WICEMARSZAŁEK SEJMU
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
DOROTA NIEDZIELA

RPW/9590/2026-1P
EZD RP MRPiPS
(BOM-IV)
Data rejestracji: 2026-01-29
Data wpływu: 2026-01-29

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
KANCELARIA GŁÓWNA
Data wpływu: 2026 -01- 29
-20-
L. dz. .....

Warszawa, 23 stycznia 2026 r.

PET.153.5.2026

Pani
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Dotyczy: petycja nr BKSP-X-626/25

Szanowna Pani Minister,

uprzejmie informuję, że Komisja do Spraw Petycji rozpatrzyła na 101. posiedzeniu w dniu 8 stycznia 2026 r. petycję *w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci (BKSP-155-X-626/25)* i na podstawie art. 126c ust. 3 Regulaminu Sejmu podjęła decyzję o przekazaniu petycji do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W załączeniu przedkładam przedmiotową petycję wraz z opinią Biura Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji – do ewentualnego wykorzystania.

Z wyrazami szacunku

KANCELARIA SEJMU

BIURO KOMUNIKACJI SPOŁECZNEJ

Data wydruku: 24 lipca 2025 r.

BKSP-155-X-626/25

Historia korespondencji

Korespondent

Nazwisko i imię [redacted]

Instytucja:

Zbiorowość:

Miejscowość [redacted]

Ulica [redacted]

Województwo [redacted]

Kraj: **Polska**

Adres e-mai [redacted]

3. Zarejestrowany list numer [redacted]

Data wpływu: **2025-07-23**

List nadesłany:

Sposób rozpatrzenia:

TREŚĆ LISTU

Dokument elektroniczny

Miejsce i data sporządzenia dokumentu

2025-07-23

Dane nadawcy

[redacted]

Dane adresata

KANCELARIA SEJMU (00-902 WARSZAWA, WOJ. MAZOWIECKIE)

PETYCJA

Petycja w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci w celucpoprawy sytuacji demograficznej

Szanowni Państwo,

w załączeniu przesyłam petycję w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci w celu poprawy sytuacji demograficznej Polski. Uprzejmie proszę o nadanie petycji biegu.

Jednocześnie wyrażamy, jako petytorzy, wolę udziału w posiedzeniu sejmowej

Komisji ds. Petycji.

Z wyrazami szacunku,

[redacted]

Załączniki:

1. Petycja w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci w celu poprawy sytuacji demograficznej w Polsce.pdf - Treść petycji w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci w celu poprawy sytuacji demograficznej

Polski

Dokument został podpisany, aby go zweryfikować należy użyć oprogramowania do weryfikacji podpisu. Data złożenia podpisu:

2025-07-23T11:37:22.998+02:00

Podpis elektroniczny

Koniec treści listu

[redacted]

[redacted]

Szanowny Pan

Szymon Hołownia

Marszałek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

PETYCJA

Niniejszym, działając w imieniu własnym, na podstawie art. 63 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w zw. z art. 2 ust. 1, 2 pkt 1, 3, art. 4 oraz art. 9 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 870 ze zm.), wnosimy w interesie publicznym petycję w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci w celu poprawy sytuacji demograficznej Polski.

Dzietność w Polsce spadła do rekordowego poziomu. Według Głównego Urzędu Statystycznego, w 2024 roku wskaźnik dzietności wyniósł zaledwie 1,099, co oznacza, że przeciętna kobieta w wieku rozrodczym (15–49 lat) urodziła średnio nieco ponad jedno dziecko. To najniższy wynik w historii III RP i jeden z najgorszych w Unii Europejskiej. Tymczasem dla zapewnienia zastępowalności pokoleń niezbędny jest wskaźnik na poziomie 2,1 (bez migracji).

Przyczyn tego stanu jest oczywiście wiele. Według danych Banku Gospodarstwa Krajowego oraz raportów Fundacji Batorego, aż 32% młodych dorosłych wskazuje złe warunki mieszkaniowe jako jedną z głównych przeszkód w decyzji o dziecku. W ostatnich latach wskazywano też na brak odpowiedniej opieki prenatalnej i przepisów w zakresie terminacji ciąży. Jak wynika z sondażu OKO.press z 2023 roku, ponad połowa kobiet w wieku rozrodczym obawia się komplikacji zdrowotnych związanych z ciążą, porodem lub chorobą dziecka. Jednym

z najczęściej wskazywanych powodów nieposiadania dzieci są jednak również obawy związane z zatrudnieniem i życiem zawodowym. Badania Głównego Urzędu Statystycznego oraz CBOS pokazują, że 22 % kobiet nie decyduje się na dziecko, ponieważ obawia się, że nie poradzi sobie z pogodzeniem pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem. Dodatkowe 13 % respondentek wyraża lęk przed utratą pracy po ciąży lub podczas urlopu macierzyńskiego. Według wspomnianych badań BGK oraz raportów Fundacji Batorego, 31 % młodych dorosłych deklaruje, że ich sytuacja zawodowa jest zbyt niestabilna, aby myśleć o rodzinie

Nie bez znaczenia jest także zmiana priorytetów i stylu życia współczesnych trzydziestolatków. Coraz więcej osób deklaruje, że nie chce rezygnować z dotychczasowej niezależności, mobilności czy swobody finansowej. W badaniu „Diagnoza Społeczna" oraz w raportach CBOS podkreślano, że wiele osób obawia się radykalnej zmiany trybu życia, jaką niesie ze sobą rodzicielstwo.

Dla młodych ludzi, szczególnie w dużych miastach, kluczowe są możliwości samorealizacji, podróże, rozwój zawodowy i zachowanie równowagi psychicznej. Macierzyństwo i ojcostwo często są postrzegane jako rezygnacja z siebie – zwłaszcza w społeczeństwie, które nie zapewnia wystarczającego wsparcia opiekuńczego i psychologicznego. Dodatkowo, oczekiwania społeczne wobec rodziców nie maleją.

Jednocześnie, w przestrzeni publicznej od dłuższego czasu toczą się rozmowy dotyczące, czy to zmniejszenia podstawowego wymiaru czasu pracy poprzez wprowadzenie 35-godzinnego, czy też 4 dniowego tygodnia pracy, czy to konieczności zwiększenia wymiaru urlopu wypoczynkowego w związku z faktem, że według danych Eurostatu – gdy weźmiemy pod uwagę tylko osoby zatrudnione na pełen etat – Polacy przepracowali w 2022 r. przeciętnie 41,3 godzin tygodniowo, co stawia nas w czołówce państw Unii Europejskiej.

