

PRAWO PRACY



Anna Markowicz-Brymora

# Prawo pracy dla rodziców

 MATERIAŁY INFORMACYJNE

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

Anna Markowicz-Brymora

# Prawo pracy dla rodziców

Warszawa 2026

Projekt graficzny serii wydawniczej i łamanie

**Paula Buler**

Projekt okładki

**Paula Buler**

Opracowanie redakcyjne

**Izabella Dobrzańska**

Stan prawny: styczeń 2026 r.

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy

Wydanie 1/2026

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY  
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY  
WARSZAWA 2026  
[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

# Spis treści

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Wstęp</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Definicje</b>  | <b>6</b>  |
| <b>I. Ochrona zdrowia kobiet</b>  | <b>7</b>  |
| 1. Zwolnienie od pracy na badania lekarskie w czasie ciąży                              | 7         |
| 2. Prace wzbronione kobietom w ciąży lub karmiącym dziecko piersią                      | 8         |
| 3. Obowiązek zmiany warunków pracy pracownicy w ciąży<br>lub karmiącej dziecko piersią  | 9         |
| 4. Przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy                       | 9         |
| 5. Czas pracy pracownicy w ciąży  | 10        |
| 6. Pomieszczenie z miejscami do wypoczynku  | 12        |
| <b>II. Ochrona stosunku pracy</b>   | <b>13</b> |
| 1. Gwarancja ochrony trwałości stosunku pracy w związku z ciążą<br>i rodzicielstwem     | 13        |
| 2. Szczególna ochrona stosunku pracy w okresie ciąży                                    | 14        |
| 3. Obowiązek przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu                                  | 15        |
| 4. Rozwiązywanie z pracownikami stosunku pracy z przyczyn<br>niedotyczących pracowników | 16        |
| 5. Upadłość lub likwidacja pracodawcy   | 17        |
| 6. Zatrudnienie po zakończeniu urlopów związanych z rodzicielstwem                      | 17        |
| <b>III. Urlop macierzyński</b>  | <b>19</b> |
| 1. Wymiar urlopu macierzyńskiego  | 19        |
| 2. Rezygnacja z części urlopu macierzyńskiego   | 19        |
| 3. Skrócony urlop macierzyński  | 23        |
| 4. Przerwanie urlopu macierzyńskiego, gdy dziecko wymaga<br>opieki szpitalnej           | 23        |
| 5. Porzucenie dziecka lub umieszczenie go w placówce                                    | 24        |
| 6. Uzupełniający urlop macierzyński   | 24        |
| 7. Urlop adopcyjny  | 25        |
| 8. Prawo do świadczeń w okresie urlopu macierzyńskiego                                  | 27        |
| <b>IV. Urlop rodzicielski</b>   | <b>28</b> |
| 1. Wymiar urlopu rodzicielskiego  | 28        |
| 2. Zasady korzystania z urlopu rodzicielskiego  | 28        |
| 3. Rezygnacja z urlopu rodzicielskiego lub jego części                                  | 29        |
| 4. Praca w czasie urlopu rodzicielskiego  | 29        |

|  |           |
|--|-----------|
| 5. Urlop rodzicielski rodziców adopcyjnych   | 31        |
| 6. Prawo do świadczeń w okresie urlopu rodzicielskiego   | 33        |
| <b>V. Urlop ojcowski</b>   | <b>34</b> |
| 1. Wymiar urlopu ojcowskiego   | 34        |
| 2. Zasady korzystania z urlopu ojcowskiego   | 34        |
| 3. Przerwanie urlopu ojcowskiego   | 34        |
| 4. Prawo do świadczeń w okresie urlopu ojcowskiego   | 34        |
| <b>VI. Urlop wychowawczy</b>   | <b>35</b> |
| 1. Wymiar urlopu wychowawczego   | 35        |
| 2. Zasady korzystania z urlopu wychowawczego   | 35        |
| 3. Rezygnacja z urlopu wychowawczego   | 36        |
| 4. Praca w trakcie urlopu wychowawczego  | 36        |
| 5. Obligatoryjne obniżenie wymiaru etatu   | 37        |
| 6. Prawo do świadczeń w okresie urlopu wychowawczego   | 37        |
| <b>VII. Inne uprawnienia pracujących rodziców</b>  | <b>38</b> |
| 1. Czas pracy i zgoda na delegowanie   | 38        |
| 2. Przerwa na karmienie  | 38        |
| 3. Zwolnienie od pracy dla rodzica dziecka do lat 14.  | 39        |
| 4. Elastyczna organizacja pracy  | 40        |
| <b>VIII. Wnioski dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumenty dołączane do takich wniosków</b> | <b>42</b> |
| 1. Podstawa prawna   | 42        |
| <b>Akty prawne:</b>  | <b>58</b> |

