Załącznik numer 3

**Informacja o kampanii „Rodzice w pracy”   
popularyzującej najnowsze rozwiązania prawa pracy dotyczące rodzicielstwa**

Zgodnie z polskim prawem pracownikom, będącym rodzicami małych dzieci, przysługuje szereg szczególnych uprawnień. Wiele z nich zostało wprowadzonych w ubiegłym roku wraz z wejściem w życie 26 kwietnia 2023 r. ustawy zmieniającej Kodeks Pracy. W ten sposób w Polsce została wdrożona dyrektywa work-life balance. Jest ona zbiorem zasad i procedur mających na celu promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników. Celem dyrektywy jest zapewnienie pracownikom możliwości godnego pogodzenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym i rodzinnym.   
W związku z tym Państwowa Inspekcja Pracy zamierza wśród rodziców i ich pracodawców budować świadomość i edukować na temat uprawnień związanych z rodzicielstwem, wynikających z Kodeksu Pracy, a także promować korzyści płynące z ich stosowania. Kampania dotyczy najważniejszych uprawnień związanych z rodzicielstwem dla osób pracujących na podstawie umowy o pracę, takich jak:

1. **Elastyczny czas pracy:**

* **Praca zdalna:**

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

* **Ruchomy czas pracy:**

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

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

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

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

* **Zakaz pracy w nadgodzinach i porze nocnej:**

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

w porze nocnej​.

* **Zakaz delegacji:**

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

1. **Dodatkowe przerwy na karmienie dziecka**

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

1. **Urlopy**

* **Urlop macierzyński:**

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

* **Urlop rodzicielski:**

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

* **Urlop opiekuńczy**

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

* **Urlop ojcowski:**

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

* **Urlop wychowawczy:**

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

1. **Zwolnienie na opiekę nad dzieckiem**

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

1. **Ochrona przed zwolnieniem**

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

1. **Praca w niepełnym wymiarze czasu**

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

Większość uprawnień dotyczy rodziców dzieci do lat 8 i do tej grupy Państwowa Inspekcja Pracy zamierza kierować przekaz kampanii.

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

|  |
| --- |
| **Państwowa Inspekcja Pracy w 2024 r. udzieliła ponad 21 tys. porad, dotyczących uprawnień związanych rodzicielstwem.** |

„Rośnie liczba pytań o możliwości skorzystania z urlopu rodzicielskiego przez ojców. Wątpliwości budzą przede wszystkim zasady podziału urlopu między rodziców, jego wymiar oraz warunki, jakie musi spełnić ojciec dziecka, aby skorzystać z tego rodzaju urlopu. Część mężczyzn pyta także o możliwość łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą – zarówno u dotychczasowego, jak i u innego pracodawcy. Szczególnie interesuje ich to, czy mogą podjąć zatrudnienie na podstawie innej umowy w czasie korzystania z urlopu oraz jakie konsekwencje może to mieć dla ich prawa do zasiłku macierzyńskiego. Rośnie również liczba pytań dotyczących elastycznej organizacji czasu pracy, co wskazuje na coraz większe zainteresowanie pracowników możliwością łatwiejszego łączenia pracy i obowiązków rodzinnych. Wiele osób dopytuje o zasady ubiegania się o pracę zdalną, indywidualny rozkład czasu pracy oraz możliwości skorzystania z systemu skróconego tygodnia pracy czy pracy w niepełnym wymiarze godzin. Z elastyczną organizacją czasu pracy wiążą się też pytania o konsekwencje jej wprowadzenia dla uprawnień pracowniczych, w tym wysokości wynagrodzenia i prawa do urlopów.