Wobec powyższego, stoimy na stanowisku, że należy powiązać postulaty dotyczące zmian w systemie pracy ze zmianami dotyczącymi ułatwień zawodowych dla rodziców dzieci oraz ochroną kobiet w ciąży. Dlatego też, wnosimy o wprowadzenie następujących zmian w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.):

1. w art. 11^3, w katalogu otwartym zakazu dyskryminacji, dodać wprost dyskryminację ze względu na „*posiadanie dzieci*";

2. w art. 129 dodać §1a w brzmieniu: „*Czas pracy rodziców dzieci do ukończenia 13. roku życia nie może przekraczać 7 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.*";
3. w art. 154 dodać §1a w brzmieniu: „*Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka do ukończenia przez nie 13. roku życia przysługują dodatkowe 3 dni urlopu wypoczynkowego na każde dziecko, jednak nie więcej, niż 9 dni w ciągu roku.*" oraz §1b w brzmieniu: „*koszty urlopu, o którym mowa w §1a rekompensuje się pracodawcy na jego wniosek z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość rekompensaty oraz szczegółową treść wniosku i procedurę jego rozpatrywania.*"
4. w art. 177 §1 zdanie „*do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:*" zastąpić zdaniem „*w ciągu trzech miesięcy od zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:*".
5. w art. 177 §3 dotychczasowe brzmienie zastąpić brzmieniem: „*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 trzech miesięcy od dnia zakończenia urlopu, o którym mowa w §1.*"

Ponadto, postulujemy wprowadzenie systemu wsparcia dla tworzenia i prowadzenia przyzakładowych żłobków i przedszkoli, jako dodatkowego wsparcia aktywizacji zawodowej rodziców dzieci oraz łączenia życia zawodowego z życiem rodzinnym.

Przedmiotowe zmiany bez wątpienia wywołają określone skutki gospodarcze, stanowiąc przynajmniej co do części postulatów znaczny koszt. Jednak wobec najniższego w historii poziomu dzietności, wobec niezbędnego dla prostej substytucji pokoleń współczynnika, jest to koszt, który musimy jako państwo ponieść.

Uprzejmie prosimy, w interesie publicznym, o pozytywne rozpatrzenie niniejszej petycji przez Wysoką Izbę.

Jednocześnie, wyrażamy zgodę na ujawnienie na stronie internetowej Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej naszych danych osobowych z wyłączeniem danych teleadresowych.

[redacted]

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komunikacji Społecznej
stwierdzam zgodność z oryginałem

Warszawa, dnia 24.07.2025 r.

Z up. Dyrektora BKSP
NACZELNIK WYDZIAŁU

[redacted]
Sylwia Gołaszewska

SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

BIURO EKSPERTYZ I OCENY SKUTKÓW REGULACJI
KANCELARII SEJMU

Warszawa, dnia 5 stycznia 2026 r.

BEOS-WP-1680/25

Pan Poseł
Rafał Bochenek
Przewodniczący
Komisji do Spraw Petycji

Opinia prawna
dotycząca petycji nr BKSP-155-X-626/25
postulującej zwiększenie praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci, w celu poprawy sytuacji demograficznej

I. Treść i cel petycji

W petycji postuluje się dokonanie zmian w ustawie – Kodeks pracy [1] przewidujących „zwiększenie praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci". Jak wskazuje się w uzasadnieniu została ona wniesiona w interesie publicznym i ma na celu „poprawę sytuacji demograficznej w Polsce".

Jak wskazano w petycji „dzietność w Polsce spadła do rekordowego poziomu". Powołując się na dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazano, że „w 2024 r. wskaźnik dzietności wyniósł zaledwie 1,099, co oznacza, że „przeciętna kobieta w wieku rozrodczym (15-49 lat) urodziła średnio nieco ponad jedno dziecko. To

[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 807).

najniższy wynik w historii III RP i jeden z najgorszych w Unii Europejskiej. Tymczasem dla zapewnienia zastępowalności pokoleń niezbędny jest wskaźnik na poziomie 2,1 (bez migracji)". Jak podkreślono przyczyn tego stanu jest wiele. Powołując się na badania sondażowe jako przyczyny tego stanu wskazano aspekty mieszkaniowe, kwestie dotyczące odpowiedniej opieki prenatalnej (i przepisów w zakresie terminacji ciąży), a także „obawy związane z zatrudnieniem i życiem zawodowym". „Badania Głównego Urzędu Statystycznego oraz CBOS pokazują, że 22% kobiet nie decyduje się na dziecko, ponieważ obawia się, że nie poradzi sobie z pogodzeniem pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem. Dodatkowe 13% respondentek wyraża lęk przed utratą pracy po ciąży lub podczas urlopu macierzyńskiego". Nie bez znaczenia jest również „zmiana priorytetów i stylu życia współczesnych trzydziestolatków". Jak wskazuje się w petycji w przestrzeni publicznej od dłuższego czasu toczą się rozmowy dotyczące, czy to zmniejszenia podstawowego wymiaru czasu pracy (poprzez wprowadzenie 35-godzinnego, czy też 4 dniowego tygodnia pracy), czy to konieczności zwiększenia wymiaru urlopu wypoczynkowego w związku z faktem, że „według danych Eurostatu – gdy weźmiemy pod uwagę tylko osoby zatrudnione na pełen etat – Polacy przepracowali w 2022 r. przeciętnie 41,3 godzin tygodniowo, co stawia nas w czołówce państw Unii Europejskiej". Równocześnie ze zmianami w systemie pracy powinny mieć miejsce ułatwienia zawodowe dla rodziców dzieci oraz związane z ochroną kobiet w ciąży. Z tych względów w petycji postuluje się wprowadzenie następujących zmian w Kodeksie pracy:

– w art. 11^3, „w katalogu otwartym zakazu dyskryminacji, dodać wprost dyskryminację ze względu na «posiadanie dzieci»";

– w art. 129 dodać § 1a w brzmieniu: „Czas pracy rodziców dzieci do ukończenia 13. roku życia nie może przekraczać 7 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.";

– w art. 154 dodać § 1a w brzmieniu: „Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka do ukończenia przez nie 13. roku życia przysługują dodatkowe 3 dni urlopu wypoczynkowego na każde dziecko, jednak nie więcej, niż 9 dni w ciągu roku." oraz § 1b w brzmieniu: „koszty urlopu, o którym mowa w § 1a rekompensuje się pracodawcy na jego wniosek z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość rekompensaty oraz szczegółową treść wniosku i procedurę jego rozpatrywania.";

– w art. 177 § 1 zdanie „do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:" zastąpić zdaniem „w ciągu trzech miesięcy od zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:";

– w art. 177 § 3 dotychczasowe brzmienie zastąpić brzmieniem: „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 trzech miesięcy od dnia zakończenia urlopu, o którym mowa w § 1.".

II. Czy petycja mieści się w zakresie zadań i kompetencji adresata petycji (art. 2 ust. 3 ustawy o petycjach)?

Zgodnie z art. 95 ust. 1 Konstytucji RP władzę ustawodawczą w Rzeczypospolitej Polskiej sprawują Sejm i Senat. Stosownie do art. 118 ust. 1 Konstytucji RP inicjatywa ustawodawcza przysługuje m.in. posłom. Artykuł 32 ust. 2 Regulaminu Sejmu, w związku z art. 112 Konstytucji RP, precyzuje, że poselskie projekty ustaw mogą być wnoszone przez komisje sejmowe lub grupę co najmniej 15 posłów podpisujących projekt. Uwzględniając powyższe należy uznać, że petycja mieści się w zakresie zadań i kompetencji Sejmu.

III. Wymogi formalne (art. 4 ust. 1 i 2 ustawy o petycjach)

Petycja spełnia wymogi formalne określone w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 870).