# Wstęp

Publikacja dedykowana jest pracującym rodzicom. Omawia zakres ochrony gwarantowanej przez przepisy prawa pracy oraz uprawnienia związane z rodzicielstwem. Kodeks pracy dzięki tak licznym w ostatnich latach nowelizacjom zawiera rozwiązania prawne dostosowane do aktualnych potrzeb rodziców wynikających z dynamicznych zmian zarówno w środowisku pracy, jak i stylu ich życia. Pracownikom wychowującym dzieci oferuje szereg uprawnień i udogodnień, od urlopów i zwolnień od pracy po możliwość elastycznego organizowania pracy.

Przepisy przewidują możliwość korzystania z części uprawnień przez rodziców i członków najbliższej rodziny wykonujących pracę zarobkową np. w ramach umowy zlecenia lub prowadzących działalność gospodarczą. Osoby te mogą przerwać działalność zarobkową na okres odpowiadający urlopom związanym z urodzeniem dziecka, zachowując prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Warunkiem jest podleganie ubezpieczeniom społecznym w razie choroby i macierzyństwa.

Pracodawcy obowiązani są respektować uprawnienia rodzicielskie, przy czym korzystanie z przysługujących urlopów i zwolnień od pracy wymaga zwykle spełnienia pewnych wymogów formalnych. W rozdziale VIII zamieszczono więc zbiór podstawowych informacji dotyczących treści wniosków w sprawie korzystania z uprawnień rodzicielskich oraz dokumentów, jakie należy do nich dołączyć zgodnie z obowiązującymi przepisami.

# Definicje

Przepisy Kodeksu pracy<sup>1)</sup> w pełnym zakresie mają zastosowanie do pracowników.

- **Pracownikiem** jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

W odniesieniu do wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, zakres i ukształtowanie uprawnień rodzicielskich uzależnia się od posiadania statusu osób ubezpieczonych, które definiuje się następująco:

- **ubezpieczona-matka dziecka:** to matka dziecka niebędącą pracownicą, objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>2)</sup>,
- **ubezpieczony-ojciec dziecka:** to ojciec dziecka niebędący pracownikiem, objęty ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;
- **pracownik-inny członek najbliższej rodziny:** będący pracownikiem, inny niż pracownik - ojciec wychowujący dziecko, członek najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa<sup>3)</sup>;
- **ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny:** to niebędący pracownikiem, inny niż ubezpieczony-ojciec dziecka, ubezpieczony członek najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

1 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 i 807 z późn. zm.).

2 Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 1409 z późn. zm.).

3 Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2025 r. poz. 501 z późn. zm.).

# I. Ochrona zdrowia kobiet

Obowiązujące przepisy mają na celu ochronę kobiety przez cały okres ciąży, a także w okresie karmienia dziecka piersią i sprawowania nad nim opieki. Pracownica nie ma obowiązku informowania pracodawcy o ciąży zarówno w momencie podjęcia zatrudnienia, jak też w czasie trwania stosunku pracy. Aby mogła korzystać z przysługujących uprawnień, niezbędne jest jednak powiadomienie pracodawcy i potwierdzenie stanu ciąży przez lekarza.

## Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.



Tryb wydawania i treść świadectwa o stanie ciąży określają przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy<sup>4)</sup>. Zaświadczenia i świadectwa wydawane są przez lekarzy według wzoru Mz/L-1. Jeżeli pracownica pozostaje w zatrudnieniu u więcej niż jednego pracodawcy, z wydanego świadectwa sporządza się kopię.

Pracodawca jest zobowiązany stosować przepisy ochronne nawet wówczas, gdy pracownica nie przedstawiła świadectwa lekarskiego, ale ciąża jest już widoczna.

