



Katarzyna Pietruszyńska

Prawo pracy

Informator dla kobiet w ciąży



Katarzyna Pietruszyńska

Prawo pracy

Informator dla kobiet w ciąży

Warszawa 2018

Opracowanie redakcyjne
Magdalena Regulska-Kiwak

Opracowanie typograficzne i łamanie
Barbara Charewicz

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy

Wydanie 3/2018

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY
WARSZAWA 2018

www.pip.gov.pl

1.

Ciąża – szczególna ochrona stosunku pracy

Od momentu zajścia w ciążę pracownica podlega szczególnej ochronie. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży. Należy jednak zaznaczyć, że ciąża powinna zostać potwierdzona zaświadczeniem lekarskim.

Ochrona nie dotyczy pracownicy zatrudnionej na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca.

Jeżeli pracownica zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę (na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc), która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, umowa ta ulega przedłużeniu do dnia porodu. Przedłużenie umowy następuje z mocy prawa, bez konieczności podejmowania dodatkowych czynności (w szczególności nie ma potrzeby zawierania nowej umowy lub przedłużania aneksem okresu trwania umowy).

Przedłużenia umowy nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony, zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Umowa na zastępstwo rozwiąże się więc z upływem terminu, na jaki została zawarta, nawet jeżeli w trakcie jej trwania pracownica zatrudniona na zastępstwo zajdzie w ciążę.

Zakaz rozwiązywania umowy o pracę w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia.

Zatem, jeżeli pracodawca wypowie pracownicy umowę o pracę, a w okresie wypowiedzenia pracownica zajdzie w ciążę, obowiązkiem pracodawcy będzie wycofać oświadczenie o wypowiedzeniu umowy.

Ochrona stosunku pracy pracownicy w ciąży nie obowiązuje:

- gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy (tzw. zwolnienie dyscyplinarne), pod warunkiem uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej reprezentującej interesy pracownicy,
- w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Ochrona podlega też ograniczeniu w sytuacji, gdy u pracodawcy przeprowadzane są zwolnienia grupowe lub indywidualne na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracodawca może w takim przypadku wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownicy w ciąży, np. zmieniając jej stanowisko pracy lub wysokość wynagrodzenia.

Pytania i odpowiedzi

Pracownica zawarła umowę na 3-miesięczny okres próbny. W trakcie umowy okazało się, że jest w ciąży. Czy umowa przedłuży się do dnia porodu?

Jeżeli na dzień rozwiązania umowy pracownica będzie w ciąży dłużej niż 3 miesiące, umowa ulegnie przedłużeniu do dnia porodu.

Pracodawca wypowiedział pracownicy umowę o pracę. Następnego dnia pracownica przedstawiła zaświadczenie, że jest w ciąży. Wcześniej nie informowała pracodawcy o ciąży. Czy wypowiedzenie jest skuteczne?

Pomimo tego, że wcześniej pracownica nie poinformowała pracodawcy, że jest w ciąży, pracodawca ma obowiązek wycofać oświadczenie o wypowiedzeniu.

Pracodawca zawarł z pracownicą porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę. Przed upływem terminu rozwiązania umowy wskazanego w porozumieniu pracownica zaszła w ciążę. Czy w takim przypadku dojdzie do rozwiązania umowy?

Umowa rozwiąże się w terminie uzgodnionym przez strony. Pracownica zaszła bowiem w ciążę już po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Inaczej byłoby, gdyby zawierając porozumienie, była w ciąży, ale o tym nie wiedziała. W takim przypadku mogłaby uchylić się od skutków prawnych złożonego oświadczenia, wskazując, iż działała pod wpływem błędu.

2.

Prawa pracownic w ciąży

Pracownica w ciąży nie może wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej, a bez jej zgody pracodawca nie może delegować jej poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę 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. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

W przypadku, gdy pracownica w ciąży lub karmiąca dziecko piersią jest zatrudniona przy pracy jej wzbronionej bez względu na stopień na-

rażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Natomiast w sytuacji, gdy pracownica zatrudniona jest przy pracy, której nie wolno jej wykonywać z uwagi na przekroczenie norm przewidzianych dla kobiet w ciąży lub karmiących, pracodawca jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w przepisach lub tak ograniczyć czas pracy pracownicy, aby wyeliminować zagrożenie dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa. Jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, pracodawca ma obowiązek przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Powyższe zasady stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.