IV. Kwestie, które ekspert uznaje za istotne w związku z petycją

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej wśród zasad ogólnych, w art. 18, podkreśla rolę rodziny w społeczeństwie. Przepis ten przewiduje: „Małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej". Jak wskazuje się w doktrynie art. 18 Konstytucji RP pełni dwojaką funkcję: z jednej strony jest elementem aksjologii konstytucyjnej, określając podstawowe wartości związane z instytucją rodziny i jej rolą w społeczeństwie, z drugiej zaś jest elementem wyznaczania celów i zadań władzy publicznej, nakłada bowiem na te władze obowiązek „ochrony i opieki"[2]. Ochrona rodzicielstwa wynikająca z art. 18 Konstytucji RP wyraża się w przyznaniu pracownikowi szeregu uprawnień z tego tytułu, w tym w ramach przepisów prawa pracy[3]. Natomiast jak równocześnie wskazuje się w doktrynie, komentowany przepis wyraża normy programowe (jest adresowany przede wszystkim do organów władzy publicznej) nakazujące realizowanie wskazanych w nim wartości w jak największym stopniu, bez wskazywania jednak konkretnych rozwiązań w tym zakresie (form, przesłanek czy warunków przyznania ochrony i opieki)[4]. Przepis wskazuje zasady polityk władz publicznych (stanowiąc fundament konstytucyjny dla rozwiązań wspierających rodzicielstwo i macierzyństwo), natomiast nie tworzy bezpośrednich uprawnień pracowniczych. Uzupełnienie i rozwinięcie zasady ustrojowej wyrażonej w art. 18 Konstytucji RP zawarte zostało m.in. w art. 71 Konstytucji RP, zgodnie z którym „[m]atka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa". W doktrynie wskazuje się, że: „[d]ziałając w ramach tej swobody, ustawodawca może zatem «przyjmować zróżnicowane mechanizmy i rozwiązania dostosowane do zmieniającej się sytuacji

---

[2] L. Garlicki [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom I*, wyd. II, red. M. Zubik, LEX/el. 2016, kom. art. 18.
[3] Wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2024 r., sygn. akt I PSKP 43/23.
[4] P. Tuleja [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziewicz, P. Tuleja, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2023, art. 18; wyrok NSA z 27 lutego 2024 r., sygn. akt I OSK 216/23.

demograficznej, społecznej czy ekonomicznej» (TK – P 59/11)" [5]. Każdorazowo jest jednak zobowiązany aby była to pomoc realna i aby nie miała ona charakteru iluzorycznego. Równocześnie jednak wskazuje się, że po stronie władz publicznych pozostaje daleko idący margines swobody w decydowaniu o formach i sposobach owej opieki i ochrony[6].

Nawiązując do ogólnego postulatu wskazanego w petycji oraz jej celu („zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci w celu poprawy sytuacji demograficznej w Polsce") należy wskazać, że w ostatnich latach ustawodawca dokonywał licznych zmian, w tym takich, których skutkiem jest wprowadzenie „ułatwień" w łączeniu pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci. Przykładowo w dniu 7 kwietnia 2023 r. weszła w życie ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 240), która wprowadziła do Kodeksu pracy, jako rozwiązanie stałe, regulacje dotyczące pracy zdalnej. Z kolei w dniu 26 kwietnia 2023 r. weszła w życie ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641), na skutek której m.in.:

– wydłużono wymiar urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni (wcześniej 32), a w przypadku ciąży mnogiej – 43 tygodni;

– wprowadzono prawo każdego z pracowników – rodziców dziecka do wyłącznego wykorzystania 9 tygodni urlopu rodzicielskiego;

– rodzice dzieci posiadających zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w okresie rozwoju prenatalnego lub w czasie porodu, uzyskali prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w podwyższonym wymiarze do 65 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka lub 67 – przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie;

---

[5] M. Florczak-Wątor [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. P. Tuleja, LEX/el., art. 71. Na temat szerokiego marginesu swobody władz publicznych w zakresie decydowania o formach i sposobach opieki i ochrony: wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 4 września 2007 r., sygn. akt P 19/07.

[6] *Ibidem.*

– w ramach kontynuacji działań na rzecz uelastyczniania form zatrudnienia umożliwiono szersze skorzystanie z elastycznej organizacji pracy rodzicom wychowującym dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia;
– wprowadzono prawo do bezpłatnego urlopu opiekuńczego (art. 173^1 k.p.), w wymiarze 5 dni w roku, 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;
– wprowadzono zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika (art. 148^1 k.p.);
– wydłużono okres z 4 do 8 lat życia dziecka, gdy pracownika wychowującego dziecko nie można, bez jego zgody, zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p., oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Ponadto w dniu 19 marca 2025 r. weszły w życie przepisy wprowadzające dodatkowy urlop dla rodziców dzieci urodzonych przedwcześnie oraz hospitalizowanych po narodzinach (uzupełniający urlop macierzyński), który ma na celu rekompensowanie pracownikom-rodzicom, czasu spędzonego z dzieckiem w szpitalu podczas urlopu macierzyńskiego (zob. ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw; Dz. U., poz. 1871). Uzupełniono również art. 177 k.p. (ochrona stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem) o ochronę wynikającą z korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

Należy odnieść się również do programów takich jak „Aktywny Rodzic" czy „Aktywny Maluch", które mają na celu wsparcie rodziców w aktywności zawodowej oraz wychowaniu dzieci. Z dniem 1 października 2024 r. weszła w życie ustawa z dnia 15 maja 2024 r. o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu

dziecka – „Aktywny rodzic"[7], która określiła katalog świadczeń wspierających rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka (świadczenie „aktywni rodzice w pracy"; świadczenie „aktywnie w żłobku" oraz świadczenie „aktywnie w domu"). Celem świadczeń, zgodnie z art. 2 ust. 2 tej ustawy, jest „ułatwienie rodzicom i innym osobom wypełniającym funkcje rodzicielskie pogodzenia zadań związanych z rodzicielstwem z aktywizacją zawodową". Ustawa zastąpiła obowiązującą wcześniej ustawę o rodzinnym kapitale opiekuńczym [8]. W ramach wsparcia aktywizacji zawodowej rodziców uruchomiony został także program „Aktywny Maluch" (poprzednio „Maluch+"), jako program wspierający tworzenie i funkcjonowanie instytucji opieki nad dziećmi do lat 3[9]. Aktualnie środki na rozwój instytucji opieki nad najmłodszymi dziećmi pochodzą z programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS), z Krajowego Planu Odbudowy i Odporności (KPO) oraz budżetu państwa[10]. Należy także wspomnieć o wprowadzonym w 2016 r. programie „Rodzina 500 plus" (aktualnie „Rodzina 800 plus"), który ma na celu wsparcie finansowe rodziców, opiekunów faktycznych lub prawnych dziecka (częściowe pokrycie wydatków związanych z wychowaniem dziecka). Program w swych założeniach (jak wskazywali projektodawcy) miał „na celu przede wszystkim pomoc dla rodzin wychowujących dzieci oraz przeciwdziałanie spadkowi demograficznemu w Polsce, przez przyznanie tym rodzinom nowego świadczenia wychowawczego"[11].

Kodeks pracy przewiduje również inne uprawnienia wobec pracowników opiekujących się małymi dziećmi umożliwiające rodzicom/opiekunom godzenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem. Do takich należy np. art. 148 k.p., który stanowi, że w systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138 k.p., 143

---

[7] Dz. U. z 2025 r. poz. 619 ze zm.
[8] Ustawa z dnia 17 listopada 2021 r. o rodzinnym kapitale opiekuńczym (Dz. U. z 2024 r., poz. 858).
[9] Wynikające z ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 798 ze zm.).
[10] https://www.gov.pl/web/rodzina/aktywny-maluch-trwa-nabor-uzupelniajacy-do-programu.
[11] Zob. uzasadnienie rządowego projektu ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, w szczególności s. 25; druk nr 216/VIII kad. Sejmu [https://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=216].

i 144 k.p. czas pracy pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody, nie może przekraczać 8 godzin. Kolejnym uprawnieniem jest możliwość złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego (o czym stanowi art. 186^7 k.p.).

