



BILETYN PRAWNY
FUNDACJA TAURUS

Urlop
macierzyński
rodzicielski
wychowawczy
w pytaniach
i odpowiedziach

Spis treści

Urlop macierzyński.....	3
Ochrona kobiet w ciąży w związku z macierzyństwem.....	5
Urlop rodzicielski.....	7
Urlop wychowawczy.....	10
Uprawnienia kobiet karmiących piersią.....	13

Urlop macierzyński:

Jaki jest wymiar urlopu macierzyńskiego?

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 20 tygodni – w przypadku urodzenia **jednego** dziecka przy jednym porodzie;
- 2) 31 tygodni – w przypadku urodzenia **dwojga** dzieci przy jednym porodzie;
- 3) 33 tygodni – w przypadku urodzenia **trojga** dzieci przy jednym porodzie;
- 4) 35 tygodni – w przypadku urodzenia **czworga** dzieci przy jednym porodzie;
- 5) 37 tygodni – w przypadku urodzenia **pięciorga i więcej** dzieci przy jednym porodzie.

Czy można skorzystać z urlopu macierzyńskiego przed porodem?

Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż **6 tygodni** urlopu macierzyńskiego.

Czy można przerwać urlop macierzyński?

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej **14 tygodni** urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

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

Jak można połączyć urlop macierzyński z urlopem rodzicielskim?

Pracownica, nie później niż **21 dni po porodzie**, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 1821a § 1. W przypadku złożenia takiego wniosku pracownica może dzielić się z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym – ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu.

Czy urlop macierzyński przysługuje także w razie urodzenia martwego dziecka lub jego zgonu?

W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem **8 tygodni życia**, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Na jakich zasadach skorzystać z urlopu macierzyńskiego w razie urodzenia wcześniaka lub w przypadku gdy dziecko wymaga opieki szpitalnej po urodzeniu?

W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystwała po porodzie **8 tygodni** urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

Ochrona kobiet w ciąży w związku z macierzyństwem

Czy pracownica w ciąży może pracować w godzinach nadliczbowych?

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

Czy pracownicę w ciąży można zatrudniać w porze nocnej?

Pracownicy w ciąży **nie można** zatrudniać w porze nocnej. Pracodawca zobowiązany jest zmienić rozkład czasu pracy w ten sposób by kobieta zatrudniona w porze nocnej na okres ciąży wykonywała pracę poza porą nocną. Jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe pracownica powinna być przeniesiona do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej. W razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Jeśli przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Jakich prac nie mogą wykonywać kobiety w ciąży oraz kobiety karmiące piersią?

Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią **nie mogą** wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

Szczegółowy wykaz prac zakazanych kobietom w ciąży i kobietom karmiącym piersią reguluje *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 03 kwietnia 2017r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowie kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. Z 2017r, poz 796).*

Przykładowo należy wskazać, że w przypadku kobiet w ciąży **zakazana** jest praca na stanowiskach z monitorami ekranowymi w łącznym czasie przekraczającym **8 godzin na dobę**, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać **50 minut**, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

Na czym polega ochrona pracownic w ciąży przed zwolnieniem z pracy?

Pracodawca **nie** może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. **Nie dotyczy** to pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega **przedłużeniu do dnia porodu**. Nie dotyczy to umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Urlop rodzicielski

Kiedy można wykorzystać urlop rodzicielski?

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego.

Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w **4 częściach**, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia.

Urlop rodzicielski w wymiarze **do 16 tygodni** może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

Jaki jest wymiar urlopu rodzicielskiego?

Wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi:

- 1) **32 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 2) **34 tygodni** – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Urlop w wymiarze, o którym mowa powyżej przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.

Kto może skorzystać z urlopu rodzicielskiego?

Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego **nie może** przekraczać wymiaru, o którym mowa powyżej.

Czy urlop rodzicielski może być udzielony w częściach?

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy **6 rok życia**.

Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż **8 tygodni**, z wyjątkiem:

1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:

a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż **6 tygodni**,

b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1 kodeksu pracy, na wychowanie dziecka w wieku **do 7 roku życia**, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;

2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż **8 tygodni**.

Kiedy i w jakiej formie można złożyć wniosek o urlop rodzicielski?

Urlop rodzicielski jest udzielany na **pisemny** wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż **21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Czy pracodawca jest związany wnioskiem pracownika o urlop rodzicielski?

Tak, pracodawca jest obowiązany **uwzględnić** wniosek pracownika.

Czy można zrezygnować z urlopu rodzicielskiego?

Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Czy można łączyć urlop rodzicielski z pracą?

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

Podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż **21 dni** przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

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

- 1) **64 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 2) **68 tygodni** – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Czy istnieje ochrona zatrudnienia w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego?

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Urlop wychowawczy

Kto ma prawo skorzystać z urlopu wychowawczego?

Pracownik zatrudniony co najmniej **6 miesięcy** ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

Urlop przysługuje łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka.

Jaki jest wymiar urlopu wychowawczego?

Wymiar urlopu wychowawczego wynosi **do 36 miesięcy**. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy **6 rok życia**.

Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa powyżej, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze **do 36 miesięcy**, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko **18 roku życia**.

Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączone prawo do **jednego miesiąca** urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu określonego powyżej. Prawa tego **nie** można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.

Rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jeżeli:

- 1) drugi rodzic dziecka nie żyje,
- 2) drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- 3) drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Czy z urlopu wychowawczego mogą korzystać jednocześnie ojciec i matka dziecka?

Z urlopu wychowawczego **mogą** jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka.

W jakim terminie oraz w jakiej formie przysługuje urlop wychowawczy?

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Czy pracownik może cofnąć wniosek o urlop wychowawczy?

Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.

Czy urlop wychowawczy może być złożony w częściach?

Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w **5 częściach**. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

Czy w czasie urlopu wychowawczego pracownik może podjąć pracę zarobkową?

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu **30 dni** od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie **3 dni** od dnia wezwania.

Czy można zrezygnować z urlopu wychowawczego?

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

1) w każdym czasie – za zgodą pracodawcy;

2) po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na **30 dni** przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Czy istnieje ochrona zatrudnienia w związku z urlopem wychowawczym?

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

W przypadkach, o których mowa powyżej, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Czy urlop wychowawczy wlicza się do okresu zatrudnienia pracownika?

Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, **wlicza się** do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Czy pracownik może żądać obniżenia wymiaru pracy w trakcie urlopu wychowawczego?

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy **pisemny** wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Wniosek składa się na **21 dni** przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym

wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Uprawnienia kobiet karmiących piersią

Jakie są uprawnienia pracownic w trakcie karmienia piersią?

Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do **dwóch półgodzinnych przerw** w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po **45 minut** każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż **4 godziny dziennie** przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza **6 godzin** dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.