Podobne zagadnienia interesują pracodawców. Pytają oni ponadto o możliwość odmownego rozpatrzenia wniosku w przypadku utrudnień organizacyjnych w firmie, a także o sposoby kontrolowania pracy zdalnej i ocenę efektywności pracownika, który ma elastyczny tryb pracy. Wyraźnie widać, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy potrzebują większej jasności w zakresie praktycznego stosowania przepisów. Niezmiennie od lat napływają do nas pytania na temat ochrony stosunku pracy kobiet w ciąży oraz osób korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem. Wyjaśniamy też wątpliwości dotyczące prawa do przerw na karmienie dziecka piersią oraz możliwości nieudzielenia zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem w terminie wskazanym przez pracownika (zgodnie z art. 188 Kodeksu pracy). Najczęściej o poradę zwracają się do nas pracownicy będący rodzicami, ale około 30 proc. pytań pochodzi od pracodawców. Wśród pracowników, którzy do nas dzwonią, przeważają kobiety, ale – co ważne – coraz częściej w słuchawce słyszymy także mężczyzn zainteresowanych uprawnieniami rodzicielskimi. Cieszy mnie, że rośnie liczba osób, które korzystają z porad, materiałów i szkoleń Państwowej Inspekcji Pracy oraz uczestniczą w naszych programach prewencyjnych. Chociaż inspekcja pracy przede wszystkim kojarzy się z kontrolami, to działalność prewencyjna jest dla nas równie istotna. Pomagamy pracodawcom i pracownikom lepiej rozumieć przepisy oraz dostosować się do zmian, które wpływają na organizację pracy. Im lepsza znajomość tych regulacji, tym łatwiej rodzicom godzić życie zawodowe z rodzinnym, a pracodawcom – budować przyjazne środowisko pracy, które sprzyja efektywności.”[[1]](#footnote-1)

**Mity i fakty dotyczące uprawnień rodzicielskich w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy:**

**MIT:** Ojciec dziecka może wykorzystać tylko 9 tygodni urlopu rodzicielskiego.  
**FAKT:** Jeśli urodzi się jedno dziecko, obojgu rodzicom przysługuje łącznie 41 tygodni urlopu rodzicielskiego, który mogą dowolnie podzielić między sobą – z wyjątkiem 9 tygodni, które stanowią indywidualne, nieprzenoszalne prawo każdego z nich Oznacza to,że np. matka może skorzystać z 20 tygodni, a ojciec – z 21.

**MIT:** Pracodawca może wypowiedzieć pracownicy umowę o pracę do upływu trzeciego miesiąca ciąży.  
**FAKT:** Kobieta w ciąży jest chroniona przed wypowiedzeniem od pierwszego dnia ciąży.

**MIT:** Ojciec dziecka może skorzystać z urlopu rodzicielskiego, gdy matka skończy swój urlop.  
**FAKT:** Rodzice mogą być na urlopie rodzicielskim jednocześnie Nie ma również przeszkód, aby tata korzystał z urlopu rodzicielskiego w czasie, gdy mama przebywa na urlopie macierzyńskim Obydwoje muszą się natomiast zmieścić w wymiarze urlopu przewidzianego w Kodeksie pracy.

**MIT:** Jeśli ojciec dziecka prowadzi własną działalność gospodarczą i nie korzysta z urlopu rodzicielskiego, to matka może wykorzystać pełną pulę 41 tygodni.  
**FAKT:** Jedno z rodziców może wykorzystać maksymalnie 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego 9 tygodni jest wyłącznym uprawnieniem drugiego rodzica i ojciec w żadnym przypadku nie może przenieść tego prawa na matkę.

**MIT:** Z elastycznej organizacji pracy może korzystać tylko jedno z rodziców.  
**FAKT:** O ile z części uprawnień związanych z rodzicielstwem faktycznie może korzystać tylko jedno z rodziców (np. zwolnienie na opiekę na dziecko z art 188 k p ), o tyle w przypadku elastycznej organizacji pracy nie ma takich ograniczeń Mogą więc korzystać z niej oboje rodzice.

1. Cytat z wypowiedzi Pana Marcina Staneckiego, Głównego Inspektora Pracy do raportu Fundacji „Share The Care”, str. 17-18, [Mama i tata w domu i w pracy. Równość rodzicielska w Polsce w szerszym kontekście społeczno-gospodarczym](https://sharethecare.pl/wp-content/uploads/2025/05/05_25-Raport_mama-i-tata-w-domu-i-pracy.pdf). [↑](#footnote-ref-1)