Jak wnika z powyższego, problematyka poruszana w petycji podlega stałej analizie i ocenie, co pozwala identyfikować nowe wyzwania oraz potrzeby regulacyjne. W ostatnim okresie wprowadzonych zostało wiele zmian w zakresie ochrony rodziny, macierzyństwa i rodzicielstwa. Ze względu na krótki okres obowiązywania wskazanych rozwiązań niemożliwa jest ich pełna ocena, niemniej dążą one również do realizacji postulatu wskazanego w petycji, jakim jest poprawa sytuacji demograficznej.

2. Odnosząc się do konkretnych propozycji zawartych w petycji można wskazać, że ich wprowadzenie nie wydaje się celowe. W odniesieniu do postulatu dotyczącego nowelizacji art. 11^3 k.p., polegającego na poszerzeniu katalogu kryteriów dyskryminacyjnych o dyskryminację ze względu na „posiadanie dzieci", należy podkreślić, że sformułowany w tym przepisie katalog jest katalogiem otwartym (użycie zwrotu „w szczególności"), określonym szeroko. Obejmuje on całą sferę zatrudnienia, a w szczególności nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, warunki zatrudniania, awansowania oraz dostępu do szkolenia. Jak wskazuje się w literaturze, kodeksowa zasada niedyskryminacji została ujęta generalnie i obejmuje zakaz „niczym nieuzasadnionego, arbitralnego rozróżniania pracowników". Kryteria dyskryminacji, inaczej niż w prawie unijnym, które zawiera wyczerpujący katalog przyczyn dyskryminacji, zostały wskazane w omawianym przepisie przykładowo – są to kryteria odzwierciedlające najbardziej typowe zjawiska dyskryminacji. Tym samym wskazuje się, że ponieważ kodeksowy wykaz kryteriów dyskryminacyjnych ma charakter egzemplifikacyjny, mogą być wyróżniane inne niż wymienione kryteria. Wśród takich wskazuje się np. dyskryminację pracownicy ze względu na macierzyństwo[12]. Jak

[12] K. Rączka [w:] M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Zwolińska, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2024, kom. do art. 11(3).

wskazał Sąd Najwyższy dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia (społecznie nieakceptowalne) – przykładowo wymienione w art. 11^3 k.p. oraz powtórzone w art. 18^{3a} § 1 k.p[13]. Takim kryterium może być również rodzicielstwo[14]. Wydaje się zatem, że w tym aspekcie dokonywanie nowelizacji w kształcie zaproponowanym w petycji nie jest konieczne do ochrony pracownika przed dyskryminacyjnym traktowaniem ze względu „posiadanie dzieci". Z kolei w kwestii dotyczącej art. 154 k.p. (wydłużenia urlopu wypoczynkowego o dodatkowe 3 dni „na każde dziecko", nie więcej niż 9 dni w roku) w petycji proponuje się sfinansowanie kosztów z tym związanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS). Wydatki FUS określone są w art. 54 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych[15]. Przepis określa enumeratywny katalog rodzajów wydatków, które są finansowane ze środków zgromadzonych w FUS. Należą do nich przede wszystkim wypłaty świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego oraz wypadkowego, a także inne wskazane w przepisie. Wprowadzenie dodatkowego wydatku realizowanego przez FUS wymagałoby zmiany w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Ponadto, co istotne, w ustawie budżetowej na rok 2026 r.[16], w zawartym planie finansowym Funduszu Ubezpieczeń Społecznych [17] nie ujęto (co oczywiste) wskazanych wydatków. Stąd też ewentualna decyzja w tym zakresie uwzględnić winna również wymieniony wyżej aspekt finansowy. Nawiązując zaś do zawartego w petycji postulatu wydłużenia zakresu ochrony trwałości stosunku pracy w związku z macierzyństwem i rodzicielstwem (art. 177 § 1 i 3 k.p.) zaproponowano, aby

---

[13] Wyrok Sądu Najwyższego z 13 lutego 2018 r., sygn. akt II PK 345/16.
[14] Wyrok Sądu Najwyższego z: 8 stycznia 2008 r., sygn. akt II PK 116/07; 25 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 357/14; 29 listopada 2017 r., sygn. akt I PK 367/16.
[15] Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 1409).
[16] Ustawa budżetowa na rok 2026, https://www.sejm.gov.pl/Sejm10.nsf/PrzebiegProc.xsp?id=F1D60D8C0590FDA1C1258D15002E6082.
[17] Załącznik nr 11, tabela 28 do ustawy budżetowej na rok 2026.

w przypadku urlopów wskazanych w art. 177 § 1 k.p. owa ochrona obowiązywała nie do dnia zakończenia wskazanych w przepisie urlopów, ale 3 miesiące od ich zakończenia. Natomiast w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc (która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży), zgodnie z treścią petycji proponuje się, aby ochrona uległa przedłużeniu nie do dnia porodu (jak ma miejsce w aktualnym stanie prawnym), ale do trzech miesięcy od dnia zakończenia urlopów wskazanych w § 1 przepisu. W obecnym stanie prawnym ochrona przewidziana w art. 177 § 3 k.p. polega na przedłużeniu trwania wskazanych umów do dnia porodu. W następstwie porodu umowy takie rozwiązują się *ex lege*. Po rozwiązaniu stosunku pracy kobieta nie może już korzystać z urlopu macierzyńskiego, jednakże przez okres równy urlopowi macierzyńskiemu, który by jej przysługiwał, gdyby była zatrudniona na podstawie stosunku pracy, ma ona prawo do zasiłku macierzyńskiego[18]. Jest to zatem propozycja istotnie różniąca się od obowiązującej regulacji, a jej wprowadzenie wymagałoby przeprowadzenia szerszych analiz i konsultacji, oszacowania kosztów i oceny obciążeń finansowych oraz administracyjnych dla pracodawców, związanych z przedłużeniem trwania umów.

W tym kontekście należy podkreślić, że co do zasady wszystkie proponowane w petycji zmiany mają charakter systemowy. Ich wprowadzenie wymagałoby uprzedniej konsultacji z właściwymi resortami, w tym w szczególności z resortem właściwym do spraw rodziny, pracy i polityki społecznej. Zgodnie z art. 146 Konstytucji RP politykę wewnętrzną RP prowadzi Rada Ministrów, zaś działami administracji rządowej: rodzina, praca, zabezpieczenie społeczne kieruje Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej[19]. Również Komisja do Spraw Petycji wielokrotnie wskazywała, że podejmowana przez nią inicjatywa ustawodawcza ma charakter uzupełniający w stosunku do inicjatywy poselskiej czy inicjatywy komisji resortowych i co do zasady dotyczy spraw drobnych, pojedynczych przepisów czy też zmian niemających

[18] K. Rączka, A. Zwolińska [w:] M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, K. Rączka, A. Zwolińska, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX/el. 2024, kom. do art. 177.
[19] Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. poz. 2715).

charakteru systemowego (zob. np. posiedzenie komisji z dnia 6 marca 2025 r., 16 października 2025 r., 18 listopada 2025 r., 20 listopada 2025 r.).

