
SZANSA
– nowe możliwości
dla dorosłych

2022/2023



**OCHRONA MATEK I UPRAWNIENIA
ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM**



DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

- **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.
- Pracownica ma prawo odmowy wykonania polecenia
- Pracodawcy grozi odpowiedzialność wykroczeniowa.
- Wykaz prac: Rozporządzenie 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.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – art. 176.

- Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, **chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.**
- Nie ma zastosowania do pracownik zatrudnionych **na okres próbny poniżej 1 miesiąca.**
- 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** – chyba że jest to **umowa na zastępstwo.**
- Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić **tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.**





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – art. 177.

- Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, **chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.**
- Nie ma zastosowania do pracownik zatrudnionych **na okres próbny poniżej 1 miesiąca.**
- 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** – chyba że jest to **umowa na zastępstwo.**
- Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić **tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.**





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – art. 178.

- 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 przerywanego czasu pracy.
- Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia **nie wolno bez jego zgody** zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy - **! z uprawnienia może skorzystać tylko jeden rodzic !**





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – art. 178¹

- Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży **zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną**, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, **przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej**; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany **zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy** (czyli nie musi świadczyć pracy, ale nadal jest zatrudniona i otrzymuje wynagrodzenie).





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – art. 179

- Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy niebezpiecznej/szkodliwej, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.
- Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy (jeśli wskazuje na to orzeczenie lekarskie).
- Jeżeli jest to niemożliwe - pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – art. 179

- W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy **powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.**
- Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.
- Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – ULOPY

Pracownikowi (pracownicy) przysługują:

- 1) urlop macierzyński (jest obligatoryjny)
- 2) urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (na wniosek)
- 3) urlop rodzicielski (na wniosek)
- 4) urlop ojcowski (na wniosek)
- 5) urlop wychowawczy (na wniosek)





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – UŁOP MACIERZYŃSKI

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.
- Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.
 - Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania pełnego wymiaru urlopu.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – UŁOP MACIERZYŃSKI

- Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, **jeżeli** pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko lub osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował inny ubezpieczony - ojciec dziecka.
- Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – UŁOP MACIERZYŃSKI

- 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.
- W przypadku **zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia**, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka..
- 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.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

- Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do **urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego** w wymiarze określonym w art. 183 k.p. (w przypadku przyjęcia jednego dziecka wymiar ten wynosi 20 tygodni).
- Urlop ten przysługuje nie dłużej 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**.
- Jeżeli pracownik przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – URLOP RODZICIELSKI

- Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, **urlopu rodzicielskiego** w pełnym wymiarze (art. 179¹ k.p.).
- W przypadku złożenia tego wniosku, **pracownica może dzielić się z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu.** Dotyczy to również pracownika - ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona - matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.
- Urlop rodzicielski jest udzielany **również** na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu (art. 182^{1d} k.p.)





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – URLOP RODZICIELSKI

Urlop rodzicielski przysługuje - po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego w wymiarze:

- do 32 tygodni - w przypadku urodzenia 1 dziecka przy jednym porodzie,
- do 34 tygodni - w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

Pracodawca dopuszcza pracownika do pracy po zakończeniu:

- 1) urlopu macierzyńskiego,
- 2) urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- 3) urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego

-na dotychczasowym stanowisku,

- Jeżeli nie jest to możliwe - na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – URLOP WYCHOWAWCZY

- Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (przysługuje łącznie rodzicom lub opiekunom)
- Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia (ogólny staż pracy).
- 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**.
- Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, **niezależnie od powyższego wymiaru urlopu wychowawczego** może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez **dziecko 18 roku życia**.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – URLOP WYCHOWAWCZY

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek 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, który pracodawca jest zobowiązany zaakceptować.

Pracodawca **nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę** w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu **wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy** - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM – URLOP WYCHOWAWCZY

- W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.
- W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.
- Pracodawca **nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę** w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku – do dnia zakończenia urlopu.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

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.





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

- 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, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, niezależnie od liczby dzieci.
- O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym tego uprawnienia, decyduje pracownik w **pierwszym wniosku** o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.
- Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia tego może korzystać **jedno z nich**.
- **Uprawnienie powyższe ma charakter odrębny od urlopu wypoczynkowego oraz innych urlopów i zwolnień od pracy.**





DZIAŁ 8 KODEKSU PRACY – UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody (zakaz względny):

- zatrudniać w godzinach nadliczbowych,
- zatrudniać w porze nocnej,
- zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy
- delegować poza stałe miejsce pracy.





Dziękuję za uwagę 😊





Metropolitalny Instytut Rozwoju z siedzibą w Sosnowcu realizuje model wsparcia pn. MIRnowacja, w ramach konkursu grantowego „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych” realizowanego przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji w ramach Osi Priorytetowej IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działania 4.1 Innowacje społeczne Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

