Przedmiot: **ZARZĄDZANIE SYSTEMAMI BHP**

Temat:

1. **Przepisy ochrony pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem**
2. **Rozwiązanie stosunku pracy z kobietą w ciąży**
3. **Omówienie przepisów prawa, w których określony jest wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet**
4. **Urlop ojcowski ­ wychowawczego – prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy**

**Ochrona kobiet w ciąży w zakresie BHP**

Kobieta będąca w ciąży lub karmiąca piersią może liczyć na specjalne przywileje w zakresie przepisów BHP. Wiążą się one głównie z zakazem zatrudnienia przy pracach ciężkich oraz szkodliwych dla zdrowia, a także nadaniem szczególnych uprawnień. Wykaz prac ciężkich jest określony przez Radę Ministrów w Rozporządzeniu z dnia 10.09.1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet.

**Prace zakazane dla kobiet spodziewających się dziecka**

Art. 176 [Kodeksu pracy](http://kadry.infor.pl/kodeks-pracy/przepisy-ogolne/) określa, że niedozwolonymi dla kobiet pracami są prace określone jako szczególnie uciążliwe czy szkodliwe dla zdrowia.

Ochrona kobiet w ciąży realizowana jest dzięki Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, które dzieli rodzaje prac na poszczególne kategorie**. Zgodnie z Rozporządzeniem kobietom ciężarnym nie wolno wykonywać prac:**

Związanych z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała:

* dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią zakazana jest praca w pozycji stojącej, która trwa łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej,

W mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym,

W hałasie i drganiach,

W warunkach narażenia na działanie pół elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prac przy monitorach ekranowych:

* praca przy monitorze ekranowym nie może przekraczać 4 godzin dziennie,

Pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,

W podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,

W kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi, stwarzającymi zagrożenie zarażenia m.in.:

* wirusem HIV
* zapaleniem wątroby typu B
* wirusem ospy wietrznej i półpaśca,
* wirusem różyczki

W narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych:

* prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym,

W warunkach grożących ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi, m. in.:

* gaszenie pożarów,
* akcje ratownictwa chemicznego,
* prace z materiałami wybuchowymi,
* prace przy uboju zwierząt hodowlanych i obsłudze rozpłodników.

**Zmiana stanowiska z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia**

Jeśli kobieta spodziewająca się dziecka, która nie wykonuje pracy wzbronionej, ale ze względu na zalecenia lekarza wskazana jest jej zmiana dotychczasowego zajęcia, wówczas pracodawca ma obowiązek przeniesienia ciężarnej pracownicy na inne stanowisko.

Jeżeli zmiana wykonywanej pracy pociąga za sobą obniżenie wynagrodzenia, pracownica ma prawo do otrzymania dodatku wyrównawczego, którym zostanie uzupełnione jej obecne wynagrodzenie do wysokości wynagrodzenia na poprzednim stanowisku. Jeżeli przeniesienie jest niemożliwe, ochrona kobiet w ciąży wymusza na pracodawcy zwolnienie pracownicy z obowiązku wykonywania pracy z zapewnieniem dotychczasowego wynagrodzenia.

**Zakaz pracy ponad wymiar czasu pracy i dodatkowe zwolnienia z pracy**

Ochrona kobiet w ciąży dotyczy także pracy w porze nocnej, mianowicie ciężarna pracownica nie może pracować w porze nocnej ani wykonywać godzin nadliczbowych. Pracodawca ma również obowiązek umożliwić pracownicy przeprowadzenie w czasie pracy badań lekarskich związanych z ciążą, jeżeli wykonanie tych badań jest niemożliwe poza godzinami pracy. W takiej sytuacji kobieta zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia.