V. Wnioski

Jak wynika z danych przedstawianych przez Główny Urząd Statystyczny poziom urodzeń w Polsce rok do roku spada. Wyjątkiem był rok 2017, w którym poziom urodzeń był wyższy niż w roku poprzednim, nie przyniósł on jednak trwałej zmiany trendu w tym zakresie. Widoczna jest stała tendencja spadkowa w zakresie liczby urodzeń: od ok. 500 tys. w latach 80.–90., poprzez około 400 tys. w 2017 r., do 355–252 tys. w ostatnich pięciu latach [20]. Cel petycji, jakim jest poprawa sytuacji demograficznej, jest bez wątpienia istotną kwestią społeczną. Bez wątpienia również rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod konstytucyjną opieką państwa, co nakłada na organy władzy publicznej obowiązek zapewnienia pomocy i wsparcia. Równocześnie jednak po stronie władz publicznych pozostaje daleko idący margines swobody w decydowaniu o formach i sposobach tej opieki i ochrony. Przedstawione wyżej zmiany dokonywane w ostatnich latach w zakresie polityki prorodzinnej (w tym wparcia integracji ról zawodowych i rodzinnych) wskazują na wprowadzanie licznych rozwiązań dążących do realizacji celu petycji. W zakresie objętym petycją są zatem obecnie wdrażane mechanizmy odpowiadające postulatom w niej zawartym. Ze względu na krótki okres ich obowiązywania niemożliwa jest pełna ocena, niemniej dokonywanie kolejnych zmian, w tym wskazanych w petycji, mogłoby okazać się przedwczesne. Co także istotne, zaproponowane w petycji zmiany mają charakter systemowy, a ich wprowadzenie wymaga szczegółowych analiz i konsultacji. Z tych względów należy rekomendować Komisji nieuwzględnienie żądania będącego przedmiotem petycji na podstawie art. 126c ust. 3 pkt 5 regulaminu Sejmu. Ewentualnie Komisja ds. Petycji może rozważyć zasadność wystąpienia ze stosownym dezyderatem (art. 159 ust. 1 *in principio* Regulaminu Sejmu) do

[20] https://ssgk.stat.gov.pl/Ludnosc.html.

właściwego ministra (*scil.* Ministry Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej), zawierającym prośbę o ocenę zasadności realizacji żądania zawartego w petycji.

Autor:

Ilona Szczepańska-Kulik
ekspert ds. legislacji
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptowała:
Dyrektor Biura Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Marzena Laskowska
/podpisano elektronicznie/

Deskryptory bazy REX: kodeks pracy, pracownicy, rodzice, demografia.
Weryfikacja: A. Tomaszewska

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy

Dot. DPP-I.055.7.2026
Warszawa, 23.03.2026 r.

Państwo
[redacted]

Szanowni Państwo,

działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r., poz. 870) w związku z petycją wniesioną w dniu 2 lutego 2026 r. do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przekazaną przez Komisję do spraw petycji w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci, przedstawiam następujące stanowisko.

Pracownikami, zgodnie z art. 2 Kodeksu pracy, są wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczych umów o pracę. W obowiązującym stanie prawnym, zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, tj. wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a także za wynagrodzeniem płatnym przez pracodawcę, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Praca wykonywana w warunkach określonych w tych przepisach jest pracą świadczoną w ramach stosunku pracy, niezależnie od tego, jaką nazwę nadano umowie zawartej przez strony. Natomiast do osób zatrudnianych na podstawie umów prawa cywilnego (w szczególności na podstawie umów zlecenia) nie znajdują zasadniczo zastosowania przepisy prawa pracy.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dostrzega wyzwania stojące przed pracującymi rodzicami, a zwłaszcza kobietami oraz trudności związane z koniecznością pogodzenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi. Podejmujemy działania i wprowadzamy etapowo zmiany zmierzające do ułatwienia pogodzenia roli pracownika - rodzica, są to m.in.:

1) **Ochrona kobiety w okresie ciąży oraz w okres karmienia piersią**

Pracodawca zobowiązany jest chronić zdrowie i życie pracownic będących w okresie ciąży. Na ochronę tę składa się:

- ochrona zdrowia i życia przed zagrożeniami środowiska pracy,
- zakaz zatrudniania pracownicy w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej,
- zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy bez zgody pracownicy.

Zgodnie z art. 176 § 1 Kodeksu pracy 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. Wykaz tych prac został określony w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. poz. 796). Zakaz zatrudniania kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia obowiązuje wszystkich pracodawców, niezależnie od charakteru prowadzonej działalności.

Zgodnie z przepisami załącznika do ww. rozporządzenia kobiety w ciąży oraz kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą być zatrudnione przy pracach w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

Należy także wyjaśnić, że zgodnie z art. 179 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Warto przy tym zauważyć, że w razie gdy przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy (§ 4), a w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje ona prawo do dotychczasowego wynagrodzenia (§ 5). Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę (§ 6).

Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie do innej pracy, skrócenie czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca ma obowiązek ponownie zatrudnić pracownicę na warunkach ustalonych w umowie o pracę.

Przerwa w pracy na karmienie piersią

Ponadto, zgodnie z art. 187 Kodeksu pracy 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.

Zwolnienie od pracy na czas wykonywania badań lekarskich dla pracownicy ciężarnej

Pracodawca ma obowiązek udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane 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 (art. 185 Kodeksu pracy).

Zwolnienie od pracy z tytułu urodzenia dziecka

Pracownikowi - ojcu przysługuje również dwa dni zwolnienia od pracy z tytułu urodzenia się dziecka. Ponieważ uprawnienie to przysługuje z mocy prawa pracodawca zobowiązany jest zwolnić mężczyznę, któremu urodziło się dziecko, od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

2) Ochrona pracowników korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem

Uprzejmie informuję, że w okresie korzystania przez pracownika z uprawnień rodzicielskich, zgodnie z art. 177 Kodeksu pracy, co do zasady nie ma możliwości wypowiedzenia ani rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (z wyłączeniem sytuacji, w której ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy, a także gdy wystąpią przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Ochrona ta podlega modyfikacji w przypadku rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników) na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 61).

Zgodnie z art. 177 § 1 Kodeksu pracy w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 180^2 § 4, art. 182^{1d} § 1, art. 182^3 § 2 oraz art. 183 § 6 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

Zgodnie z art. 177 § 3 Kodeksu pracy 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. Powyższego przepisu nie stosuje się do 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 oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu

macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3) Urlop macierzyński (art. 180 kodeksu pracy)

W Polsce każda pracownica ma zagwarantowane prawo do urlopu macierzyńskiego, a jego wymiar uzależniony jest od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie i może wynosić od 20 tygodni, gdy urodzi jedno dziecko lub w przypadku porodu mnogiego od 31 do 37 tygodni. Urlop macierzyński na celu regenerację sił po odbytym porodzie oraz umożliwienie pracownicy opieki nad dzieckiem w pierwszym okresie jego życia.