## 1. Zwolnienie od pracy na badania lekarskie w czasie ciąży

Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy.

Rodzaj, częstotliwość i czas trwania tych badań wynikają z zaleceń lekarskich. Prawo korzystania ze zwolnienia przysługuje niezależnie od rozkładu czy wymiaru czasu pracy.

## Za czas nieobecności w pracy z powodu wykonywania badań związanych z ciążą pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.<sup>5)</sup>



4 Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 607, tj. z dnia 2023.03.30).

5 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 927).

Wysokość wynagrodzenia za czas zwolnienia ustala się, stosując zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

## 2. Prace wzbronione kobietom w ciąży lub karmiącym dziecko piersią



**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.**

Rodzaje prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią szczegółowo określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r.<sup>6)</sup>, które na podstawie aktualnej wiedzy z zakresu wpływu warunków wykonywania pracy i czynników występujących w środowisku pracy na zdrowie kobiet, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią, dzieli prace wzbronione na osiem kategorii:

1. prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów,
2. prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym,
3. prace w narażeniu na hałas lub drgania,
4. prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego,
5. prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,
6. prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
7. prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
8. prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi.

Każdy pracodawca obowiązany do wprowadzenia regulaminu pracy powinien ustalić w nim także wykaz prac wzbronionych kobietom, które realizowane są w danym zakładzie pracy, określając ich rodzaje lub wskazując stanowiska pracy, na których występują prace wzbronione kobietom w ciąży i kobietom karmiącym.

- Zakaz zatrudniania kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia ma charakter powszechny i bezwzględny. Odnosi się do wszystkich pracodawców.
- Zabronione jest zatrudnianie przy pracach wzbronionych nawet za zgodą kobiety, czy też krótkotwale (np. zastępstwo, czasowe powierzenie innej pracy).
- Odmowa wykonania pracy wzbronionej nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych i nie może rodzić negatywnych konsekwencji.

6 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 (Dz.U. 2017 r. poz. 796).

Według Sądu Najwyższego

*Pracodawca nie może zapytać kandydatki na pracownika, czy jest w ciąży, chyba że zamierza zatrudnić ją na takim stanowisku pracy, na którym praca jest niedozwolona dla kobiet w tym stanie ze względu na ochronę macierzyństwa<sup>7)</sup>.*

### 3. Obowiązek zmiany warunków pracy pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią

Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wzbronionej 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 pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.**

Jeżeli praca wykonywana jest przy pozostałych pracach wymienionych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r., pracodawca jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy.

Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Zmiany warunków pracy pracodawca obowiązany jest dokonać z chwilą poinformowania go przez pracownicę o ciąży, przedstawienia świadectwa lekarskiego stwierdzającego stan ciąży, a gdy ciąża jest widoczna, także bez powiadomienia.

### 4. Przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy

W przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego, pracodawca jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Działania w zakresie zmiany warunków pracy pracodawca winien podjąć z chwi-

<sup>7</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2007 r. I UK 324/06, LEX nr 337799.

lą dostarczenia zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią.

**Zaświadczenie lekarskie stwierdzające przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią** wydaje lekarz sprawujący opiekę profilaktyczną nad pracownicą. Lekarz wydaje zaświadczenie na wniosek pracownicy, na wniosek pracodawcy lub z własnej inicjatywy.

W treści zaświadczenia są zawarte przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią uzasadniające:

- przeniesienie pracownicy do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnienie jej na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy,
- zmianę warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy, a jeżeli to niemożliwe, zwolnienie jej na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.<sup>8)</sup>

- 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.

## 5. Czas pracy pracownicy w ciąży



### Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

Praca ponad obowiązujące normy czasu pracy wiąże się z dodatkowym, wzmożonym wysiłkiem fizycznym. Praca w porze nocnej, czy to wykonywana okazjonalnie, czy stale (np. praca trzymianowa), zakłóca naturalny rytm dobowy organizmu.

Zakaz zatrudniania pracownicy w ciąży w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Zakazu tego nie uchyla zgoda pracownicy, czy incydentalny charakter tego zatrudnienia.

<sup>8</sup> Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 3 marca 2006 r. w sprawie sposobu i trybu wydawania zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią (Dz.U. z 2006 r. Nr 42 poz. 292).

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.

**W razie gdy zmiana rozkładu czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Pracownica zwolniona z obowiązku świadczenia pracy przypadającej w porze nocnej zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.**



Czas pracy pracownic w ciąży zatrudnionych w systemach i rozkładach czasu pracy, w których dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu powyżej 8 godzin, tj.

- w systemie równoważnego czasu pracy,
- w systemie skróconego tygodnia pracy,
- w systemie czasu pracy, w którym praca świadczona jest wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta – pracy weekendowej (tzw. system pracy weekendowej) **nie może przekraczać 8 godzin.**

Za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru czasu pracy, pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

**Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.** Praca w systemie przerywanego czasu pracy niewątpliwie powoduje pewne utrudnienia organizacyjne i ogranicza możliwość swobodnego dysponowania czasem.

Zakaz ma charakter względny – zatrudnienie kobiety w ciąży w systemie przerywanego czasu pracy jest dopuszczalne za jej zgodą. Zgoda na wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy może być wyrażona na stałe lub na wskazany okres i można ją w każdym czasie wycofać.

**Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.** Zakaz ma na celu uniknięcie oczywistych niedogodności związanych z koniecznością odbywania podróży służbowych, często dalekich i długotrwałych, które mogą mieć wpływ na przebieg ciąży i samopoczucie ciężarnej. Zakaz ma charakter względny – delegowanie pracownicy w ciąży poza stałe miejsce jej pracy jest dopuszczalne za jej zgodą.

#### **PRZYKŁAD:**

Pracownica w ciąży otrzymała zaproszenie na targi w Poznaniu, oddalonym od miejscowości, w której pracuje o 70 km. Zadeklarowała chęć udziału w wydarze-

niu, jednocześnie składając pracodawcy oświadczenie, że wyraża zgodę na delegowanie jej poza stałe miejsce pracy. Za zgodą pracownicy podróż służbowa może się odbyć.

## 6. Pomieszczenie z miejscami do wypoczynku

W zakładzie pracy, w którym na jednej zmianie zatrudnionych jest więcej niż dwadzieścia kobiet w jednym budynku, należy urządzić pomieszczenie z miejscami do wypoczynku dla kobiet w ciąży i karmiących matek. Pomieszczenie to powinno mieć co najmniej 8 m<sup>2</sup> powierzchni i zapewniać możliwość wypoczynku w pozycji leżącej.

Wymagane jest zorganizowanie co najmniej jednego miejsca na każdych trzysta kobiet zatrudnionych na jednej zmianie, lecz nie mniej niż jednego miejsca ogółem.<sup>9)</sup>

9 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 2088).

## II. Ochrona stosunku pracy

### 1. Gwarancja ochrony trwałości stosunku pracy w związku z ciążą i rodzicielstwem

Obowiązujące przepisy szczególną ochroną trwałości stosunku pracy obejmują:

- pracownicę w okresie ciąży,
- pracownicę lub pracownika w okresie od dnia złożenia wniosku do dnia zakończenia korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, tj.:
  - 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.

W okresie tej szczególnej ochrony pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z chronioną pracownicą lub pracownikiem. Niedopuszczalne jest zatem w tym czasie złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu zawartej umowy o pracę, niezależnie od przyczyny tego wypowiedzenia. Zakaz dotyczy również rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę lub pracownika, np. w przypadku długotrwałej niezdolności do pracy wskutek choroby.<sup>10)</sup>

**Ochrona nie obejmuje sytuacji, w których zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy lub pracownika<sup>11)</sup> (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) i reprezentująca tę pracownicę lub tego pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.**



W okresie objętym ochroną **pracodawca nie może prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownicą lub pracownikiem**. Oznacza to, że niedozwolone jest m.in. konsultowanie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową, nawet jeżeli dokonanie wypowiedzenia planowane jest po zakończeniu okresu ochronnego.

W przypadku **pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego**, pracodawca również nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o:

<sup>10</sup> Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika - art. 53 § 1 Kodeksu pracy.

<sup>11</sup> Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika - art. 52 § 1 Kodeksu pracy.