**Ochrona kobiet w ciąży pracujących przy obsłudze monitora ekranowego**

Zgodnie z przepisami, które weszły w życie z dniem 1 maja 2017 roku, kobiety w ciąży, pracujące przy obsłudze monitora ekranowego mają prawo do 10 minutowej przerwy, wliczanej do czasu pracy, po każdych 50 minutach pracy przed monitorem. Przepis ten zmienia dotychczasowy, który mówił o tym, że czas pracy kobiety w ciąży przed monitorem nie może być dłuższy niż 4 godziny. Nowa regulacja znacznie wydłuża ten czas, po odjęciu przerw pracownica może spędzić przed monitorem 6 godzin 40 minut, pracując w pełnym wymiarze czasu pracy.

**Ochrona kobiet w ciąży pracujących w pozycji stojącej**

Kobieta w ciąży, na której charakter pracy, wymusza przyjmowanie pozycji stojącej, nie może tej pracy wykonywać dłużej niż 3 godziny w ciągu doby. Nowością natomiast jest wprowadzenie przez ustawodawcę zapisu, że czas pracy w pozycji stojącej jednorazowo może wynieść maksymalnie 15 minut, po tym czasie powinno nastąpić 15 minut przerwy.

**Zakaz delegowania poza miejsce pracy**

Pracownica nie może być delegowana poza stałe miejsce pracy ani być zatrudniona w systemie przerywanego czasu pracy, chyba że ciężarna wyrazi na to zgodę.

**Miejsce na odpoczynek**

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca, który zatrudnia więcej niż 20 kobiet na jednej zmianie, aby ochrona kobiet w ciąży była w zakładzie pracy prawidłowo realizowana, musi zapewnić specjalne pomieszczenie o powierzchni co najmniej 8 metrów kwadratowych, umożliwiające na odpoczynek kobiet w ciąży w pozycji leżącej.

**Dodatkowe przerwy w pracy**

Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy, które są wliczane do czasu pracy. Jeżeli pracownica karmi więcej niż jedno dziecko, ma prawo do dwóch przerw trwających po 45 minut. Na wniosek pracownicy przerwy mogą zostać udzielone łącznie. Jeżeli kobieta karmiąca pracuje krócej niż 4 godziny dziennie, nie przysługują jej przerwy na karmienie, natomiast przy wykonywaniu pracy przez 6 godzin dziennie ma prawo do jednej przerwy.

**Rozwiązanie stosunku pracy z kobietą w ciąży**

**Zgodnie z przepisami prawa pracy kobieta w ciąży podlega ochronie zatrudnienia. Nie oznacza to jednak, że wystarczy przedstawić pracodawcy zaświadczenie o ciąży, aby utrzymać zatrudnienie. Powinny zostać zachowane warunki określone**[**Kodeksem pracy**](https://www.infor.pl/akt-prawny/1397942,ustawa-kodeks-pracy.html)**.**

Wspomniany akt prawny obowiązuje jedynie zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Nie ma zastosowania do umów cywilnoprawnych, umowy- zlecenia.

**Niezwykle istotny jest okres, na który została zawarta umowa oraz wiek ciąży.**

[**Art. 177 § 3**](https://www.infor.pl/akt-prawny/1397942,ustawa-kodeks-pracy.html)**mówi, że:**

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.

Zgodnie z cytowanym przepisem, na ochronę zatrudnienia mogą liczyć jedynie kobiety, które posiadają umowę o pracę na okres dłuższy niż miesiąc oraz ciąża w dniu rozwiązania umowy przekracza trzeci miesiąc. Umowa o pracę zostanie przedłużona z mocy prawa do dnia porodu.

**PRZYKŁAD**

**Przedstawimy sytuację pani Kasi: podpisała ona umowę z firmą A na dwumiesięczny okres próbny. Po tym okresie pracodawca podjął decyzję o nieprzedłużaniu współpracy. Kobieta była w ciąży. Co w takiej sytuacji, czy umowa o pracę rozwiązuje się wraz z okresem, na który została zawarta? Umowa nie zostałaby przedłużona, jeśli pani Kasia zaszłaby w ciążę w trakcie zatrudnienia. Kobieta jednak była już w drugim miesiącu ciąży podejmując pracę, dlatego jej umowa ulegnie przedłużeniu do dnia porodu.**

Przepisy dopuszczają możliwość zwolnienia pracownicy w ciąży w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Obowiązek przedłużenia umowy do dnia porodu nie ma zastosowania w przypadku zatrudnionych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, w przypadku tzw. umów na zastępstwo.