Zgodnie z art. 180 § 1 Kodeksu pracy 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.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy przejęcie części urlopu macierzyńskiego przez pracownika – ojca wychowującego dziecko albo przez pracownika – innego członka najbliższej rodziny jest możliwe w przypadku (art. 180 § 6 – 180 § 16 Kodeksu pracy):

- rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego przez ubezpieczoną-matkę dziecka po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie) jeżeli pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny. Pracownica składa pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek. Natomiast pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego. Pracodawca jest w takim przypadku zobowiązany uwzględnić

wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny - art. 180 § 6 Kodeksu pracy;

- rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (rezygnacji z części zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie) jeżeli część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny (osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka albo ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny). W tych okolicznościach części urlopu macierzyńskiego udziela się na wniosek składany w wersji papierowej lub elektronicznej przez pracownika ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek. – 180 § 10 oraz 180 § 11 Kodeksu pracy;
- zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego (zgonu ubezpieczonej – matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego) pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej matce dziecka. W tych okolicznościach części urlopu macierzyńskiego udziela się na wniosek składany w wersji papierowej lub elektronicznej przez pracownika ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek. – art. 180 § 12 Kodeksu pracy;
- porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego; przejęcie pozostałej części urlopu macierzyńskiego jest możliwe nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (porzucenia dziecka przez ubezpieczoną – matkę w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego; przejęcie pozostałej części urlopu macierzyńskiego jest możliwe nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez ubezpieczoną-matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni). W tych okolicznościach części urlopu macierzyńskiego udziela się na wniosek składany w wersji papierowej lub elektronicznej przez pracownika ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek. – art. 180 § 13 Kodeksu pracy;
- zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,

a także w razie porzucenia dziecka przez taką matkę – art. 180 § 15 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy;

- niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę dziecka nieobjętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nieposiadającą tytułu do takiego ubezpieczenia, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności

  do samodzielnej egzystencji – art. 180 § 15 pkt 3 Kodeksu pracy

  - pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającego po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji.

  W tych okolicznościach części urlopu macierzyńskiego udziela się na wniosek składany w wersji papierowej lub elektronicznej przez pracownika ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek.

Ponadto, korzystanie z części urlopu macierzyńskiego przez pracownika – ojca wychowującego dziecko jest możliwe w przypadku:

- rezygnacji przez pracownicę z części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni takiego urlopu (rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie) jeżeli pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny. Pracownica składa pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek. Natomiast pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego. Pracodawca jest w takim przypadku zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny – art. 180 § 4 Kodeksu pracy);
- podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, 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 wymiaru urlopu macierzyńskiego – art. 180 § 17 Kodeksu pracy.

Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego w celu przygotowania się do przewidywanego porodu (art. 180 § 2 Kodeksu pracy).

Pracownica - matka nie musi składać wniosku do pracodawcy o skorzystanie z urlopu macierzyńskiego, ponieważ jest to urlop, który przysługuje jej z mocy prawa, a pracodawca nie może odmówić jego udzielenia.

Ponadto, pracownica - matka nie ma konieczności wykorzystywania urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

Zgodnie z art. 31 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780), zwanej dalej „ustawą zasiłkową", zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Zasiłek macierzyński za okresy urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 81,5 % podstawy wymiaru zasiłku pod warunkiem, że pracownica nie później niż w ciągu 21 dni po porodzie (albo po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza), złoży wniosek o udzielenie po urlopie macierzyńskim albo urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego (w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zasiłku) w pierwszym roku życia dziecka pracownikowi przysługuje:

- zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku,
- jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku (jednorazowe wyrównanie wypłacane jest na wniosek pracownika).

Urodzenie martwego dziecka

W przypadku urodzenia martwego dziecka pracownica ma prawo do urlopu macierzyńskiego. Bowiem zgodnie art. 180^1 § 1 Kodeksu pracy 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. Natomiast 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.

Dziecko wymagające opieki szpitalnej po urodzeniu

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 (art. 181 kodeksu pracy).

4) Uzupełniający urlop macierzyński (art. 180^2 Kodeksu pracy)

Ponadto, przepisami ustawy z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2024 r. poz. 1871) które weszły w życie 19 marca 2025 r. wprowadzono do Kodeksu pracy uzupełniający urlop macierzyński, czyli nowe uprawnienie dla pracowników będących rodzicami dzieci przedwcześnie urodzonych i urodzonych w terminie, ale wymagających długotrwałej hospitalizacji. Rekompensuje ono wymienionym pracownikom brak możliwości przerwania urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie. Uzupełniający urlop macierzyński będzie wykorzystywany bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, na wniosek uprawnionych pracowników-rodziców. Zasiłek macierzyński za okres tego urlopu będzie wynosił 100 procent podstawy zasiłku.

Zgodnie z art. 180^2 Kodeksu pracy wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego dla:

- pracowników będących rodzicami dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g będzie uzależniony od okresu hospitalizacji dziecka i ustalany w proporcji tydzień urlopu za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie. - maksymalnie 15 tygodni;
- pracowników będących rodzicami dziecka urodzonego po ukończeniu 28 tygodnia ciąży, a przed ukończeniem 37 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000g będzie przyznawany w proporcji tygodnia urlopu za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie. - maksymalnie 8 tygodni,
- pracowników będących rodzicami, których dziecko urodziło się po ukończeniu 37 tygodnia ciąży i będzie wymagało hospitalizacji od 5go dnia liczonego od dnia porodu do upływu 8go tygodnia po porodzie będzie wynosił tydzień uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodnia po porodzie pod warunkiem, że pobyt ten będzie trwał przynajmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni będzie przypadał w okresie od 5go do 28go dnia po porodzie.

5) Urlop rodzicielski (art. 182^{1a} - 182^{1g} Kodeksu pracy)

Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do :

- 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 43 tygodni w przypadku porodu mnogiego.

Pracownicy - rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem", mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 65 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 67 tygodni - w przypadku porodu mnogiego.

Urlop rodzicielski ww. wymiarze przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka.

Każdemu z rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z ww. wymiaru urlopu. Należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy jest to nieprzenoszalna część urlopu rodzicielskiego, która przysługuje nie tylko ojcu, ale każdemu z rodziców dziecka. Zatem z wyżej określonego wymiaru urlopu rodzicielskiego prawo do nieprzenoszalnych 9 tygodni tego urlopu przysługuje zarówno pracownicy, jak i pracownikowi- ojcu dziecka, a pozostałym wymiarem urlopu (tj. 23 albo 25) pracownicy-rodzice dziecka mogą się podzielić według swojego uznania.
Z dniem 26 kwietnia 2023 r. nastąpiło uniezależnienie prawa do urlopu rodzicielskiego (zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego) od pozostawania matki dziecka w dniu porodu w zatrudnieniu (ubezpieczeniu z tytułu choroby i macierzyństwa). Pracownik – ojciec ma indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego (zasiłku macierzyńskiego odpowiadającego okresowi tego urlopu) z tytułu pozostawania w stosunku pracy (podlegania ubezpieczeniu), czyli nie jest w żaden sposób uzależniony od faktu pozostawania matki w zatrudnieniu lub ubezpieczeniu chorobowym.
Zatem pracownik – ojciec dziecka może rozpocząć korzystanie z urlopu (zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu) albo zaraz po urodzeniu dziecka albo też wykorzystać ten urlop (zasiłek macierzyński za okres tego urlopu) w późniejszym okresie – do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia.
Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika - rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika (art. 182^{1d} § 1 KP).
W przypadku łączenia przez pracownika - rodzica dziecka 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) 82 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie ;
2) 86 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci lub więcej przy jednym porodzie.
W przypadku łączenia przez pracownika - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem", 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 - rodzica dziecka w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:
1) 130 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
2)134 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci lub więcej przy jednym porodzie.

6) Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 – 184 Kodeksu pracy)

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

1) 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,

2) 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,

3) 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,

4) 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,

5) 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.

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

1) 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,

2) 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,

3) 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,

4) 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,

5) 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci

- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Zgodnie z art., 183 § 3 Kodeksu pracy pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, oraz pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, który przyjął dziecko w wieku do 14 roku życia - ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

1) 41 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;

2) 43 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5;

3) 38 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 3.

Pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

1) 41 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1^1 pkt 1,

2) 43 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1^1 pkt 2-5

- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Pracownicy, o których mowa w § 3, którzy przyjęli na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia, mają prawo do 38 tygodni urlopu rodzicielskiego.

Pracownicy, o których mowa w § 4, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem", mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

1) 65 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;

2) 67 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5;

3) 62 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 3.

Pracownicy, o których mowa w § 4^1, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

1) 65 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1^1 pkt 1,

2) 67 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1^1 pkt 2-5

- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Pracownicy, o których mowa w § 3, którzy przyjęli na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", mają prawo do 62 tygodni urlopu rodzicielskiego.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 182^{1a} § 3-7 i art. 182^{1c}-182^{1g}.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Urlop rozpoczyna się w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie później niż 21 dni od dnia odpowiednio przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze określonym w § 1^1 obniżonym o wykorzystany urlop

na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.

Pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu rodzicielskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu rodzicielskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze określonym w § 4^1 albo 4^2 albo § 4^4 albo 4^5, obniżonym o wykorzystany urlop rodzicielski w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.

7) Urlop ojcowski (art. 182^3 Kodeksu pracy)

Pracownik – ojciec w celu sprawowania opieki nad dzieckiem ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.
Urlop ojcowski udzielany jest na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika – ojca w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo w nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

8) Urlop wychowawczy (art. 186 Kodeksu pracy)

Urlop wychowawczy jest zwolnieniem od obowiązku świadczenia pracy w celu umożliwienia pracownikowi sprawowania osobistej opieki nad małym dzieckiem. W czasie urlopu wychowawczego pracownik pozostaje bez wynagrodzenia. Nabycie prawa do ww. urlopu uzależnione jest od spełnienia dwóch przesłanek: pozostawania w stosunku pracy i posiadania co najmniej 6-miesięcznego okresu zatrudnienia.
Zgodnie z art. 186 Kodeksu pracy 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.
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. Natomiast, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, może być udzielony dodatkowy urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.
Urlopy w powyższych wymiarach przysługują łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka. Zgodnie z brzmieniem art. 186 § 4 Kodeksu pracy każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z ww. wymiaru urlopu. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka. Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu, o którym mowa w art. 186 § 4 Kodeksu pracy. Z urlopu wychowawczego mogą

jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać wymiaru do 36 miesięcy.
Urlop wychowawczy jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Jeżeli pracownik chce wykorzystać pełen wymiar urlopu wychowawczego tj. 36 miesięcy, najpóźniej powinien złożyć wniosek 21 dni przed ukończeniem przez dziecko 36 miesiąca życia. Wówczas urlop wychowawczy zostanie wykorzystany do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Jeżeli pracownik chce wykorzystać pełen wymiar urlopu wychowawczego dzieląc go na części, wówczas musi pamiętać, żeby wykorzystać ten urlop w częściach najpóźniej do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia
Jeżeli wniosek o urlop wychowawczy został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.
Do wniosku o urlop wychowawczy pracownik dołącza następujące dokumenty:

1. oświadczenie dotyczące korzystania z części urlopu rodzicielskiego na dane dziecko w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, albo zasiłku za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, ze wskazaniem liczby części urlopu wykorzystanych w taki sposób;
2. oświadczenie o braku zamiaru korzystania przez drugiego rodzica albo opiekuna dziecka z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi rodzic albo opiekun dziecka zamierza korzystać z urlopu wychowawczego w okresie objętym wnioskiem;
3. kopię prawomocnego orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka, na które ma być udzielony wydłużony urlop wychowawczy.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, składając pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie w tej sprawie. Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.
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.

W przypadku, gdy dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna przysługuje mu urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy.
Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego 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.

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. Pracodawca po zakończeniu urlopu wychowawczego dopuszcza pracownika 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.

9) Możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy (art. 186^7 Kodeksu pracy)

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej 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. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

W przypadku skorzystania przez pracownika z części urlopu wychowawczego pracownik ten może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy, nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego.

10) Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przez okres 12 miesięcy (art. 186^8 Kodeksu pracy)

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.

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru

czasu pracy, zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

11) Zwolnienie od pracy z tytułu wychowywania dziecka do lat 14

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni.

Wymiar ww. zwolnienia nie zależy od liczby dzieci pozostających na wychowaniu. Tym samym zarówno pracownik mający jedno dziecko w wieku do 14 lat, jak i pracownik mający dwoje lub więcej dzieci w wieku do 14 lat ma prawo do zwolnienia w wymiarze 16 godzin lub 2 dni. W przypadku gdy pracownik ma więcej niż jedno dziecko, ze zwolnienia może korzystać do czasu ukończenia przez najmłodsze z dzieci 14. roku życia.

Przepis art. 189^1 Kodeksu pracy wprowadza regułę, że m.in. z prawa do zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 188 Kodeks pracy) może korzystać tylko jeden z rodziców lub opiekunów. Rodzice lub opiekunowie mogą rozstrzygnąć, które z nich będzie korzystać z tego uprawnienia – o czym powinni poinformować pracodawców lub pracodawcę (jeżeli są zatrudnieni w jednym zakładzie pracy).

Prawo do tego zwolnienia nie jest zależne od tego, czy dziecko ma zapewnioną opiekę innej osoby, i przysługuje nawet w przypadku gdy jedno z rodziców lub opiekunów nie pracuje, sprawując faktyczną opiekę nad dzieckiem. Wynika to bezpośrednio z brzmienia przepisu, który – jak to już zaznaczono wyżej - jako warunek skorzystania ze zwolnienia przewiduje wychowywanie przynajmniej jednego dziecka do lat 14, a nie np. niemożność sprawowania opieki nad dzieckiem przez inną osobę.

12) Dopuszczenie do pracy pracownika po urlopach związanych z rodzicielstwem

Pracodawca zobowiązany jest dopuścić pracownicę-matkę do pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego na dotychczasowe stanowisko, a jeżeli nie będzie to możliwe na stanowisko równorzędne z zajmowaniem przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującym pracownicy – matce w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. (art. 186^4 Kodeksu pracy).

13) Zakaz zatrudniania pracownika opiekującego się dzieckiem w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, tzw. przerywanym systemie czasu pracy oraz delegowania poza stałe miejsce pracy oraz pracownicy w ciąży (art. 178 Kodeksu pracy)

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 czasu pracy, o którym mowa w art. 139 – przerywany system czasu pracy.

Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Należy przy tym pamiętać, że jeżeli oboje rodzice (lub opiekunowie) dziecka są zatrudnieni, ze wspomnianych uprawnień może korzystać tylko jedno z nich.

14) Możliwość skorzystania z elastycznej organizacji pracy

Pracownica- matka, która zdecyduje się na powrót do pracy może skorzystać z elastycznych form organizacji czasu pracy, w celu łatwiejszego godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym oraz wnioskować o skrócony wymiar czasu pracy.