Pracownica w ciąży nie może pracować przy komputerze dłużej niż 50 minut jednorazowo, po tym czasie przysługuje jej 10 minut przerwy.

W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Natomiast w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownica zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Pracodawca ma również obowiązek udzielać ciężarnej pracownicy zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie wykonane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Pracodawca polecił pracownicy w ciąży, aby została dłużej w pracy w związku z koniecznością przygotowania pilnego sprawozdania. Czy pracownica może odmówić pracy po godzinach?

Tak, pracownica nie ma obowiązku wykonać polecenia pracodawcy, ponieważ jest ono sprzeczne z obowiązującymi przepisami.

Pracodawca w ramach delegacji służbowej wysyła pracowników na szkolenie poza miejscowość, w której mieści się siedziba pracodawcy. Czy w takim szkoleniu może wziąć udział pracownica będąca w ciąży?

Warunkiem skierowania pracownicy na szkolenie jest uzyskanie jej zgody na udział w szkoleniu. Pracownica może odmówić zgody na wyjazd, wówczas pracodawca nie będzie mógł polecić jej wyjazdu w podróż służbową.

Pracownica jest zatrudniona jako grafik komputerowy i wykonuje pracę przy komputerze. Czy za zgodą pracownicy pracodawca może zlecać jej pracę przy komputerze w wymiarze dłuższym niż 8 godzin na dobę?

Przepisy zakazujące zatrudniania pracownic w ciąży na stanowiskach z monitorami ekranowymi w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę mają charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że nawet za zgodą pracownicy pracodawca nie może zlecać jej pracy przy komputerze w wymiarze dłuższym niż 8 godzin. Obowiązkiem pracodawcy jest także zapewnienie pracownicy w ciąży co najmniej 10-minutowej przerwy, wliczanej do czasu pracy, po każdych 50 minutach pracy przy komputerze.

3.

Urlop macierzyński

W związku z urodzeniem dziecka pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Najczęściej urlop macierzyński rozpoczyna się w dniu urodzenia dziecka. W takim przypadku dzień porodu jest pierwszym dniem korzystania przez pracownicę z urlopu macierzyńskiego.

Nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu.

Jeśli pracownica skorzysta z takiego uprawnienia, to po porodzie pracownicy będzie przysługiwała część urlopu niewykorzystana przed porodem, aż do wyczerpania pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego.

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu. W takiej sytuacji niewykorzystana część urlopu macierzyńskiego zostaje udzielona pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

Warunkiem rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę-matkę jest jego wykorzystanie przez pracownika-ojca, przy czym nie może to nastąpić wcześniej niż po upływie 14 tygodni od dnia porodu.

Jeżeli ojciec dziecka nie pozostaje w stosunku pracy, pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli 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.

Skrócenie urlopu macierzyńskiego następuje na pisemny wniosek pracownicy, złożony najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Wniosek powinien zawierać imię i nazwisko pracownicy oraz wskazanie terminu powrotu do pracy. Do wniosku pracownica powinna dołączyć kopię wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego – ojca dziecka o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego.

Jeżeli po wykorzystaniu po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni pracownica wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica przebywa w szpitalu. W takim przypadku urlop macierzyński pracownicy przerywa się na okres, w którym z takiego urlopu korzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny.

W razie śmierci pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.

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, gdy dziecko umrze po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia śmierci dziecka.

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

W takim przypadku dochodzi do przerwania urlopu macierzyńskiego na czas pobytu dziecka w szpitalu.

Jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, traci prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu oddania dziecka. W każdym przypadku pracownicy przysługuje jednak prawo do 8 tygodni urlopu macierzyńskiego przypadającego po porodzie.

W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu ojcowskiego pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika 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.

Pytania i odpowiedzi

Jakie dokumenty powinna przedstawić pracownica, aby móc skorzystać z urlopu macierzyńskiego?

Prawo do urlopu macierzyńskiego pracownica nabywa z dniem urodzenia dziecka (tylko w przypadku, gdy zamierza skorzystać z tego urlopu przed przewidywaną datą porodu, musi wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu macierzyńskiego). Za czas urlopu macierzyńskiego pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński. Podstawą wypłaty zasiłku jest skrócony odpis aktu urodzenia dziecka. Zasiłek za okres przed porodem przysługuje po okazaniu zaświadczenia o przewidywanej dacie porodu.

Pracownica wykorzystała po porodzie 12 tygodni urlopu macierzyńskiego. Czy może zrezygnować z pozostałej części urlopu i wrócić wcześniej do pracy?

Nie. Pracownica będzie mogła zrezygnować z urlopu macierzyńskiego dopiero po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni tego urlopu. Dodatkowym warunkiem jest, aby z pozostałej części urlopu macierzyńskiego skorzystał pracownik-ojciec dziecka (ewentualnie przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka).

Jeżeli ojciec dziecka nie wystąpi o udzielenie mu urlopu macierzyńskiego (lub ubezpieczony – ojciec dziecka nie przerwie działalności zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem), pracownica nie będzie mogła wcześniej zakończyć urlopu macierzyńskiego.

Pracownica poroniła w 5 miesiącu ciąży. Czy w takiej sytuacji przysługuje jej urlop macierzyński?

Pracownica ma prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni. Podstawą udzielenia urlopu macierzyńskiego pracownicy, która poroniła, jest akt urodzenia z adnotacją w rubryce uwagi, że dziecko urodziło się martwe.

4.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

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

nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

W każdym przypadku, gdy pracownik przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze 9 tygodni.

Pytania i odpowiedzi

Czy z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może skorzystać tylko pracownica, czy także pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie?

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego może być w całości wykorzystany przez pracownika. Inaczej niż w przypadku urlopu macierzyńskiego, nie obowiązuje tutaj warunek wykorzystania pierwszych 14 tygodni urlopu przez pracownicę.

Na jakiej podstawie pracodawca udziela urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego?

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na piśmie wniosek pracownika. Wniosek powinien zawierać imię i nazwisko pracownika, imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci) przyjętego na wychowanie oraz wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego. Do wniosku dołącza się:

- oświadczenie pracownika 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), albo

- kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo

- kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą, a także

■ kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

Czy pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu z wnioskiem o jego przysposobienie, przysługuje urlop rodzicielski?

Tak. Po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, pracownik może skorzystać z urlopu rodzicielskiego.

5.

Urlop rodzicielski

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik może skorzystać z urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 2) 34 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.

Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu nie może przekroczyć 32 lub 34 tygodni.

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

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.

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 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.

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.

Urlopu rodzicielskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

We wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego wskazuje się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego albo pobierania zasiłku macie-

rzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz okres, na który ma być udzielony urlop rodzicielski. W przypadku gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu rodzicielskiego wskazuje się termin zakończenia poprzedniej części tego urlopu oraz okres do- tychczas wykorzystanego urlopu i liczbę wykorzystanych części urlopu. Do wniosku dołącza się:

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka oraz

- oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z urlopu rodzicielskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego przez drugiego z rodziców dziecka przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi z ro- dziców dziecka zamierza korzystać z urlopu rodzicielskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodziciel- skiego w okresie objętym wnioskiem.

Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pi- semny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie ma- cierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Praco- dawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

W takim przypadku za cały okres urlopu macierzyńskiego i rodziciel- skiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 80% podstawy wy- miaru. Natomiast, gdy wniosek o urlop rodzicielski zostanie złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed jego rozpoczęciem za okres urlopu macierzyńskiego oraz pierwsze 6 lub 8 tygodni urlopu rodziciel- skiego będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 100% podstawy wymiaru, a za pozostały okres urlopu rodzicielskiego – zasiłek macierzyński w wy- sokości 60% podstawy wymiaru.