- 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 stosunku pracy we wskazanych wyżej okresach 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 udzielenie urlopu wychowawczego lub obniżenie wymiaru czasu pracy po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

Ochrona pracownika w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego trwa **od dnia złożenia wniosku o udzielenie tego urlopu aż do jego zakończenia**. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego, który złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, podlega ochronie od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

W przypadku złożenia wniosku wcześniej niż w terminach wynikających z przepisów prawa, zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy zaczyna obowiązywać na:

- 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego albo jego części, urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy,
- 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

Poza pracującymi rodzicami dziecka ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę, a także przed inicjowaniem przygotowań w tym zakresie objęci są korzystający z prawa do urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego albo ich części pracownicy - inni członkowie najbliższej rodziny, rodzice adopcyjni i zastępczy.

## 2. Szczególna ochrona stosunku pracy w okresie ciąży

**Pracownica w ciąży chroniona jest przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy od początku ciąży, aż do dnia porodu, a następnie przez cały okres urlopu macierzyńskiego.** Ten szczególny rodzaj ochrony działa także w sytuacji, gdy ani pracownica, ani pracodawca nie wiedzą jeszcze o ciąży. W razie dokonania wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy, która nie wiedziała, że jest w ciąży i nie powiadomiła o tym pracodawcy, pracodawca niezwłocznie po uzyskaniu tej informacji winien wycofać złożone oświadczenie woli. Podobnie, jeżeli pracownica zajdzie w ciążę już w okresie trwającego wypowiedzenia, niedopuszczalne będzie rozwiązanie z nią stosunku pracy z upływem tego okresu.

Ochrona ustanie w razie przerwania ciąży lub rezygnacji z dalszej części urlopu, przerwania tego urlopu, czy porzucenia dziecka.

#### Według Sądu Najwyższego

*Jeżeli po złożeniu przez pracodawcę jednego z oświadczeń (o wypowiedzeniu umowy o pracę albo rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika) pracownica dostarczy pracodawcy zaświadczenie lekarskie (art. 185 § 1 Kodeksu pracy), że w chwili jego składania była już w ciąży, pracodawca ma obowiązek cofnąć to oświadczenie. To samo dotyczy sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w czasie biegnącego już okresu wypowiedzenia, czyli gdy okres wypowiedzenia miałby się zakończyć w czasie, gdy pracownica jest już w ciąży. W razie niespełnienia przez pracodawcę tego obowiązku (cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu umowy) pracownicy przysługują na ogólnych zasadach roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy.<sup>12)</sup>*

Kobieta w ciąży może z własnej inicjatywy wypowiedzieć lub rozwiązać stosunek pracy, w tym również w trybie porozumienia stron. W sytuacji jednak, gdyby w czasie dokonywania czynności zmierzającej do zakończenia zatrudnienia nie była świadoma swojego stanu, **ma prawo uchylić się od skutków oświadczenia złożonego pod wpływem błędu** i je wycofać. W takich okolicznościach pracodawca powinien uznać wypowiedzenie za niebyłe bądź przywrócić pracownicę do pracy.

### 3. Obowiązek przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu

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.

**Przepisu nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.**



Przedłużenie umowy następuje z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania jakichkolwiek dodatkowych czynności. Pozostając w zatrudnieniu na podstawie przedłużonej umowy, pracownica zostaje objęta szczególną ochroną trwałości stosunku pracy.

Warunkiem przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu jest przekroczenie trzeciego miesiąca ciąży w terminie, w którym umowa ta miała się rozwiązać z upływem czasu,

12 Postanowienie Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2022 r., III PZ 9/22, LEX nr 3562703.

na jaki została zawarta. Wymagany okres 3 miesiące ustala się wg stosowanych w medycynie miesięcy księżycowych. Przyjąć więc należy, że przekroczenie trzeciego miesiąca ciąży nastąpi z upływem jej dwunastego tygodnia.

#### Według Sądu Najwyższego

*Termin upływu trzeciego miesiąca ciąży (art. 177 § 3 Kodeksu pracy) oblicza się w równej miary miesiącach księżycowych (28 dni).<sup>13</sup>*



**Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim. Stopień zaawansowania ciąży również określa lekarz.**

Z dniem urodzenia dziecka umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu. Pracownica nabeździe jednak prawo do zasiłku macierzyńskiego za czas odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Przekroczenie granicy 33 miesięcy zatrudnienia w konsekwencji przedłużenia do dnia porodu umowy o pracę zawartej na czas określony nie powoduje jej przekształcenia w umowę na czas nieokreślony (art. 25<sup>1</sup> § 1 i 3 Kodeksu pracy).