Pracownicę w ciąży można także zwolnić dyscyplinarnie, jeśli zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

**Urlop macierzyński**

**To obowiązkowy urlop, który przysługuje każdej pracownicy, która urodziła dziecko bez względu na rodzaj umowy o pracę, na podstawie której jest zatrudniona.**

**Wymiar urlopu macierzyńskiego**

Długość urlopu macierzyńskiego zależy od liczy dzieci urodzonych przy jednym porodzie i wynosi:

* **20 tygodni** - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
* **31 tygodni** - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
* **33 tygodni** - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
* **35 tygodni** - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
* **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.**

Jeżeli pracownica nie korzystała z urlopu macierzyńskiego przed porodem to urlop macierzyński rozpoczyna w dniu porodu. Tydzień urlopu macierzyńskiego odpowiada 7 dniom liczonym od pierwszego dnia tego urlopu.

Po porodzie matka musi obowiązkowo wykorzystać 14 tygodni urlopu. Może zrezygnować z pozostałych 6  tygodni urlopu i powrócić do pracy, pod warunkiem, że pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

W takim przypadku  pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

**Szczególne sytuacje związane z udzielaniem urlopu macierzyńskiego**

Kodeks pracy reguluje także szczególne przypadki takie jak: pobyt matki lub dziecka w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym, śmierć dziecka lub matki, porzucenie dziecka przez matkę, jej niezdolność do samodzielnej egzystencji oraz podjęcie przez nią pracy, jeśli nie była objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa. W tych sytuacjach możliwe jest skorzystanie z części urlopu macierzyńskiego przez pracownika – ojca dziecka lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny, a także z zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonego – ojca dziecka albo ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny.

**Hospitalizacja**

W przypadku, gdy dziecko wymaga opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać korzystanie z urlopu macierzyńskiego a pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

W przypadku,  przebywania pracownicy w szpitalu lub zakładzie leczniczym pracownica może przerwać korzystanie z urlopu macierzyńskiego na okres pobytu w szpitalu lub zakładzie leczniczym, po wykorzystaniu 8 tygodni tego urlopu po porodzie. Warunkiem przerwania urlopu macierzyńskiego w takim przypadku jest aby część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzystał pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny.

**Śmierć dziecka**

W przypadku urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownica ma prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 8 tygodni po porodzie, nie krócej niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

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

**Śmierć matki**

W razie śmierci pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej - matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej - matki dziecka.

W przypadku śmierci matki dziecka, która nie była objęta albo nie miała tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka do końca okresu urlopu macierzyńskiego.

Części urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić ten wniosek.

**Szczególna ochrona pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego**

Pracownicy przebywający na urlopie macierzyńskim korzystają ze szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

W okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę 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 dotyczy to pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

W przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, umowa taka ulega przedłużeniu do dnia porodu. Nie dotyczy to jednak do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Wyjątkowo rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem podczas urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach (świadczenie w wysokości zasiłku macierzyńskiego). Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a 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.

**Zasiłek macierzyński**

**Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.**

**W przypadku, gdy pracownica złoży nie później niż w przeciągu 21 dni po porodzie pisemny wniosek o udzielenie po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego, zasiłek macierzyński za cały okres obu urlopów przysługuje w wysokości 80 % podstawy wymiaru.**

## **Urlop rodzicielski**

Warunkiem korzystania przez pracownika z urlopu rodzicielskiego, niezależnie od tego, który z rodziców dziecka będzie z niego korzystał, jest wcześniejsze wykorzystanie urlopu macierzyńskiego (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) albo zakończenie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) oraz wystąpienie do pracodawcy  z pisemnym wnioskiem o udzielenie takiego urlopu.

