziecka i czy szpital wyda kartę urodzenia martwego. Jeśli tak, matka może się ubiegać o 8 tygodni zasiłku macierzyńskiego. W przeciwnym razie może uzyskać jedynie zasiłek chorobowy, na podstawie zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy (eZLA) oraz zaświadczenia o poronieniu.

Uprawnienia rodzicielskie w przypadku śmierci dziecka c.d

Śmierć dziecka przy porodzie (urodzenie martwe)

W przypadku urodzenia martwego dziecka, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie.

Jest to okres niezbędny, aby kobieta powróciła do zdrowia i odzyskała siły po porodzie.

W przypadku śmierci dziecka przy porodzie, kiedy znana jest już jego płeć, szpital wydaje kartę urodzenia martwego, a Urząd Stanu Cywilnego wydaje akt urodzenia z adnotacją o śmierci dziecka.

Przykład.

Urodzenie martwego dziecka nastąpiło 15.09.2021 r.

W takim przypadku urlop macierzyński przysługuje w okresie od 15.09.2021 r. do 09.11.2021 r.

Śmierć dziecka do 8 tygodnia życia

W przypadku, kiedy do śmierci dziecka dochodzi do 8 tygodnia jego życia, kobiecie przysługuje skrócony okres urlopu macierzyńskiego, w wymiarze 8 tygodni od dnia porodu, nie krócej jednak niż 7 dni od dnia śmierci dziecka.

Przykład 1.

Do śmierci dziecka doszło w 5 tygodniu jego życia. W takiej sytuacji matce dziecka przysługują jeszcze 3 tygodnie urlopu macierzyńskiego, jako że całkowity możliwy okres do wykorzystania to 8 tygodni od dnia porodu.

Data urodzenia: 15.09.2021 r., data śmierci dziecka: 19.10.2021 r. – urlop macierzyński przysługuje od 19.10.2021 r. do 09.11.2021 r.

Przykład 2.

Do śmierci dziecka doszło po upływie 7 tygodni życia – wówczas jego matce przysługuje jeszcze 7 dni urlopu macierzyńskiego, jako że całkowity możliwy okres do wykorzystania, to 8 tygodni od dnia porodu, jednak nie krócej niż 7 dni od dnia śmierci dziecka.

Data urodzenia: 15.09.2021 r., data śmierci dziecka: 05.11.2021 r. – urlop macierzyński przysługuje od 06.11.2021 r. do 12.11.2021 r.

Śmierć dziecka po 8 tygodniu życia

Gdy do śmierci dziecka dochodzi po upływie 8 tygodnia jego życia, kobiecie przysługuje skrócony okres urlopu macierzyńskiego w wymiarze 7 dni od daty jego śmierci (7 dni liczymy od dnia następnego po dniu śmierci dziecka).


Przykład.

Data urodzin dziecka to 15.09.2021 r., data śmierci – 01.12.2021 r., czyli po upływie 8 tygodni jego życia.

Jego matce przysługuje w takiej sytuacji urlop macierzyński w okresie od 01.12.2021 r. do 08.12.2021 r.

Podstawa prawna:

Kodeks pracy: art. 180¹ §1 i §2



Wyniki badania przeprowadzonego w 2022 roku przez Polski Instytut Ekonomiczny, opublikowane w raporcie „Mama wraca do pracy – bariery behawioralne i kierunki wsparcia” pokazują m.in., że 30 proc. matek dzieci w wieku 1-9 lat nie pracuje zawodowo, a 16% spośród tej grupy nie posiada pracy, bo ma trudności w znalezieniu odpowiedniego zajęcia. Przeciętnie na 1000 pracujących kobiet w Polsce przypada aż 1012 biernych zawodowo – dla porównania niepracujących mężczyzn jest ok. połowa, tj. 564.

Możliwe, że powyższe wyniki dziś prezentowałyby się mniej ponuro, po niemal rocznym funkcjonowaniu prorodzicielskich rozwiązań zawartych w Kodeksie pracy (dzięki np. elastycznej organizacji czasu pracy), niemniej nadal istnieje szereg działań możliwych do wprowadzenia, żeby ułatwić rodzicom godzenie ról prywatnych i zawodowych.

Prawdopodobnie właśnie w tym kierunku chce pójść ustawodawca, stąd 9 kwietnia br. na posiedzeniu rządu został przyjęty projekt ustawy o tzw. „babciowym”. Jest to pakiet trzech różnych świadczeń, w ramach programu „Aktywny rodzic”, które mają wesprzeć rodziców dzieci od 12 do 35 miesiąca życia w powrocie do pracy i opiece nad małymi dziećmi.

Jak dokładnie rządzący planują ulżyć rodzinom, kto najbardziej na tym skorzysta i na jakich warunkach?

1. „Aktywnie w żłobku”

To świadczenie ma zastąpić obowiązujące dotąd dopłaty do żłobków i innych form opieki nad małymi dziećmi, w przypadku podjęcia aktywności zawodowej przez rodzica (definicja aktywności zawodowej uprawniającej do świadczenia ma zostać uregulowana ustawą). Rodzice wracający do pracy otrzymają standardowo 1500 zł miesięcznie lub 1900 zł w przypadku dziecka z niepełnosprawnością – nie więcej jednak, niż wynosi opłata za żłobek, klub dziecięcy czy opiekuna dziennego w ich miejscowości.

2. „Aktywni rodzice w pracy”

To świadczenie jest skierowane do rodziców dzieci w wieku od 12. do 35. miesiąca życia, wracających do aktywności zawodowej. Świadczenie w wysokości 1500 zł miesięcznie lub 1900 zł przy dziecku z niepełnosprawnością, może być przeznaczone na opiekę sprawowaną przez babcię, dziadka lub innego opiekuna na podstawie umowy uaktywniającej. Pieniądze będą wypłacane przez 24 miesiące. Jak podaje MRPiPS, w przypadku babci lub dziadka będących na emeryturze umożliwi to ubieganie się o przeliczenie podstawy składek i otrzymanie wyższego świadczenia emerytalnego.

UWAGA! Nowe świadczenie ma przysługiwać także tym rodzicom, którzy już wrócili na rynek pracy i mają dziecko w wieku od 12 do 35 miesięcy.

3. „Aktywnie w domu”

To wsparcie skierowane jest do rodziców, którzy z różnych przyczyn nie skorzystają z dwóch wyżej opisanych świadczeń (nie będą do nich uprawnieni lub nie będą chcieli z nich skorzystać). Świadczenie to wyniesie 500 zł miesięcznie przez 24 miesiące, i to już od pierwszego dziecka – zamiast od drugiego, jak jest obecnie w ramach Rodzinnego Kapitału Opiekuńczego.

Resort rodziny poinformował również, że każdy „rodzic będzie miał możliwość – w miarę potrzeb i indywidualnej sytuacji – zmiany (nawet wielokrotnej) jednego świadczenia na inne”. Przy czym na to samo dziecko za dany miesiąc będzie można pobierać tylko jedno świadczenie wspierające.

Projektowane przepisy mają wejść w życie 1 października 2024 roku. Premier Tusk wyraził nadzieję, że przy współpracy Sejmu i prezydenta, nowe rozwiązania będą dostępne dla rodziców bez zbędnej zwłoki. W momencie publikacji niniejszego opracowania trwają prace legislacyjne. Aktualne informacje będziemy publikować – jak zawsze – na naszym blogu Poradnik HR i w zakładce Artykuły na stronie Grant Thornton, zapraszamy!

Zapraszamy do kontaktu

NASI EKSPERCI



Marta Pyplacz

Senior Menedżer
Departament Outsourcingu (Poznań)
M +48 661 538 572
E marta.pyplacz@pl.gt.com



Magdalena Marcinowska

Partner
Departament Outsourcingu (Poznań)
M +48 607 665 729
E magdalena.marcinowska@pl.gt.com

DLA MEDIÓW



Jacek Kowalczyk

Dyrektor
Marketing i PR
M +48 505 024 168
E jacek.kowalczyk@pl.gt.com

Redakcja:

Honorata Zakrzewska-Krzyś

Skład:

Aleksandra Mendak



Jesteśmy jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie. W Polsce działamy od 1993 roku. Posiadamy ponad 1000-osobowy zespół oraz 8 biur w kluczowych aglomeracjach, rocznie obsługujemy ponad 2,4 tys. Klientów. Na świecie jesteśmy obecni w 147 krajach i zatrudniamy ponad 68 tys. pracowników, a historia firmy sięga 1904 roku.