



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



## Rodzice w pracy



Zanim  
podejmiesz pracę

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

# Prawo chroni matki

Od chwili zajścia w ciążę podlegasz szczególnej ochronie prawa pracy, także w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. W tym czasie pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać z Tobą umowy o pracę.



## Ochrona nie działa:

- w stosunku do pracownic, z którymi zawarto umowę na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca,
- gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy i reprezentująca ją zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy,
- w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

# W razie zwolnień

## Czy wiesz, że...?

**...pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, redukując załogę w ramach zwolnień indywidualnych lub grupowych, nie może pozbyć się kobiet ciężarnych** i osób korzystających z urlopu macierzyńskiego. Może jedynie wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy lub płacy. Jeśli w rezultacie zmniejszy to ich wynagrodzenie, do końca okresu ochronnego przysługuje im dodatek wyrównawczy do wysokości uprzedniej pensji.

Jeśli zawarłaś umowę terminową (na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na okres próbny trwający dłużej niż jeden miesiąc), ulegnie ona rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki była zawarta, o ile termin końcowy tego okresu przypadnie przed upływem trzeciego miesiąca ciąży. Gdyby umowa ta miała ulec rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, wówczas ulega automatycznemu przedłużeniu do dnia porodu (przedłużenie nie dotyczy umów na zastępstwo).



# Prawa przyszłej matki

Jesteś w ciąży? Poinformuj o tym pracodawcę! Zrób to, by w pełni korzystać z praw, jakie gwarantuje Ci prawo pracy. Pamiętaj! Gdy jesteś w okresie ciąży, pracodawca:

- jest obowiązany udzielać Ci zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy,
- nie może zatrudniać Cię przy pracach wzbronionych ciężarnym,



- nie może bez Twojej zgody delegować Cię poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w przerywanym systemie czasu pracy,
- nie może zatrudniać Cię w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej,
- nie może zatrudniać Cię

ponad 8 godzin na dobę, jeśli pracujesz w równoważnym systemie czasu pracy, przy dozorze urządzeń, przy pilnowaniu mienia i ochronie osób, w ruchu ciągłym, w systemie skróconego tygodnia pracy albo w weekendowym systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta (w razie braku pracy zachowujesz prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru czasu pracy).

# Kiedy urlop macierzyński?

Jeśli urodzisz dziecko będąc zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę albo umowy o pracę nakładczą, masz prawo do urlopu macierzyńskiego. Nie ma znaczenia, czy jesteś zatrudniona na czas nieokreślony, czy na zasadach umowy terminowej, w jakim wymiarze czasu pracujesz i jaki jest Twój staż pracy.

## Wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia 1 dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni w przypadku urodzenia 2 dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodnie w przypadku urodzenia 3 dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni w przypadku urodzenia 4 dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni w przypadku urodzenia 5 i więcej dzieci przy jednym porodzie.

## Czy wiesz, że...?

**...możesz rozpocząć korzystanie z urlopu macierzyńskiego jeszcze przed urodzeniem dziecka** – wystarczy, że wystąpisz do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie nie więcej niż 6 tygodni urlopu przed przewidywaną datą porodu. Przewidywaną datę porodu potwierdza w zaświadczeniu opiekujący się Tobą lekarz. Po porodzie wykorzystasz pozostałą część urlopu macierzyńskiego, aż do wyczerpania pełnego przysługującego Ci wymiaru urlopu.

# Kiedy urlop dodatkowy?

Od 2013 roku prawo do skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje obojgu rodzicom, bez spełnienia dodatkowych warunków. Urlop ten musisz wykorzystać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, jednorazowo lub w częściach, nie więcej niż dwóch. Możesz ten urlop wykorzystać w pełnym wymiarze sama lub też urlopem tym podzielić się z ojcem dziecka. Pamiętaj jednak, że w tym samym czasie z uprawnienia do dodatkowego urlopu macierzyńskiego może korzystać tylko jedno z rodziców.

Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego masz prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka
- do 8 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Z dodatkowego urlopu macierzyńskiego może skorzystać zarówno matka, jak i ojciec dziecka. Urlop może być wykorzystany jednorazowo lub w dwóch częściach przypadających bezpośrednio jedna po drugiej – w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności. Wniosek o dodatkowy urlop macierzyński składasz pracodawcy nie później niż 14 dni przed rozpoczęciem urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

Możesz łączyć dodatkowy urlop macierzyński z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu w wymiarze nie wyższym niż ½ etatu.

# Kiedy urlop rodzicielski i ojcowski?

Bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze możesz skorzystać z urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni – niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Z urlopu rodzicielskiego możesz skorzystać maksymalnie w trzech częściach, z których żadna nie może być krótsza niż 8 tygodni, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej.

Urlop rodzicielski przysługuje zarówno matce, jak i ojcu dziecka. Oboje rodzice mogą też jednocześnie korzystać z tego urlopu. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać 26 tygodni.

Wniosek o urlop rodzicielski składasz nie później niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek. Pracownica może też nie później niż 14 dni po porodzie, złożyć jeden wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

W czasie urlopu rodzicielskiego możesz pracować u pracodawcy udzielającego urlopu na maksymalnie ½ etatu.

Pracownik-ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni. Urlop można wykorzystać do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia. Za czas urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

# Kiedy urlop wychowawczy?

Masz prawo do urlopu wychowawczego, jeśli:

- jesteś pracownikiem,
- przepracowałaś/eś w swoim życiu co najmniej 6 miesięcy (łącznie u wszystkich pracodawców),
- jesteś rodzicem lub opiekunem dziecka w wieku do 5 lat.

Okres urlopu wychowawczego wynosi maksymalnie 36 miesięcy. Możesz go wykorzystać w nie więcej niż 5 częściach.

Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączone prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru 36 miesięcy. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka. Wymiar urlopu wychowawczego dla jednego rodzica wynosi więc maksymalnie 35 miesięcy – pozostały miesiąc należy do drugiego rodzica.

Masz prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jeżeli:

- 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,
- jesteś jedynym opiekunem dziecka.

Na dziecko niepełnosprawne przysługuje ci dodatkowy urlop wychowawczy do 36 miesięcy, nie dłużej niż do 18 roku życia.



# Praca a urlop

**W wyjątkowych sytuacjach jest dozwolone rozwiązanie umowy z osobą na urlopie wychowawczym, tj:**

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

Nie chcesz stracić kontaktu z pracą w czasie urlopu wychowawczego? Bądź aktywna/y! Nie musisz bez przerwy tkwić z dzieckiem w domu. Możesz zająć się pracą zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy, podjąć inną działalność, naukę lub szkolenie w wymiarze, który pozwoli Ci na sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

Jeśli uznasz, że chcesz wcześniej wrócić do pracy, za zgodą pracodawcy możesz zrezygnować z urlopu wychowawczego – w każdym momencie. W innym przypadku należy powiadomić pracodawcę o terminie zamierzonego powrotu najpóźniej na 30 dni przed tym terminem.



# Po urlopie

**Po zakończeniu urlopu wychowawczego lub po rezygnacji z dalszej jego części pracodawca ma obowiązek dopuścić Cię do pracy:**

- na dotychczasowym stanowisku, a jeśli to niemożliwe, na stanowisku mu równorzędnym lub innym odpowiadającym Twoim kwalifikacjom zawodowym,
- za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem.



Jeśli nie chcesz całkowicie oddać się opiece nad dzieckiem, złóż wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, maksymalnie do połowy pełnego wymiaru, w okresie, w którym mogłabyś/mógłbyś korzystać z takiego urlopu. Złóż go na

2 tygodnie przed rozpoczęciem pracy w obniżonym wymiarze.

**Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez uprawnionego pracownika wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych sytuacjach opisanych wcześniej.**

# Jeśli wychowujesz 4-latka



Jeśli opiekujesz się dzieckiem w wieku do lat czterech, pracodawca nie może bez Twojej zgody:

- zatrudniać Cię w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym systemie czasu pracy,
- delegować Cię poza stałe miejsce pracy,
- zatrudniać Cię ponad 8 godzin na dobę, jeśli pracujesz w równoważnym systemie czasu pracy, przy dozorcze urzędzeń, przy pilnowaniu mienia i ochronie osób, w ruchu ciągłym, w systemie skróconego tygodnia pracy albo w weekendowym systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta (w razie braku pracy zachowujesz prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru czasu pracy).

**Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, uprawnienia przysługują tylko jednemu z nich.**

# Jeśli wychowujesz 14-latkę

Jeśli wychowujesz przynajmniej jedno dziecko – własne, współmałżonka, przysposobione – w wieku do 14 lat, masz prawo do dwóch płatnych dni zwolnienia od pracy na opiekę w ciągu roku kalendarzowego.

**Jeśli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia może skorzystać wyłącznie jedno z nich.**

**Rodzicom pozbawionym władzy rodzicielskiej prawo nie przysługuje.**

## **Zwolnienie wynosi 2 dni bez względu na:**

- liczbę wychowywanych dzieci,
- miesiąc rozpoczęcia pracy (przysługuje od dnia podjęcia zatrudnienia),
- wymiar czasu pracy,
- fakt sprawowania opieki nad dzieckiem przez niezatrudnionego lub przebywającego na urlopie wychowawczym małżonka pracownika.

Sposób wykorzystania zwolnienia jest dowolny. Możesz je wykorzystać od razu w całości lub podzielić. Jeśli jednak nie skorzystasz ze zwolnienia w danym roku kalendarzowym, stracisz je bezpowrotnie.