

PRAWO PRACY



Aleksandra Grabska

# Uprawnienia rodzicielskie pracujących ojców

 MATERIAŁY INFORMACYJNE

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

Aleksandra Grabska

# Uprawnienia rodzicielskie pracujących ojców

Warszawa 2025

Projekt graficzny serii wydawniczej i łamanie

**Paula Buler**

Opracowanie redakcyjne

**Izabella Dobrzańska**

Stan prawny: czerwiec 2025 r.

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy

Wydanie 1/2025

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY  
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY  
WARSZAWA 2025  
[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

# Spis treści

<b>Wstęp</b>	<b>5</b>
<b>I. Najważniejsze zagadnienia</b>	<b>6</b>
<b>II. Urlop macierzyński</b>	<b>7</b>
1. W jakim wymiarze przysługuje urlop macierzyński?	7
2. Urlop macierzyński – tylko dla mam?	7
3. Co musi zrobić pracownik-ojciec wychowujący dziecko, aby przejąć część urlopu macierzyńskiego?	9
4. Prawo do części urlopu macierzyńskiego dla pracownika-ojca. Umowa zlecenia matki dziecka	9
<b>III. Uzupełniający urlop macierzyński</b>	<b>11</b>
1. Urlop uzupełniający – nowe uprawnienie dla rodziców wcześniaków	11
2. Dla kogo uzupełniający urlop macierzyński?	11
3. Ważne informacje	12
<b>IV. Urlop ojcowski</b>	<b>13</b>
1. Wyłączne uprawnienie ojca	13
1.1. Pytania i odpowiedzi	13
1.2. Ważne informacje	13
<b>V. Urlop rodzicielski</b>	<b>14</b>
<b>VI. Uprawnienia pracowników-rodziców adopcyjnych lub będących rodziną zastępczą</b>	<b>16</b>
1. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	16
<b>VII. Urlop wychowawczy</b>	<b>17</b>
Wyjątek:	17
<b>VIII. Dodatkowe prawa pracujących ojców</b>	<b>19</b>
<b>IX. Ochrona przed zwolnieniem</b>	<b>20</b>
Wyjątki	21
<b>X. Zakaz kumulowania uprawnień</b>	<b>22</b>
<b>XI. Podstawy prawne i inne źródła</b>	<b>23</b>



# Wstęp

Dowiedziałeś się, że zostaniesz ojcem? Gratulacje! Przed Tobą wyjątkowy etap życia – pełen wyzwań i nowych obowiązków. Pojawienie się dziecka to wielka zmiana, także w kontekście zawodowym. W jaki sposób pogodzić pracę z nową sytuacją? Czy przysługują Ci dodatkowe urlopy? Jaka ochrona prawna Ci przysługuje?

Urlop ojcowski, rodzicielski, wychowawczy – to nie tylko hasła, ale konkretne uprawnienia, z których warto skorzystać. Niestety, przepisy bywają niejasne, a ich interpretacja czasochłonna – zwłaszcza gdy brakuje przestrzeni na spokojne rozeznanie się w sytuacji. Dzięki tej broszurze uzyskasz przydatne informacje dotyczące Twoich uprawnień, dowiesz się na czym polega ochrona przed zwolnieniem oraz jakie wnioski należy złożyć do pracodawcy. Otrzymasz także wiele pomocnych wskazówek opartych na praktycznych przykładach, które ułatwią odnalezienie się w nowej roli – nie tylko jako tata, ale też jako świadomy pracownik.

Większość uprawnień rodzicielskich przysługuje ojcom, którzy są **pracownikami**<sup>1)</sup>. Należy jednak podkreślić, że pod pewnymi warunkami również **ubezpieczony-ojciec** dziecka może z nich skorzystać. Dotyczy to ojców prowadzących działalność gospodarczą, bądź zleceniobiorców, **którzy przystąpili do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego**. Osoby takie mają prawo do uzyskania świadczeń z ZUS za okres odpowiadający urlopom przeznaczonym dla rodziców będących pracownikami (takich jak urlop ojcowski czy rodzicielski). Należy jednak podkreślić, że brak opłacania składek na ubezpieczenie chorobowe **uniemożliwi skorzystanie z powyższych świadczeń**.