O urlop rodzicielski można występować do pracodawcy na podstawie:

* tzw. długiego wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, który jest składany w nie później niż 21 dni po porodzie;
* odrębnych wniosków dotyczących udzielenia całości lub części urlopu rodzicielskiego, składanych w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.

Wnioski o udzielenie urlopu rodzicielskiego są dla pracodawcy wiążące.

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu rodzicielskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a 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.

Do urlopu rodzicielskiego znajdują odpowiednie zastosowanie regulacje dotyczące urlopu macierzyńskiego.

**Wymiar urlopu rodzicielskiego**

Urlop rodzicielski jest ustalony jako maksymalny i wynosi do 32 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka i do 34 tygodni przy jednoczesnym urodzeniu więcej niż jednego dziecka.

 Urlop rodzicielski może być wykorzystany:

* w całości przez jednego z pracowników - rodziców,
* równocześnie przez oboje pracowników – rodziców, z tym że wówczas okresy korzystania z tego urlopu przez pracownicę i pracownika – ojca sumują się i nie mogą przekroczyć przy jednym dziecku 32 tygodni a przy jednoczesnym urodzeniu więcej niż jednego dziecka 34 tygodni
* na zmianę przez oboje rodziców, którzy podzielą między siebie wymiar 32 tygodni.

Urlop rodzicielski, przysługuje także pracownikowi - rodzicowi adopcyjnemu po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego  za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu  macierzyńskiego, w wymiarze do:

* **32 tygodni** - w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,
* **34 tygodni** - w przypadkach jednoczesnego przyjęcia na wychowanie dwojga lub więcej dzieci,
* **29 tygodni** - w przypadku przejęcia na wychowanie starszego dziecka.

**Dzielenie się urlopem rodzicielskim przez rodziców**

Przypadku złożenia tzw. długiego 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 (zasadę tę stosuje się odpowiednio do 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). Dzielenie się urlopem rodzicielskim w powyższym przypadku, następuje na pisemny wniosek dotyczący:

* rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy - składany pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;
* udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części - składany pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić powyższe wnioski.

**Rezygnacja z urlopu rodzicielskiego**

Istnieje możliwość zrezygnowania z korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części  także za zgodą pracodawcy niezależnie od sposobu udzielenia tego urlopu (zarówno gdy urlop był udzielony na podstawie  tzw. długiego wniosku jak i w przypadku, gdy urlop został udzielony na wniosek składany w terminie nie krótszym niż  21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu). Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

**Korzystanie z urlopu rodzicielskiego**

Urlop rodzicielski można wykorzystać jednorazowo albo nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego – i nie później, niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

Co do zasady, część urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni. Wyjątkowo pierwsza część może mieć 6 tygodni oraz  ostatnia pozostała do wykorzystania część urlopu może być krótsza niż 8 tygodni.  Części urlopu muszą być wielokrotnością tygodnia**.**

Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być wykorzystywany w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części urlopu albo w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego. Zatem warunkiem skorzystania z tej części urlopu rodzicielskiego jest wcześniejsze wykorzystanie co najmniej części urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (albo zasiłku macierzyńskiego za okres części urlopu rodzicielskiego). Liczba części urlopu rodzicielskiego wykorzystanego w tym trybie (jedna albo dwie części) będzie pomniejszać liczbę części, w jakiej można wykorzystać urlop wychowawczy (z pięciu do czterech lub do trzech części).

**Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą**

Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

W takim przypadku podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku tym  pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

Po zastosowaniu proporcjonalnego wydłużenia maksymalny wymiar urlopu nie może jednak przekraczać:

* **64 tygodni** - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub przyjęcia jednego dziecka na wychowanie;
* **68 tygodni** - w przypadku urodzenia przy jednym porodzie dwojga lub więcej dzieci lub równoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka

**Zasiłek macierzyński**

Zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku za okres do:

* **6 tygodni urlopu rodzicielskiego** - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
* **8 tygodni urlopu rodzicielskiego** - w przypadku urodzenia przy jednym porodzie dwojga lub więcej dzieci oraz w przypadku równoczesnego przyjęcia na wychowanie dwojga lub więcej dzieci;
* **3 tygodni urlopu rodzicielskiego** - w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka, w przypadku gdy ubezpieczony ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze wynoszącym 9 tygodni.

**Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługujący po upływie powyższych okresów wynosi 60% podstawy wymiaru zasiłku.**

**Podstawa prawna**

* Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, ze zm.)
* Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2015 r. poz. 2243).
* Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368, ze zm.).

**Urlop wychowawczy**

Urlop wychowawczy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przysługuje pracownikowi zatrudnionemu co najmniej 6 miesięcy. Do tego okresu zatrudnienia wlicza się również poprzednie okresy pracy.

Z urlopu wychowawczego mogą skorzystać zarówno matka, jak i ojciec, jeżeli oboje są pracownikami.

W czasie trwania urlopu wychowawczego prawa i obowiązki stron ulegają zawieszeniu jednak okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

**Wymiar urlopu**

Wymiar urlopu wychowawczego to maksymalnie 36 miesięcy.

Dodatkowo jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od podstawowego urlopu wychowawczego może być udzielony „dodatkowy” urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

**Korzystanie z urlopu wychowawczego**

W ramach  36 – miesięcznego wymiaru urlopu wychowawczego 1 miesiąc przeznaczony jest wyłącznie dla drugiego rodzica, np. mama przebywa na urlopie 35 miesięcy, a tata 1 miesiąc lub odwrotnie. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka. Zatem w przypadku wykorzystywania uprawnienia przez jednego z rodziców lub opiekunów, urlop może trwać co najwyżej 35 miesięcy.

Rodzic może wykorzystać pełne 36 miesięcy urlopu wychowawczego jeżeli: drugi rodzic dziecka nie żyje, drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska, drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Rodzice lub opiekunowie dziecka mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego przez cały okres urlopu, z tym że łączny okres korzystania z tego urlopu nie może przekraczać maksymalnego wymiaru przewidzianego przepisami Kodeksu pracy.

Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

Urlop wychowawczy jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia lub w przypadku urlopu wychowawczego na opiekę nad niepełnosprawnym dzieckiem do 18 roku życia dziecka.

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

* w każdym czasie - za zgodą pracodawcy;
* po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

**Wniosek o urlop wychowawczy**

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Jeżeli wniosek, został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.

**Łączenie urlopu wychowawczego z pracą**

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.

Pracownik, który jest 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. 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.

**Ochrona pracowników korzystających z urlopu wychowawczego**

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.

Po powrocie z urlopu wychowawczego pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

**Podstawa prawna**

* Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, ze zm.)
* Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2015 r. poz. 2243).

**Urlop ojcowski**

**Prawo do urlopu ojcowskiego jest wyłącznym i samodzielnym prawem ojca niezależnym od uprawnień matki dziecka i przysługuje także w sytuacji gdy matka nie jest pracownicą nie i może korzystać z urlopów związanych z urodzeniem dziecka**

**Wymiar urlopu**

Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

* do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo
* do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i 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.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a 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.

**Stosowanie przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego**

Do urlopu ojcowskiego znajdują odpowiednie zastosowanie regulacje dotyczące urlopu macierzyńskiego w zakresie:

* zakazu wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy;
* przerwania urlopu w związku z hospitalizacją dziecka;
* liczenia tygodnia jako 7 dni kalendarzowych.’

**Zasiłek macierzyński**

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

**Podstawa prawna**

* Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, ze zm.)
* Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2015 r. poz. 2243).
* Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368, ze zm.).