

Informacja o kampanii popularyzującej najnowsze rozwiązania prawa pracy dotyczące rodzicielstwa

Zgodnie z polskim prawem pracownikom, będącym rodzicami małych dzieci, przysługuje szereg szczególnych uprawnień. Wiele z nich zostało wprowadzonych w ubiegłym roku wraz z wejściem w życie 26 kwietnia 2023 r. ustawy zmieniającej Kodeks Pracy. W ten sposób w Polsce została wdrożona dyrektywa work-life balance. Jest ona zbiorem zasad i procedur mających na celu promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników. Celem dyrektywy jest zapewnienie pracownikom możliwości godnego pogodzenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym i rodzinnym.

W związku z tym Państwowa Inspekcja Pracy zamierza wśród rodziców i ich pracodawców budować świadomość i edukować na temat uprawnień związanych z rodzicielstwem, wynikających z Kodeksu Pracy, a także promować korzyści płynące z ich stosowania. W kampanii poruszane będą najważniejsze uprawnienia związane z rodzicielstwem dla osób pracujących na podstawie umowy o pracę, takie jak:

1. Elastyczny czas pracy:

✓ Praca zdalna:

rodzice dzieci do lat 4 mogą wnioskować o pracę zdalną. Pracodawca musi uwzględnić taki wniosek, chyba że ze względu na organizację pracy lub rodzaj wykonywanej pracy nie jest to możliwe.

✓ Ruchomy czas pracy:

rodzice dzieci do lat 8 mogą wnioskować o indywidualny rozkład czasu pracy, co pozwala na bardziej elastyczne zarządzanie godzinami pracy.

✓ System przerywanego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy i pracy weekendowej:

rodzice dzieci do lat 8 mogą wnioskować o zastosowanie systemu przerywanego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy lub pracy weekendowej, co umożliwia bardziej elastyczne dostosowanie czasu pracy do potrzeb rodziny.

2. Zakaz pracy w nadgodzinach, w porze nocnej oraz delegacji bez zgody pracownika

✓ Zakaz pracy w nadgodzinach i porze nocnej:

rodziców dzieci do lat 8 nie można bez ich zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

✓ Zakaz delegacji:

rodziców dzieci do lat 8 nie można bez ich zgody delegować poza stałe miejsce pracy.

3. Dodatkowe przerwy na karmienie dziecka

Pracownice karmiące dziecko piersią mają prawo do dwóch półgodzinnych przerw wliczanych do czasu pracy. Jeżeli karmią więcej niż jedno dziecko, przysługują im dwie przerwy po 45 minut.

4. Urlopy

✓ Urlop macierzyński:

przysługuje matce bezpośrednio po porodzie. Wynosi 20 tygodni na pierwsze dziecko, 31 tygodni na bliźnięta, 33 tygodnie na trojaczki, 35 tygodni na czworaczki i 37 tygodni na pięcioraczki lub więcej dzieci.

✓ **Urlop rodzicielski:**

przysługuje obojgu rodzicom po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Wynosi 41 tygodni w przypadku jednego dziecka i 43 tygodnie w przypadku większej liczby dzieci urodzonych podczas jednego porodu.

✓ **Urlop opiekuńczy**

pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

✓ **Urlop ojcowski:**

przysługuje ojcu dziecka w wymiarze 2 tygodni, które mogą być wykorzystane do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia.

✓ **Urlop wychowawczy:**

rodzice mogą skorzystać z urlopu wychowawczego do momentu ukończenia przez dziecko 6. roku życia. Może on trwać do 36 miesięcy, z czego jeden miesiąc jest zarezerwowany wyłącznie dla drugiego z rodziców.

5. Zwolnienie na opiekę nad dzieckiem

Przysługuje w wymiarze 16 godzin lub 2 dni w ciągu roku kalendarzowego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zwolnienie można wykorzystać na opiekę nad dzieckiem do ukończenia 14. roku życia.

6. Ochrona przed zwolnieniem

Rodzice dzieci do lat 8 mają ograniczoną ochronę przed zwolnieniem. W przypadku gdy rodzic korzysta z uprawnień związanych z opieką nad dzieckiem, pracodawca ma ograniczoną możliwość wypowiedzenia umowy o pracę.

7. Praca w niepełnym wymiarze czasu

Rodzice dzieci do lat 8 mogą wnioskować o obniżenie wymiaru czasu pracy. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić taki wniosek, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj wykonywanej pracy.

Uwaga! Kampania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczy wyłącznie uprawnień wynikających z prawa pracy, nie obejmuje programów takich jak 800+, aktywny rodzic, aktywny maluch itp.