---

1 Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

# I. Najważniejsze zagadnienia

Uprawnienia przysługujące ojcom, którzy są pracownikami:

- urlop macierzyński,
- uzupełniający urlop macierzyński,
- urlop ojcowski,
- urlop rodzicielski,
- urlop wychowawczy,
- zwolnienie od pracy dla pracownika wychowującego dziecko do lat 14,
- praca zdalna,
- zakaz zatrudniania pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia powyżej 8 godzin bez jego zgody,
- elastyczna organizacja pracy,
- obniżenie wymiaru czasu pracy,
- zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej,
- zakaz zatrudniania bez zgody pracownika wychowującego dziecko do ukończenia 8. roku życia: w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, delegowania poza stałe miejsce pracy,
- ochrona przed zwolnieniem.

## II. Urlop macierzyński

### 1. W jakim wymiarze przysługuje urlop macierzyński?

To zależy od tego, ile dzieci urodzi się **przy jednym porodzie**:

- 1 dziecko to 20 tygodni urlopu,
- 2 dzieci to 31 tygodni urlopu,
- 3 dzieci to 33 tygodnie urlopu,
- 4 dzieci to 35 tygodni urlopu,
- 5 dzieci i więcej to 37 tygodni urlopu.

### 2. Urlop macierzyński – tylko dla mam?

Z urlopu macierzyńskiego korzystają w przeważającej mierze mamy. Jednakże, w szczególnych przypadkach, również ojcowie wychowujący dziecko będą mieli prawo do skorzystania z tego urlopu. Wszystko zależy od woli matki, jej zdrowia oraz wymiaru urlopu macierzyńskiego, który wykorzystała po porodzie. Poniżej opisano sytuacje, w których to pracownik-ojciec wychowujący dziecko **przejmie część urlopu macierzyńskiego** [1]:

Lp.	Sytuacja	Ile urlopu musi wykorzystać matka	Urlop macierzyński dla ojca
1.	Matka chce zrezygnować z urlopu macierzyńskiego	Co najmniej 14 tygodni po porodzie	W pozostałym wymiarze
2.	Matka posiada orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji i chce zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego	Co najmniej 8 tygodni po porodzie	W pozostałym wymiarze
3.	Matka przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem	Co najmniej 8 tygodni po porodzie	W okresie przebywania matki w szpitalu lub zakładzie leczniczym
4.	Zgon matki w trakcie urlopu macierzyńskiego		W pozostałym wymiarze

Lp.	Sytuacja	Ile urlopu musi wykorzystać matka	Urlop macierzyński dla ojca
5.	Porzucenie dziecka przez matkę	Co najmniej 8 tygodni po porodzie	Pozostałą część może wykorzystać pracownik-ojciec wychowujący dziecko
6.	Matka dziecka była nieubezpieczona i wystąpił któryś z wymienionych przypadków: zgon matki, porzucenie dziecka, brak możliwości sprawowania osobistej opieki przez matkę posiadającą orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji		Pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji
7.	Podjęcie przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy		Pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania obowiązującego wymiaru



**Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa [2].**

## PRZYKŁAD

Karolina przed porodem wykorzystała tydzień urlopu macierzyńskiego. Jeżeli chciałaby zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego na rzecz Filipa (pracownika-ojca), musiałaby wykorzystać jeszcze 14 tygodni urlopu macierzyńskiego po urodzeniu dziecka. Łącznie Karolina musi zatem wykorzystać 15 tygodni urlopu macierzyńskiego, aby Filip skorzystał z pozostałej części urlopu macierzyńskiego. Filip wykorzysta część urlopu macierzyńskiego w wymiarze 5 tygodni, jeżeli przy porodzie urodziło się jedno dziecko.

### 3. Co musi zrobić pracownik-ojciec wychowujący dziecko, aby przejąć część urlopu macierzyńskiego?

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ sytuacja nr 1</li><li>■ sytuacja nr 2</li><li>■ sytuacja nr 7</li></ul>                         | <p>Pracownik-ojciec składa do pracodawcy wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie <b>nie krótszym niż 14 dni</b> przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ sytuacja nr 3</li><li>■ sytuacja nr 4</li><li>■ sytuacja nr 5</li><li>■ sytuacja nr 6</li></ul> | <p>Pracownik-ojciec składa do pracodawcy wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej. <b>Ustawodawca nie określa terminu złożenia takiego wniosku.</b> Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek.</p>                         |

### 4. Prawo do części urlopu macierzyńskiego dla pracownika-ojca. Umowa zlecenia matki dziecka

Prawo stanowi, że w sytuacji, gdy matka dziecka nie ma tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym, wówczas pracownik-ojciec wychowujący dziecko co do zasady nie będzie mógł skorzystać z urlopu macierzyńskiego. Jednakże w wyjątkowych sytuacjach (patrz tabela, sytuacja nr 6 i 7) pracownik-ojciec wychowujący dziecko będzie mógł złożyć wniosek do pracodawcy o udzielenie części urlopu macierzyńskiego. Warto wskazać, że podobnie będzie w przypadku gdy matka dziecka wykonuje czynności na podstawie umowy zlecenia. Jeżeli nie została ona objęta dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym, wówczas pracownik-ojciec wychowujący dziecko nie nabędzie prawa do części urlopu macierzyńskiego, chyba że wystąpią okoliczności przytoczone w sytuacji nr 6.



Z punktu widzenia orzecznictwa:

Odmowa udzielenia pracownikowi-ojcu urlopu macierzyńskiego a następnie rodzicielskiego z tego tylko powodu, że z literalnej wykładni art. 180 § 5 k.p. [3] wynika, że warunkiem udzielenia urlopu macierzyńskiego dla ojca jest legitymowanie się przez matkę statusem pracownicy albo innym tytułem ubezpieczenia z tytułu choroby lub macierzyństwa, stanowi przejaw niedozwolonej dyskryminacji ojca-pracownika ze względu na płeć.

Wyrok Sądu Najwyższego z 18 listopada 2020 r., sygn. akt III PK 53/19

# III. Uzupelniajacy urlop macierzyński

## 1. Urlop uzupelniajacy – nowe uprawnienie dla rodzicow wcześnieiaków

Od 19.03.2025 r. w Polsce obowiazuje uzupelniajacy urlop macierzyński przeznaczony dla rodzicow dzieci przedwczesnie urodzonych albo wymagajacych hospitalizacji. Celem tego urlopu jest rekompensata pracownikom-rodzicom braku mozliwosci przerwania urlopu macierzyńskiego do uplywu 8 tygodni po porodzie, a takze umozliwienie rodzicom opieki dzieci dlugotrwale hospitalizowanych.

## 2. Dla kogo uzupelniajacy urlop macierzyński?

Uprawnienie do uzupelniajacego urlopu macierzyńskiego przysluguje obojgu rodzicom. To rodzice zdecyduja, czy bedzie z niego korzystac matka, czy ojciec dziecka. Uprawnienie to jest zalezne od tego, w ktorym tygodniu ciazy dziecko sie urodzi, ile bedzie wazyc oraz czy bedzie wymagało hospitalizacji.

Uzupelniajacy urlop macierzyński przysluguje w razie wystapienia sytuacji opisanych ponizej:

Lp.	Dziecko urodzone:	Wymiar uzupelniajacego urlopu macierzyńskiego:
1.	Przed 28. tygodniem ciazy lub z masa urodzeniowa nie wieksza niz 1000 g	Tydzien uzupelniajacego urlopu macierzyńskiego za kazdy tydzien pobytu dziecka w szpitalu do uplywu 15. tygodnia po porodzie
2.	Po 28. tygodniu ciazy i przed ukończeniem 37. tygodnia ciazy i z masa urodzeniowa wieksza niz 1000 g	Tydzien uzupelniajacego urlopu macierzyńskiego za kazdy tydzien pobytu dziecka w szpitalu do uplywu 8. tygodnia po porodzie
3.	Po ukończeniu 37. tygodnia ciazy i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem ze pobyt dziecka w szpitalu po porodzie bedzie wynosil co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni bedzie przypadal w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie	Tydzien uzupelniajacego urlopu macierzyńskiego za kazdy tydzien pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do uplywu 8. tygodnia po porodzie

### 3. Ważne informacje

- Uzupełniający urlop macierzyński należy wykorzystać bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego.
- Ustalając wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego niepełny tydzień zaokrągla się w górę do pełnego tygodnia.
- Uzupełniający urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo na wniosek składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownicę albo pracownika-ojca wychowującego dziecko [1].
- Wniosek należy złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego.
- Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek o uzupełniający urlop macierzyński.
- Za okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa [2].

#### PRZYKŁAD

Michał urodził się w 32. tygodniu ciąży, ważył 1100 g i musiał po porodzie zostać w szpitalu jeszcze przez 4 dni. Jako że przy ustalaniu wymiaru urlopu uzupełniającego niepełny tydzień zaokrągla się w górę, rodzicom dziecka hospitalizowanego będzie przysługiwał urlop uzupełniający w wymiarze 1. tygodnia.

#### PRZYKŁAD

Maria urodziła się w 36. tygodniu ciąży i ważyła 988 g. Z uwagi na jej niską masę urodzeniową, niezależnie od tego, w którym tygodniu ciąży się urodziła, rodzicom będzie przysługiwało prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w wymiarze jednego tygodnia za każdy tydzień pobytu Marii w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie.

#### PRZYKŁAD

Alicja urodziła się w 40. tygodniu ciąży, jednakże z uwagi na konieczność hospitalizacji pozostała w szpitalu po porodzie jeszcze przez 3 dni. W powyższej sytuacji rodzice nie mają prawa do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, gdyż nie spełniają wymagań ustawowych. W razie konieczności hospitalizacji dziecka, które urodziło się po 37. tygodniu ciąży, uprawnienie do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego rodzice nabędą jeżeli pierwszy dzień hospitalizacji przypada w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie.

## IV. Urlop ojcowski

### 1. Wyłączne uprawnienie ojca

Urlop ojcowski przysługuje wyłącznie pracownikom-ojcom. Jest uprawnieniem niezależnym, oznacza to, że nawet jeżeli matka dziecka jest bezrobotna, pracownik-ojciec może ze swojego prawa skorzystać.

#### 1.1. Pytania i odpowiedzi

##### Ile wynosi wymiar urlopu ojcowskiego?

Pracownik-ojciec ma prawo do 2 tygodni urlopu ojcowskiego.

##### Do kiedy można go wykorzystać?

Do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia.

#### PRZYKŁAD

Robert został tatą 13 maja 2024 r. Urlop ojcowski w wymiarze 2 tygodni będzie mógł wykorzystać najpóźniej do 12 maja 2025 r. (włącznie).

##### Czy urlop ojcowski można podzielić na części?

Urlop ojcowski można wykorzystać nie więcej niż w dwóch częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. Tydzień odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

##### Kiedy należy złożyć wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego?

Co najmniej na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu [1].

##### Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu ojcowskiego?

Nie, pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika.

#### 1.2. Ważne informacje

- Za okres urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa [2].
- 2 tygodnie urlopu ojcowskiego przysługują pracownikowi-ojcu niezależnie od tego, ile dzieci urodziło się przy jednym porodzie. Nie ma więc znaczenia, czy pracownik został ojcem jednego dziecka, czy bliźniaków. Wymiar urlopu ojcowskiego pozostanie niezmienny.

## V. Urlop rodzicielski

Celem urlopu rodzicielskiego jest osobiste sprawowanie opieki nad dzieckiem. Urlop ten jest uprawnieniem przysługującym obojgu rodzicom, co więcej, mogą oni z niego korzystać jednocześnie.



**Z punktu widzenia orzecznictwa:**

**Prawo do urlopu rodzicielskiego dla pracownika – ojca nie jest uzależnione od uprzedniego wykorzystania urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego.**

Wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2022 r., sygn. akt I PSKP 24/22



**Wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi albo 41 tygodni (gdy urodzi się jedno dziecko) albo 43 tygodnie (gdy przy jednym porodzie urodziło się więcej dzieci). Zarówno matka, jak i ojciec dziecka mają wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, którego nie można przenieść na drugiego z rodziców.**

### PRZYKŁAD

Anna (matka dziecka) zawarła umowę zlecenia. Nie przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Karol (ojciec dziecka) pracuje na podstawie umowy o pracę. Karol wykorzystał 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego. Pozostała część (9 tygodni) przepadnie, ponieważ Anna nie ma prawa do zasiłku macierzyńskiego. Karol nie będzie mógł skorzystać z 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, które przysługiwałyby Annie.

Rodzice nie muszą wykorzystać całej puli urlopu rodzicielskiego od razu, urlop ten może być podzielony na 5 części. Należy jednak pamiętać, że musi zostać wykorzystany do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.

Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u tego pracodawcy, który urlopu udziela. Wówczas pracownik może pracować najwyżej na ½ etatu przez czas do końca wymiaru urlopu rodzicielskiego. Co ważne, w takiej sy-

tuacji wymiar urlopu rodzicielskiego ulega proporcjonalnemu wydłużeniu (maksymalnie do 82/86 tygodni).

#### PRZYKŁAD

Piotr złożył wniosek o urlop rodzicielski w wymiarze 12 tygodni. Jednocześnie zadeklarował, że przez cały okres tego urlopu będzie pracował na 1/2 etatu. W związku z tym wymiar jego urlopu rodzicielskiego wydłuży się o 6 tygodni (12 tygodni × 1/2 etatu).

**Wniosek o urlop rodzicielski należy złożyć najpóźniej 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z niego.**

**Pracodawca nie może odmówić jego udzielenia [1].**

**Wniosek o wykonywanie pracy w trakcie urlopu – należy złożyć najpóźniej 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy [1]. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w terminie 7. dni od dnia otrzymania wniosku.**



# VI. Uprawnienia pracowników-rodziców adopcyjnych lub będących rodziną zastępczą

Rodzice adopcyjni oraz osoby pełniące rolę **rodziny zastępczej** mają prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

## 1. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

- Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza – korzysta z urlopu do ukończenia przez dziecko **7. lub 10. lat** w przypadku odroczenia obowiązku szkolnego.
- Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie **przysposobienia dziecka** – do ukończenia przez dziecko 14. lat.
- Wymiar urlopu jest taki sam jak dla rodziców biologicznych (20-37 tygodni).
- W żadnym wypadku urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego nie może trwać krócej niż 9 tygodni.

### PRZYKŁAD

1 czerwca 2025 r. Szymon przyjął na wychowanie jako rodzina zastępcza Kasię, która obchodzi siódme urodziny 25 czerwca 2025 r. Szymon nie skorzysta z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, ale będzie miał prawo do 9. tygodni urlopu, pomimo tego, że w trakcie jego korzystania Kasia skończy 7 lat.

Urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze 41/43 tygodni i można go wykorzystać do czasu ukończenia przez dziecko:

- 7/10 lat w przypadku odroczenia obowiązku szkolnego (rodzina zastępcza),
  - 14 lat – gdy zostało wszczęte postępowanie w sprawie przysposobienia dziecka.
- W żadnym wypadku urlop rodzicielski nie może trwać krócej niż 38 tygodni.

## VII. Urlop wychowawczy

### Komu przysługuje?

Pracownikowi, którego staż pracy wynosi co najmniej 6 miesięcy. Liczy się ogólny staż pracy, a nie zatrudnienie u obecnego pracodawcy.

#### PRZYKŁAD

Jakub pracuje na podstawie umowy o pracę u obecnego pracodawcy od 2 miesięcy. Jednak łączny jego staż pracy wynosi 4 lata, ponieważ wcześniej pracował na podstawie umów o pracę u innych pracodawców. Jakub ma zatem prawo do urlopu wychowawczego i może złożyć do obecnego pracodawcy wniosek o jego udzielenie.

- **Cel:** sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.
- **Wymiar:** 36 miesięcy przysługujące obojgu rodzicom lub opiekunom łącznie. Każde z rodziców lub opiekunów ma wyłączne prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze 1 miesiąca. Jeżeli rodzice lub opiekunowie zdecydują, że z urlopu wychowawczego będzie korzystać tylko ojciec lub opiekun dziecka, wówczas może on przebywać na urlopie najwyżej 35 miesięcy. Urlop wychowawczy można podzielić maksymalnie na 5 części. Rodzice lub opiekunowie mogą korzystać z urlopu wychowawczego jednocześnie.

### Wyjątek:

rodzicowi lub opiekunowi przysługuje prawo do pełnych 36 miesięcy urlopu wychowawczego jeżeli:

- drugi rodzic lub opiekun nie żyje,
- drugi rodzic lub opiekun nie ma władzy rodzicielskiej,
- drugi rodzic lub opiekun został pozbawiony władzy rodzicielskiej,
- dziecko pozostaje pod opieką wyłącznie jednego opiekuna.

### Do kiedy można skorzystać z urlopu wychowawczego?

Do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.

### Czy można wykonywać pracę w trakcie korzystania z urlopu wychowawczego?

Tak, 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. Jeżeli pracodawca dowiedział się o tym, że pracownik przestał opiekować się dzieckiem wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie, który pracodawca wskaże, nie później niż

w ciągu 30 dni od dnia otrzymania takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

### **Czy można zrezygnować z urlopu wychowawczego?**

Tak:

- w każdym czasie – za zgodą pracodawcy,
- po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.



**Urlop wychowawczy jest urlopem bezpłatnym.  
Wniosek o urlop złoż najpóźniej 21 dni przed  
rozpoczęciem korzystania z urlopu.**

## VIII. Dodatkowe prawa pracujących ojców

- Pracownik-ojciec, **który ma prawo do urlopu wychowawczego**, może złożyć do pracodawcy wniosek o **obniżenie jego wymiaru czasu pracy** do maksymalnie ½ etatu. Pracodawca ma obowiązek taki wniosek uwzględnić. Pracownik może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy nie dłużej niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.
- **Praca zdalna**: dla pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia. Pracodawca może odmówić tylko gdy rodzaj lub organizacja pracy uniemożliwiają wykonywanie pracy w formie zdalnej.
- **Elastyczna organizacja pracy**: dla pracowników wychowujących dzieci do ukończenia przez nie 8. roku życia. Pracownik może złożyć wniosek o: pracę zdalną; pracę w systemie przerywanego czasu pracy; tzw. weekendowy system czasu pracy; pracę w systemie skróconego tygodnia; tzw. ruchomy czas pracy; indywidualny rozkład czasu pracy lub obniżenie wymiaru czasu pracy. Pracodawca jednak nie musi wyrażać zgody na elastyczną organizację pracy.
- **Zwolnienie** od pracy na opiekę nad dzieckiem do lat 14. w wymiarze 2 dni lub 16 godzin.
- **Zakaz zatrudniania** pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia **bez jego zgody**: w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowania go poza stałe miejsce pracy.
- **Zakaz zatrudniania** pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia powyżej 8 godzin na dobę bez jego zgody.
- **Dopuszczenie pracownika** po zakończeniu korzystania z przysługujących rodzicom urlopów do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.
- **Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej** w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem.

## IX. Ochrona przed zwolnieniem

Pracownikom korzystającym z uprawnień rodzicielskich przysługuje szeroka ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy. Poniżej wskazano w jakich sytuacjach oraz w **jakim okresie pracodawca nie może:**

- **prowadzić przygotowań** do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem,
- **wypowiedzieć ani rozwiązać** stosunku pracy z pracownikiem.

Lp.	Uprawnienie	Od kiedy obowiązuje ochrona?
1.	Urlop ojcowski albo jego część	Od momentu złożenia wniosku o udzielenie urlopu, nie wcześniej niż na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu do dnia jego zakończenia
2.	Urlop macierzyński albo jego część	Od momentu złożenia wniosku o udzielenie urlopu, nie wcześniej niż na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu do dnia jego zakończenia
3.	Urlop rodzicielski albo jego część	Od momentu złożenia wniosku o udzielenie urlopu, nie wcześniej niż na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu do dnia jego zakończenia
4.	Uzupełniający urlop macierzyński	Od momentu złożenia wniosku o udzielenie urlopu, nie wcześniej niż na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu do dnia jego zakończenia



**Z punktu widzenia orzecznictwa:**

**Ochrona przyznana pracownikom wyklucza zarówno powzięcie decyzji o zwolnieniu, jak i podjęcie działań przygotowawczych do zwolnienia, takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia pracownika.**

Wyrok TSUE z 11.10.2007 r., w sprawie C-460/06,  
NADINE PAQUAY v. SOCIÉTÉ D'ARCHITECTES HOET + MINNE SPRL

## Wyjątki

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem może nastąpić w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.



Pracodawca nie może także **wypowiedzieć ani rozwiązać umowy** o pracę (brak zakazu prowadzenia przygotowań do zwolnienia) w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o:

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

Ochrona stosunku pracy przysługuje od dnia złożenia wniosku, ale najwcześniej na **21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu lub obniżonego wymiaru do dnia jego zakończenia lub powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę 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 (brak wymogu wyrażenia zgody przez zakładową organizację związkową). Pracownik może w każdym czasie rozwiązać z pracodawcą umowę o pracę na mocy porozumienia stron.



## X. Zakaz kumulowania uprawnień

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, część uprawnień rodzicielskich przysługuje tylko jednemu z nich. To oni decydują poprzez złożenie odpowiedniego oświadczenia do pracodawcy o tym, kto z nich będzie korzystał z danego uprawnienia. Powyższe dotyczy:

- Zakazu zatrudniania pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia powyżej 8 godzin na dobę bez jego zgody.
- Zakazu zatrudniania pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia bez jego zgody w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, systemie przerywanego czasu pracy oraz zakaz jego delegowania poza stałe miejsce pracy.
- Możliwości obniżenia wymiaru etatu dla pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego.
- Zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin przysługujących pracownikowi wychowującemu przynajmniej 1 dziecko w wieku do 14 lat.

## XI. Podstawy prawne i inne źródła

1. 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 (Dz.U. z 2025 r. poz. 322) określa szczegółowo informacje o tym, jakie dokumenty oraz jakie informacje należy zawrzeć we wnioskach składanych do pracodawcy.
2. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2025 r. poz. 501). Zasiłek macierzyński oraz zasiłek opiekuńczy na opiekę nad dzieckiem regulują przepisy art. 29- 35 ustawy.
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm) Uprawnienia rodzicielskie opisane są w art. 175<sup>1</sup> – 189<sup>1</sup> ustawy.

## UPRAWNIENIA OJCÓW W PIGUŁCE

Lp.	Rodzaj uprawnień	Komu przysługuje?	Wymiar	Uwagi
1.	Urlop macierzyński	Możliwość przejęcia części urlopu macierzyńskiego przez ojca będącego pracownikiem	Łącznie 20-37 tygodni. Po porodzie 8-14 tygodni dla matki. Pozostała część dla pracownika-ojca	Warunki i szczególne okoliczności przejęcia urlopu macierzyńskiego opisano wcześniej
2.	Uzupełniający urlop macierzyński (NOWOŚĆ)	Ojciec będący pracownikiem	Do 15. tygodnia po porodzie Do 8. tygodnia po porodzie Od 5. dnia do 8. tygodni po porodzie	Dla rodziców wcześniaków i dzieci hospitalizowanych
3.	Urlop rodzicielski	Ojciec będący pracownikiem	Łącznie dla matki i ojca 41-43 tygodnie Każdy rodzic samodzielnie 9 tygodni	Do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat
4.	Urlop ojcowski	Ojciec będący pracownikiem	2 tygodnie Tylko dla ojców	Możliwość wykorzystania do 12 miesięcy od urodzenia dziecka
5.	Urlop wychowawczy	Ojciec będący pracownikiem co najmniej 6 miesięcy	Łącznie dla matki i ojca 36 miesięcy 1 miesiąc dla każdego z rodziców	Do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. Urlop jest bezpłatny

› Egzemplarz bezpłatny



[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