## 4. Rozwiązywanie z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z kobietą w ciąży i pracownikiem korzystającym z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i urlopu ojcowskiego – od dnia złożenia wniosku do dnia zakończenia tego urlopu – także w razie konieczności rozwiązywania stosunków pracy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.<sup>14</sup>

Przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników **stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.**

W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć tym pracownikom dotychczasowe warunki pracy i płacy. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje  **dodatek wyrównawczy**  do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, pracownikiem od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu ma-

<sup>13</sup> Wyrok SN z 5.12.2002 r. I PK 33/02, OSNP 2004, nr 12, poz. 204.

<sup>14</sup> Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2025 r. . poz. 570 z późn. zm.).

cierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu opiekuńczego, z powodu odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca będzie musiał udowodnić, że przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.

**Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników ma prawo z przyczyn nie dotyczących pracowników wypowiedzieć lub rozwiązać za porozumieniem stron stosunek pracy pracownika w okresie urlopu wychowawczego, jeżeli urlop ten trwa co najmniej 3 miesiące.**



## 5. Upadłość lub likwidacja pracodawcy

**W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.**



Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownicę lub 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 termin rozwiązania umowy o pracę z zakładową organizacją związkową reprezentującą tę pracownicę lub pracownika.

W przypadku niemożności zapewnienia w tym okresie pracownicy lub pracownikowi innego zatrudnienia przysługują im **świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego**. Do dnia porodu pracownica w ciąży zachowuje prawo do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego (100% podstawy wymiaru). Z chwilą urodzenia dziecka wypłacany będzie zasiłek macierzyński. Zasiłki wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a okres ich pobierania wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

## 6. Zatrudnienie po zakończeniu urlopów związanych z rodzicielstwem

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na dotych-

czasowym 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.

## III. Urlop macierzyński

Urlop macierzyński to pierwsze zwolnienie od pracy udzielane w związku z urodzeniem dziecka. Zasadnicze cele tego urlopu to regeneracja sił kobiety, odzyskanie pełnego zdrowia po okresie ciąży i porodu oraz sprawowanie opieki nad nowo narodzonym dzieckiem.

### 1. Wymiar urlopu macierzyńskiego

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- **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.

Pracownica może wykorzystać część urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, nie więcej jednak niż 6 tygodni. Wówczas po porodzie przysługuje jej urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania jego wymiaru.

Wniosek o udzielenie części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu składa się pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

**Wymogi formalne** wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera **rozdział VIII w punkcie 2**.

**Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed urodzeniem dziecka, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.**



### 2. Rezygnacja z części urlopu macierzyńskiego

Ze względu na podstawowy cel urlopu macierzyńskiego, jakim jest regeneracja i rekonwalescencja po okresie ciąży i porodu, pierwsza część urlopu macierzyńskiego (co najmniej 14 tygodni lub co najmniej 8 tygodni) wykorzystywana jest przez matkę dziecka. Nie może ona zrzec się prawa do tego urlopu. Z pozostałej części może zrezygnować na rzecz ojca dziecka lub innego członka najbliższej rodziny.

**Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powró-**

**cić do pracy.** Rezygnacja z części urlopu będzie dopuszczalna pod warunkiem, że:

- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko,
- 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.



**Okres 14 tygodni urlopu macierzyńskiego liczymy od dnia porodu. Jest to wymiar urlopu, jaki musi zostać wykorzystany już po urodzeniu dziecka, nawet jeśli pracownica rozpoczęła urlop macierzyński przed przewidywaną datą porodu (do 6 tygodni).**

- Wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego i powrotu do pracy, pracownica składa pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

**Wymogi formalne** wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego i powrotu do pracy oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera **rozdział VIII w punkcie 3**.