Umożliwienie szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy w celu zwiększenia uprawnień polegających na dostosowywaniu przez pracownika jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, w tym poprzez: pracę zdalną, elastyczne rozkłady czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, weekendowy system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy i przerywany czas pracy) i pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z art. 188^1 § 1 Kodeksu pracy pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Za elastyczną organizację pracy, o której mowa powyżej, uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140^1 lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy (art. 188^1 § 2 K.p.).

W przedmiotowym wniosku wskazuje się:

1. imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
2. przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
3. termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
4. rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać (art. 188^1 § 3 K.p.).

Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (art. 188^1§ 4 K.p.).

Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku (art. 188^1 § 5 K.p.).

Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188^1 § 1 K.p., może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu wskazanego we wniosku o zastosowanie elastycznej organizacji pracy, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca, po rozpatrzeniu powyższego wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa art. 188^1 § 4 K.p., informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku (art. 188^1 § 6 K.p.).

Za elastyczną organizację pracy będzie uważać się pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

1) praca zdalna:

Pracą zdalną jest praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Zgodnie z nowymi przepisami Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej pracodawca będzie, co do zasady, musiał uwzględnić wniosek o pracę zdalną złożony przez:

1) pracownika–rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem",
2) pracownika - rodzica:
   a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz
   b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe,
3) pracownicę w ciąży,
4) pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
5) pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Pracodawca będzie mógł takiemu pracownikowi odmówić pracy zdalnej tylko, jeżeli jej wykonywanie nie będzie możliwe ze względu na rodzaj pracy albo jej organizację. O przyczynie odmowy pracodawca będzie musiał poinformować pracownika.

2) system przerywanego czasu pracy:

Zgodnie z art. 139 § 1 Kodeksu pracy jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

3) system skróconego tygodnia pracy:

Zgodnie z art. 143 na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

4) system pracy weekendowej:

Zgodnie z art. 144 Kodeksu pracy na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

5) ruchomy czas pracy:

Zgodnie z art. 140^1 Kodeksu pracy rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy. Ponadto rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy. Wykonywanie pracy zgodnie z ww. rozkładami czasu pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku. Dodatkowo w ww. rozkładach czasu pracy ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

6) indywidualny rozkład czasu pracy:

Zgodnie z art. 142 Kodeksu pracy na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek:

1. pracownika - małżonka albo pracownika - rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej,
2. pracownika - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" (Dz.U. z 2020 r. poz. 1329),
3. pracownika - rodzica:
    a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności

określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz

b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1079)

- o wykonywanie pracy w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, lub rozkładzie czasu pracy, o którym mowa w art. 140^1 albo w art. 142, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, o którym mowa w § 1, jeżeli jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

7) obniżenie wymiaru czasu pracy:

Zgodnie z art. 186^7 § 1 Kodeksu pracy pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej 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. W przypadku skorzystania przez pracownika z części urlopu wychowawczego pracownik ten może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa powyżej, przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

15) Urlop opiekuńczy

Pracownicy rodzice będą mogli skorzystać z bezpłatnego urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym. Zgodnie z art. 173^1 § 1 Kodeksu pracy, 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. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

Urlopu opiekuńczego udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. We wniosku pracownik wskazuje imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny - stopień

pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby.

Należy zauważyć, że nie ma w Kodeksie pracy przepisu, który wprost reguluje, że w przypadku urlopu opiekuńczego jeden dzień pracy to 8 godzin. W związku z powyższym urlopu opiekuńczego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Jeden dzień urlopu opiekuńczego stanowi jeden dzień pracy bez względu na liczbę godzin, którą pracownik ma do przepracowania.
Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia mimo, że nie wynika to bezpośrednio z art. 173^1 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 80 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

16) Siła wyższa

Zgodnie z art. 148^1 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. Podczas korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracownik pozostaje w stosunku pracy i zachowuje swoje prawa pracownicze. Za czas tego zwolnienia od pracy, pracownik zachowuje prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego co do zasady jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.
Pracodawca zobowiązany jest udzielić ww. zwolnienia na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy 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. W zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobowa norma czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Rozwiązanie to jest analogiczne jak w art. 154^2 § 3 Kodeksu pracy, który dotyczy zasad udzielania urlopu wypoczynkowego.
Pojęcie siły wyższej zostało zdefiniowane w orzecznictwie, zgodnie z którym za siłę wyższą uznaje się zdarzenie, które jest zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia i któremu nie można byłoby zapobiec. W związku z powyższym pracownik może złożyć wniosek o zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, a pracodawca zobowiązany jest udzielić mu tego zwolnienia. Ustawodawca nie wskazał konkretnego terminu, w którym pracownik mógłby złożyć ww. wniosek wcześniej. Jednakże, żeby pracownik mógł skorzystać z ww. zwolnienia od pracy musi spełnić łącznie wszystkie przesłanki. Należy także zwrócić uwagę, że przepis nie przyznaje zwolnienia we wszelkich przypadkach wystąpienia wypadku lub choroby, ale tylko wtedy, jeżeli występują one w kontekście

rodzinnym oraz mają charakter pilny, a także powodują, że niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, który w związku z tymi okolicznościami, nie może w danym czasie pozostawać w dyspozycji pracodawcy. Wprowadzona regulacja ma na celu ułatwienie godzenia życia prywatnego z życiem rodzinnym oraz umożliwienie pracownikowi zareagowania
w nadzwyczajnej sytuacji na nagłą sytuację kryzysową poprzez skorzystanie z możliwości zwolnienie od pracy.

Pracownik może złożyć ww. wniosek dzień wcześniej o ile spełnia wszystkie przesłanki, a mianowicie:

- powodem zwolnienia jest działanie siły wyższej,
- siła wyższa dotyczy pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem,
- niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika.

Ponadto, pragnę zauważyć, że zgodnie z art. art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy: kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Naruszeniem regulacji z art. 148^1 Kodeksu pracy będzie nie udzielenie pracownikowi dni albo godzin zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej. Jednakże nie dotyczy to wniosków bezzasadnych, nie mieszczących się w zakresie przedmiotowym art. 148^1 kp, które np. były planowane, można było je przewidzieć. Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują odmowy udzielenia pracownikowi zgody na wykorzystanie ww. zwolnienia od pracy. Wniosek pracownika o udzielenie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika ma charakter wiążący dla pracodawcy.

Uprzejmie informuję, że obecnie nie sa prowadzone prace legislacyjne mające na celu zmianę w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem. Podjęcie takich działań wymaga szczegółowej analizy. Natomiast rozpoczęcie prac legislacyjnych dotyczących uregulowania powyższych kwestii musi zostać poprzedzone dokonaniem oceny skutków wprowadzenia zmiany obecnych rozwiązań m.in. na sektor finansów publicznych, na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy. Powinno być także poddane szerokiej dyskusji, m.in. z partnerami społecznymi, tj. przedstawicielami reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych w Radzie Dialogu Społecznego.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ww. ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

tel. 222-500-108
info@mrpips.gov.pl
https://www.gov.pl/web/rodzina
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy

/-podpisano elektronicznie-/

Do wiadomości:

1. Biuro Ministra

2. Komisja ds. petycji

tel. 222-500-108
info@mrpips.gov.pl
https://www.gov.pl/web/rodzina

ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa