

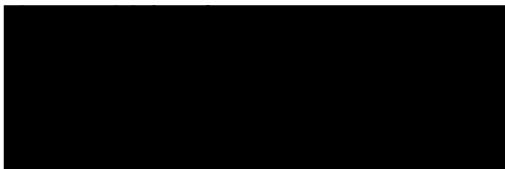


Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy

Dot. DPP-I.55.13.2026
Warszawa, 01.07.2026 r.

Pani



Szanowna Pani,

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 12 maja 2026 r. do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zmian legislacyjnych dotyczących praw kobiet - petycję zatytułowano: „Prawo do bycia niewystarczającą – w obronie praw kobiet, które już nie chcą być silne” przedstawiam następujące wyjaśnienia.

Uprzejmie informuję, że na podstawie art. 11³ Kodeksu pracy jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Natomiast w świetle art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Polski Kodeks pracy ustanawia otwarty katalog przesłanek dyskryminacji. We wspomnianym art. 11³ Kodeksu pracy ustanawia się zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji bez względu na przyczynę. Podobnie przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. wprowadzający nakaz równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, także posługuje się otwartym, przykładowym katalogiem przesłanek dyskryminacji.

O przykładowym charakterze powyższego wykazu zabronionych przesłanek dyskryminacyjnych świadczy użyte sformułowanie "w szczególności". Na podstawie

omawianego przepisu także inne przesłanki, niepozostające w związku z wykonywaną pracą, mogą przybrać charakter zabronionych prawem przesłanek dyskryminacyjnych. Tak więc dyskryminacją na gruncie prawa pracy 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, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (zob. wyr. SN z 2.10.2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 202). Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ Kodeksu pracy) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciążącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami (wyr. SN z 5.10.2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, Nr 21–22, poz. 311). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2018 r. (I PK 87/18, Legalis nr 1792074) przykładowe wyliczenie kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może on być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji. Sąd Najwyższy za podłoże dyskryminacji uznał na przykład przymiot osobisty pracownika, niezwiązany z pracą, o społecznie doniosłym znaczeniu, w postaci rodzicielstwa (wyrok z dnia 25 lutego 2016 r., II PK 357/14, OSN 2017, Nr 10, poz. 122). W świetle powyższego orzecznictwa, w ocenie Departamentu za kryterium zakazanej dyskryminacji można byłoby uznać także stan zdrowia.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z ww. przyczyn (art. 18^{3a} § 2 Kodeksu pracy). Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku ww. przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Z kolei dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka ww. przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (18^{3a} § 3-4 Kodeksu pracy).

Stosownie do regulacji zawartej w treści art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy, co do zasady, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez

pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
2. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
3. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Powody te nie mogą się przy tym opierać się na zakazanej przyczynie dyskryminacji.

Należy też zauważyć, że na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Należy zwrócić uwagę, że w obowiązującym systemie prawa, nadzór i kontrolę przestrzegania przez pracodawców prawa pracy Państwowa Inspekcja Pracy – w zakresie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712). Inspekcja ta jest podmiotem ustawowo wyposażonym w odpowiednie uprawnienia i środki prawne do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, ścigania wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz innych osób wykonujących pracę zarobkową, a także dysponuje odpowiednimi uprawnieniami i środkami umożliwiającymi wykonywanie zadań związanych z egzekwowaniem przestrzegania przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa.

Z kolei rozstrzygnięcie sporów stron na tle stosowania przepisów prawa pracy należy do sądów pracy. Do roszczeń związanych z naruszeniem zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ma zastosowanie ogólny termin przedawnienia roszczeń pracowniczych, który wynosi 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 291 Kodeksu pracy).

Jeżeli w ocenie pracownika lub pracodawca wobec niego naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, to wszelkie spory na tym tle rozstrzyga sąd pracy, który na podstawie obowiązujących przepisów ocenia słuszność zgłoszonych przez pracownika roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

W sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu obowiązuje reguła odwróconego ciężaru dowodu. Oznacza to, że ciężar udowodnienia że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania spoczywa na pracodawcy. Pracownik ma tylko uprawdopodobnić zdarzenie/okoliczność itd. na podstawie którego twierdzi, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania. Zatem jeżeli pracownik wskaże fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania, to pracodawca musi dowieść, że nie dyskryminował pracownika. Dla pracowników oznacza to znacznie łatwiejsze dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji.

Na podstawie art. 365 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Niewykonanie przez pracodawcę orzeczenia sądu pracy zasądzającego dochodzone należności, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone grzywną od 1.000 zł do 30.000 zł. (art. 282 § 2 Kodeksu pracy), ścigane przez inspekcję pracy na zasadach i w trybie określonym w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podejmuje liczne działania mające na celu umożliwienie pracownikom – rodzicom opieki nad dzieckiem a następnie ułatwienie powrotu pracownic - matek na rynek pracy. Na powrót matek do pracy należy spojrzeć całościowo, biorąc pod uwagę sytuację demograficzną Polski, preferencje i potrzeby rodziców związane z opieką nad dziećmi, a także wyzwania z którymi muszą się zmierzyć rodzice godzący obowiązki rodzinne z zawodowymi. Planując, a następnie wprowadzając zmiany w zakresie warunków pracy oraz różnorodnych form opieki nad małymi dziećmi należy brać pod uwagę ich wpływ na dietność rodzin, uwzględniając przy tym perspektywę długofalową.

Ministerstwo zatem realizuje podejście kompleksowe, które polega na ułatwieniu godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. Obecnie rodzice mogą korzystać z szeregu uprawnień, które im przysługują.

Pracownica – matka po urodzeniu dziecka ma prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie, a w przypadku porodu mnogiego wymiar ten wynosić będzie nawet od 31 do 37 tygodni w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie (art. 180 k.p.). Po upływie 14 tygodni od dnia porodu pracownica – matka może zrezygnować z urlopu macierzyńskiego i powrócić do pracy a pozostałą część tego urlopu wykorzystuje pracownik – ojciec wychowujący dziecko.

Ponadto, wprowadziliśmy uzupełniający urlop macierzyński dla pracowników rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych oraz długotrwale hospitalizowanych po urodzeniu, z którego pracownicy mogą już skorzystać od 19 marca 2025 r. gdyż ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2024 r. poz. 1871) tego dnia weszła w życie.

Dzięki temu pracownicy nie będą musieli korzystać z zasiłku opiekuńczego na dziecko czy urlopu wypoczynkowego, żeby pójść z dzieckiem na rehabilitację czy wizytę do lekarza.

Dodatkowo 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.

Pragniemy zwrócić uwagę, że pracownicy – rodzice mogą łączyć urlop rodzicielski z pracą. 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.

Natomiast 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.

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.

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.

Ponadto zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracownicy – rodzice mają prawo do szeregu uprawnień rodzicielskich, dzięki którym w łatwy sposób mogą łączyć życie rodzinne z pracą.

Uprzejmie informuję, że pracownica - matka, która zdecyduje się na powrót do pracy może skorzystać z elastycznych form organizacji pracy w celu łatwiejszego godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym oraz wnioskować o skrócony wymiar czasu pracy (art. 188¹ k.p.).

Warto nadmienić, że umożliwienie szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy ma na celu zwiększenie 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. Możliwość szerszego skorzystania z elastycznej organizacji pracy przysługuje rodzicom opiekującym się dzieckiem do lat 8 oraz opiekunom, tj. pracownikom zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

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. 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.

Uprawnieniem, z którego często korzystają pracownicy – rodzice po powrocie do pracy po urodzeniu dziecka jest praca zdalna (art. 67¹⁸ - 67³⁴ k.p.). 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 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” (Dz. U. z 2023 r. poz. 1923);
- 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) 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 2023 r. poz. 900, z późn. zm.);
- 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 może odmówić ww. pracownikowi wykonywania pracy zdalnej tylko, jeżeli jej wykonywanie nie będzie możliwe ze względu na rodzaj pracy albo organizację pracy. O przyczynie odmowy pracodawca informuje pracownika.

Pracodawca zobowiązany jest dopuścić pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego 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. Pracodawca może dopuścić pracownika do pracy na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującym pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem (art. 186⁴ Kodeksu pracy).

Nadmienię, że zgodnie z art. 186⁸ 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.

Zgodnie z 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.

Powrót mam na rynek pracy po urodzeniu dziecka jest wciąż wyzwaniem wymagającym często dużego wysiłku oraz dobrej organizacji, jak również niejednokrotnie wsparcia z zewnątrz w procesie aktywizacji zawodowej. Dlatego wychodząc naprzeciw wprowadzamy rozwiązania w kontekście szeroko pojmowanej polityki rynku pracy, dotyczące wspierania kobiet w powrocie do pracy oraz umożliwianie im godzenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi.

W ściśle określonych sytuacjach pracownicy mają prawo do urlopu opiekuńczego oraz zwolnienia od świadczenia pracy z powodu działania siły wyższej.

Pracownik może skorzystać z bezpłatnego urlopu opiekuńczego – w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym – w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu. Powyższego

urlopu udziela się pracownikowi w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Urlopu udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż jeden dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia oraz w przypadku członka rodziny □ stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny □ adres zamieszkania tej osoby. W celu udzielenia konkretnemu pracownikowi urlopu opiekuńczego konieczne będzie spełnienie przewidzianych w powołanym wyżej przepisie przesłanek. Jeżeli wniosek pracownika o urlop opiekuńczy nie będzie spełniał wspomnianych wyżej wymogów, pracodawca będzie mógł odmówić udzielenia takiego urlopu. Natomiast w razie sporu dotyczącego odmowy uwzględnienia przez pracodawcę wniosku pracownika o udzielenie urlopu opiekuńczego, sprawę będzie mógł rozstrzygnąć sąd pracy.

Dodatkowo 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 dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Rozwiązanie to jest analogiczne jak w art. 154² § 3 Kodeksu pracy, który dotyczy zasad udzielania urlopu wypoczynkowego.

Uprzejmie informuję, że 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 tzw. opieka na dziecko.

Przepis art. 189¹ k.p. 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 k.p.) 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.

Podkreślenia wymaga, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzi liczne działania mające na celu ochronę pracowników oraz stosunku pracy. Podczas korzystania z uprawnień rodzicielskich przez pracowników - rodziców w myśl obowiązujących przepisów zakazane jest prowadzenie wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników, jak również wypowiedzanie i rozwiązywanie stosunku pracy w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie urlopu związanego z rodzicielstwem do dnia zakończenia tego urlopu, jak również z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.

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 nie dotyczących 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 nie dotyczących 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, 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. 182^{1d} § 1 oraz art. 182³ § 2 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, 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.

Z wyrazami szacunku

Mirosława Brzostek – Kleszcz

Zastępca Dyrektora

Departamentu Prawa Pracy

/-podpisano elektronicznie-/