Pracownica, która w ciągu 21 dni po porodzie złożyła wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, może dzielić się tym urlo- pem z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko.

W takim przypadku pisemny wniosek dotyczący:

- 1) rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy – składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;
- 2) udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części – składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo z jego części.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wymienione wnioski.

Łączenie urlopu rodzicielskiego 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. Wniosek powinien zawierać:

- określenie wymiaru czasu pracy,
- wskazanie okresu, w którym pracownik zamierza łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz
- oświadczenie pracownika o zamiarze łączenia części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu z pracą w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, z określeniem wymiaru czasu pracy, albo o braku takiego zamiaru.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

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 64 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) lub 68 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

W okresie korzystania z urlopu rodzicielskiego pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

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

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:

- 32 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 34 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka,
- 29 tygodni – w przypadku gdy przysługiwało mu 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Gdyby rodzice dziecka chcieli jednocześnie korzystać z urlopu rodzicielskiego, jak długo mogliby przebywać na tym urlopie?

Łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekroczyć 32 lub 34 tygodni. Gdyby więc oboje rodzice dziecka chcieli jednocześnie skorzystać z pełnego wymiaru tego urlopu, mogliby przebywać wspólnie na urlopie rodzicielskim odpowiednio przez 16 lub 17 tygodni.

O ile wydłuży się urlop rodzicielski, jeżeli pracownica przez pełen okres tego urlopu – tj. 32 tygodnie będzie pracować na ½ etatu?

Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego. Jeżeli więc pracownica przez cały okres urlopu będzie pracować na ½ etatu, to urlop rodzicielski wydłuży się o 16 tygodni ($32 \times \frac{1}{2} = 16$).

Pracownica jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, której termin rozwiązania przypada w trakcie urlopu rodzicielskiego. Czy pracodawca powinien przedłużyć umowę do końca trwania urlopu?

Nie. Ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy przysługująca pracownikowi korzystającemu z urlopu rodzicielskiego nie dotyczy przypadków, gdy do rozwiązania umowy dochodzi na skutek upływu czasu, na jaki została zawarta. Jeżeli więc pracownica świadczy pracę na podstawie umowy na czas określony, a termin jej rozwiązania przypada w trakcie urlopu rodzicielskiego, umowa nie przedłuży się do końca trwania urlopu, lecz rozwiąże się z upływem wskazanego w niej terminu. Pracownica zachowa jednak prawo do zasiłku macierzyńskiego za pozostały okres urlopu rodzicielskiego.

6.

Urlop ojcowski

Pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni.

Z urlopu ojcowskiego pracownik może skorzystać do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy życia.

Urlop ojcowski przysługuje także pracownikowi, który przysposobił dziecko. W takim przypadku pracownik może skorzystać z urlopu do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

W czasie korzystania z urlopu ojcowskiego pracownik objęty jest taką samą ochroną, jak w przypadku korzystania z urlopu macierzyńskiego. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Czy pracownik może skorzystać z urlopu ojcowskiego w czasie, gdy matka dziecka będzie przebywać na urlopie macierzyńskim?

Tak. Pracownik może korzystać z urlopu ojcowskiego w czasie, gdy matka dziecka będzie przebywać na urlopie macierzyńskim lub urlopie rodzicielskim.

Pracownik wykorzystał 2 tygodnie urlopu ojcowskiego, a następnie w tym samym roku urodziło mu się kolejne dziecko. Czy w takim przypadku pracodawca powinien po raz drugi udzielić pracownikowi urlopu ojcowskiego?

Tak. Pracownik ma prawo skorzystać z urlopu ojcowskiego z tytułu urodzenia każdego dziecka.

Pracownik złożył wniosek o udzielenie mu urlopu ojcowskiego w wymiarze 1 tygodnia. Z pozostałej części urlopu chciałby skorzystać w późniejszym terminie. Czy ma taką możliwość?

Tak. Urlop ojcowski może być dzielony na części. Pracownik może więc zdecydować, czy wykorzysta 2 tygodnie urlopu za jednym razem, czy też podzieli urlop na 2 części, tzn. wykorzysta dwa razy po 1 tygodniu urlopu ojcowskiego.

7.

Urlop wychowawczy

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

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, pracownik może skorzystać z dodatkowego urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączone prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka. Oznacza to, że jeden rodzic może skorzystać maksymalnie z 35 miesięcy urlopu wychowawczego.

Prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy ma jedynie rodzic samotnie wychowujący dziecko, 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.

Również w sytuacji, gdy dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna, przysługuje mu urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy.

Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać 36 miesięcy. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 5 częściach.

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.

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.

Jeżeli wniosek zostanie złożony po dokonaniu czynności prawnej zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę (np. po wypowiedzeniu umowy przez którąkolwiek ze stron), pracodawca udziela tego urlopu na okres nie dłuższy niż do dnia rozwiązania umowy o pracę.

Od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego (ale nie wcześniej niż na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu) do dnia zakończenia tego urlopu, stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. W tym okresie pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę. Ochrona nie obowiązuje:

- w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także
- gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi korzystającemu z urlopu wychowawczego w przypadku zwolnień grupowych lub indywidualnych przeprowadzanych na podstawie

przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli urlop wychowawczy został udzielony na okres dłuższy niż 3 miesiące. Ustawę stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

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. Pracownik może więc zatrudnić się np. na część etatu lub podjąć pracę na zlecenie, pod warunkiem, że nie będzie to kolidować z możliwością opiekowania się 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.

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.

Jeżeli więc pracodawca nie zgadza się na wcześniejszy powrót pracownika do pracy, pracownik ma możliwość jednostronnie zdecydować o skróceniu urlopu wychowawczego, z zachowaniem 30-dniowego terminu na uprzednie poinformowanie o tym fakcie pracodawcy.

Pracodawca ma obowiązek dopuścić 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.

Pytania i odpowiedzi

Czy urodzenie dziecka w trakcie urlopu wychowawczego prze- rywa ten urlop?

Nie. Pracownica, która urodzi dziecko w trakcie urlopu wychowawczego nie nabywa prawa do urlopu macierzyńskiego, lecz kontynuuje urlop wychowawczy na pierwsze dziecko, przysługuje jej natomiast zasiłek macierzyński przez okres ustalony przepisami jako okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego.

Czy pracownik może skorzystać z urlopu wychowawczego, jeżeli drugi rodzic dziecka nie pracuje?

Tak. Prawo do urlopu wychowawczego przysługuje także, gdy drugi rodzic dziecka nie pracuje i może zapewnić opiekę dziecku.

Czy za czas urlopu wychowawczego pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy?

Za czas przebywania na urlopie wychowawczym pracownik nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego. Jeżeli więc pracownik przez cały rok kalendarzowy przebywa na urlopie wychowawczym, nie nabywa prawa do urlopu wypoczynkowego za ten rok. Natomiast w przypadku, gdy urlop wychowawczy rozpoczyna się po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku (np. pracownik rozpoczyna urlop wychowawczy 15 lutego i nie wraca już do pracy), za ten rok przysługuje mu urlop w pełnym wymiarze. Także w przypadku, gdy okres urlopu wychowawczego przypada po nabyciu prawa do urlopu, a pracownik powraca do pracy w tym samym roku kalendarzowym (np. korzysta z urlopu wychowawczego od 1 marca do 31 sierpnia) ma prawo do pełnego wymiaru urlopu za ten rok.

8.

Obniżenie wymiaru czasu pracy przez pracownika uprawnionego do 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. We wniosku pracownik powinien wskazać okres, w jakim chce skorzystać z pracy w niższym wymiarze czasu pracy (nie dłuższy niż okres, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego) oraz określić wymiar obniżonego czasu pracy – nie niższy niż 1/2 etatu.

Od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy (ale nie wcześniej niż na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy) do dnia powrotu do pracy na poprzednich warunkach, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy, pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

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. Ochrona nie obowiązuje też w przypadku

zwolnień grupowych lub indywidualnych przeprowadzanych na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jeżeli pracownik złoży wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy np. na okres 2 lat, pracodawca musi wyrazić na to zgodę, natomiast ochrona z tym związana będzie przysługiwać pracownikowi jedynie przez okres 12 miesięcy, licząc od dnia złożenia wniosku, a nie przez cały okres pracy w obniżonym wymiarze.

Pytania i odpowiedzi

Pracownik wystąpił z wnioskiem o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do 1/4 etatu w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego. Czy pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika?

Nie. Pracownik może wnioskować o obniżenie jego wymiaru czasu pracy maksymalnie do 1/2 etatu.

Czy pracownik może zrezygnować z pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy przed upływem okresu wskazanego we wniosku?

Wcześniejszy powrót do pracy na poprzednich warunkach wymaga uzyskania zgody pracodawcy.

Czy pracownica może najpierw wykorzystać 24 miesiące urlopu wychowawczego, a następnie pracownik-ojciec dziecka złożyć wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy na okres 12 miesięcy?

Tak. Po wykorzystaniu przez pracownicę 24 miesięcy urlopu wychowawczego, przez pozostały okres pracownik-ojciec uprawniony do urlopu wychowawczego może świadczyć pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy.

9.

Przerwy na karmienie

Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy trwających po 45 minut każda. Na wniosek pracownicy przerwy na karmienie mogą być udzielane łącznie. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują.

W praktyce najczęściej pracownice wykorzystują przerwy na karmienie łącznie, co prowadzi do skrócenia dobowego wymiaru czasu pracy, dzięki czemu pracownica może zakończyć pracę o godzinę wcześniej (lub półtorej godziny, gdy karmi dwoje dzieci) albo rozpocząć ją odpowiednio później.

Przerwy na karmienie przysługują przez cały czas, kiedy pracownica karmi dziecko piersią.

Za czas przerw pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za urlop.

Przerwy na karmienie udzielane są na wniosek pracownicy, na podstawie jej oświadczenia, że karmi dziecko piersią. Obowiązujące przepisy nie upoważniają pracodawcy do żądania od pracownicy przedłożenia zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego fakt karmienia piersią.

10.

Zwolnienie na dziecko w wieku do 14 lat

Pracownikowi wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (tzw. dni opieki na dziecko).

O sposobie wykorzystania zwolnienia w danym roku kalendarzowym decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

Zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny. Pracownik zatrudniony na ½ etatu, który zdecyduje się korzystać ze zwolnienia w godzinach, a nie dniach, będzie miał prawo do 8 godzin zwolnienia ($1/2$ z 16).

Ze zwolnienia może skorzystać każde z rodziców (opiekunów) dziecka, jednakże w sytuacji, gdy oboje pozostają w zatrudnieniu, ze zwolnienia może skorzystać tylko jedno z nich.

O terminie wykorzystania zwolnienia decyduje pracownik. Niewykorzystane dni lub godziny zwolnienia nie przechodzą na następny rok.

Pytania i odpowiedzi

Pracownik wychowuje dwoje dzieci w wieku 8 i 12 lat. Czy przysługuje mu 2 czy 4 dni zwolnienia?

Wymiar zwolnienia nie zależy od liczby wychowywanych dzieci. Pracownik może więc skorzystać z 16 godzin albo 2 dni wolnych w ciągu

roku. Istotne jest natomiast, aby przynajmniej jedno z dzieci miało mniej niż 14 lat.

Pracownica wspólnie z mężem wychowuje dziecko współmałżonka. Czy ma prawo do zwolnienia?

Tak. Ze zwolnienia może skorzystać pracownik wychowujący własne dzieci, jak również dzieci współmałżonka, dzieci przysposobione lub wzięte na wychowanie.

Czy pracodawca może odmówić udzielenia zwolnienia, jeżeli drugi z rodziców przebywa na urlopie wychowawczym na dziecko?

Nie. Pracownik ma prawo skorzystać ze zwolnienia, nawet gdy w tym samym czasie drugi z rodziców korzysta z urlopu wychowawczego na dziecko.

Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia tego może korzystać jedno z nich.

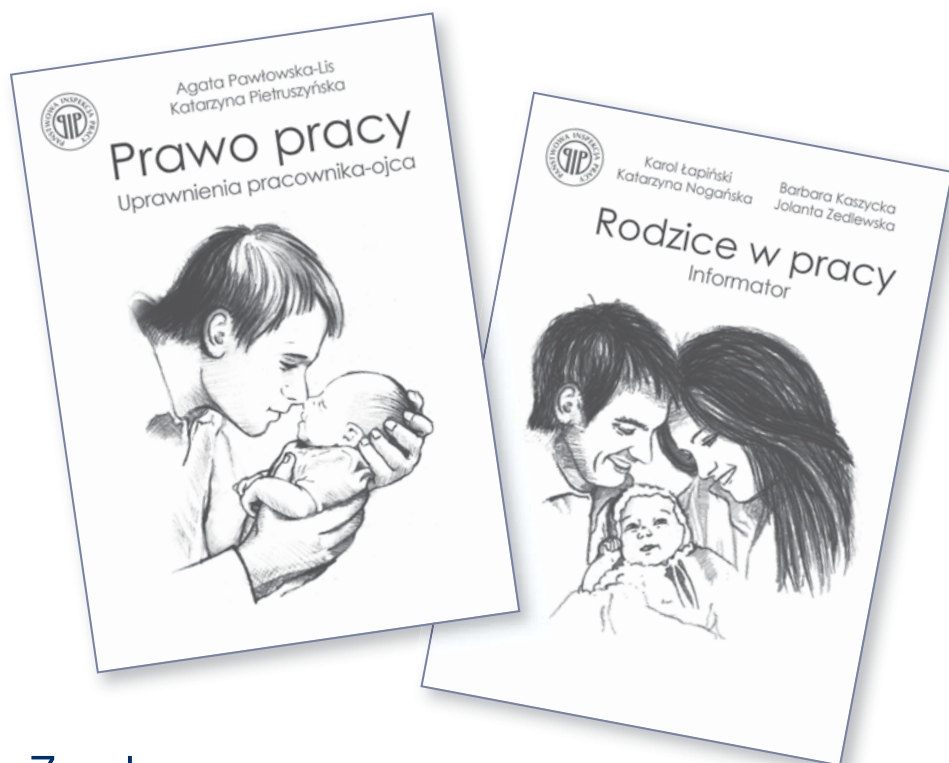
Spis treści:

1. Cięża – szczególna ochrona stosunku pracy	3
2. Prawa pracownic w ciąży	5
3. Urlop macierzyński	8
4. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	12
5. Urlop rodzicielski	14
6. Urlop ojcowski	20
7. Urlop wychowawczy	22
8. Obniżenie wymiaru czasu pracy przez pracownika uprawnio- nego do urlopu wychowawczego	26
9. Przerwy na karmienie	28
10. Zwolnienie na dziecko w wieku do 14 lat	29

Zapraszamy

do zapoznania się z innymi wydawnictwami
Państwowej Inspekcji Pracy, poświęconymi
uprawnieniom rodzicielskim:

- Rodzice w pracy. Informator
- Prawo pracy. Uprawnienia pracownika-ojca.



Zachęcamy

do odwiedzania strony internetowej Państwowej Inspekcji Pracy
www.pip.gov.pl.

Znajdziecie tam Państwo pozostałe nasze publikacje w formie
plików pdf do bezpłatnego pobrania.

Pracodawca polecił pracownicy w ciąży, aby ta została dłużej w pracy w związku z koniecznością przygotowania pilnego sprawozdania. Czy może ona odmówić pracy po godzinach? Jakie dokumenty powinna przedstawić pracodawcy, by mogła skorzystać z urlopu macierzyńskiego? Czy pracownik może skorzystać z urlopu ojcowskiego w czasie, gdy matka dziecka będzie przebywać na urlopie macierzyńskim?

Odpowiedzi na te i inne pytania, związane z uprawnieniami rodzicielskimi, można znaleźć w niniejszej broszurze. W publikacji zaprezentowane zostały informacje dotyczące ochrony praw pracownic w ciąży oraz urlopów przysługujących rodzicom.