**Pracownica legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, jeżeli:**

- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo pracownik-inny członek najbliższej rodziny,
- przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony-ojciec dziecka albo ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.
- Wniosek w sprawie rezygnacji przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji z części urlopu macierzyńskiego i powrotu do pracy, pracownica składa pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

**Wymogi formalne** wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera **rozdział VIII w punkcie 4**.

Po rezygnacji przez matkę z części z urlopu macierzyńskiego (po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni po porodzie lub co najmniej 8 tygodni po porodzie) lub z pobierania zasiłku macierzyńskiego, prawo do pozostałej części tego urlopu zachowuje pracownik-ojciec wychowujący dziecko lub pracownik-inny członek najbliższej rodziny.

■ Pozostałej części urlopu macierzyńskiego pracodawca udziela na wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski.

**Wymogi formalne** wniosku w sprawie udzielenia pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny pozostałej części urlopu macierzyńskiego oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera **rozdział VIII w punkcie 5**.

Pracownica, która ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem **przebywa w szpitalu** albo innym zakładzie leczniczym udzielającym stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać ten urlop na okres pobytu w szpitalu albo zakładzie leczniczym, jeżeli:

■ część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo pracownik-inny członek najbliższej rodziny,

■ osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony-ojciec dziecka albo ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

Jeżeli ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, hospitalizacji wymaga ubezpieczona-matka dziecka i przerwie ona pobieranie zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu go za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym ubezpieczona-matka dziecka przebywa w szpitalu albo innej placówce realizującej całodobowe świadczenia zdrowotne.

■ Części urlopu macierzyńskiego udziela się na wniosek pracownika-ojca lub pracownika-innego członka najbliższej rodziny.

**Wymogi formalne** wniosku w sprawie udzielenia pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku przerwania urlopu macierzyńskiego ze względu na stan zdrowia przez pracownicę lub przez ubezpieczoną-matkę dziecka oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera **rozdział VIII, punkty 6 i 7**.

W przypadku **zgonu pracownicy** w czasie urlopu macierzyńskiego albo **zgonu 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 jej zgonu.

Gdy dochodzi do **porzucenia dziecka** przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczoną matkę 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 porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez:

- pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego,
- ubezpieczoną-matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.

Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu macierzyńskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu nie może przekroczyć przysługującego wymiaru urlopu macierzyńskiego (od 20 do 37 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie).

- Części urlopu macierzyńskiego w wyżej wymienionych okolicznościach udziela się na wniosek składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

**Wymogi formalne** wniosków w sprawie udzielenia pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny pozostałej części urlopu macierzyńskiego w przypadku porzucenia dziecka albo zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego lub ubezpieczonej-matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera **rozdział VIII, punkty 8 – 9**.

Jeżeli **matka dziecka nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym** w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nie posiada tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, w razie jej zgonu, porzucenia przez nią dziecka lub niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji.

- Części urlopu macierzyńskiego udziela się na wniosek składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

**Wymogi formalne** wniosków w sprawie udzielenia pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny pozostałej części urlopu macierzyńskiego w przypadku zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeni-

niem społecznym, porzucenia przez nią dziecka lub niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera **rozdział VIII, punkty 10 -12**.

W przypadku, gdy matka dziecka nieposiadająca tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, **podjęłaby zatrudnienie** 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 pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego.

■ Części urlopu macierzyńskiego w wyżej wymienionych okolicznościach udziela się na wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

**Wymogi formalne** wniosku w sprawie udzielenia pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera **rozdział VIII w punkcie 13**.

### 3. Skrócony urlop 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. 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.

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

### 4. Przerwanie urlopu macierzyńskiego, gdy dziecko wymaga opieki szpitalnej

W razie, gdy dziecko wymaga opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać ten urlop i pozostałą jego część wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

Przed upływem 8 tygodni urlopu macierzyńskiego nie jest dopuszczalne przerwanie go ze względu na hospitalizację dziecka. Długość przerwy zależna jest od długości

pobytu dziecka w szpitalu, a ponowne przerwanie urlopu macierzyńskiego możliwe będzie również w razie kolejnej hospitalizacji.

## 5. Porzucenie dziecka lub umieszczenie go w placówce

W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, pracownicy nie przysługuje pozostała część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka lub umieszczenia go w placówce. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

## 6. Uzupełniający urlop macierzyński

Uzupełniający urlop macierzyński to nowy rodzaj urlopu wprowadzony od 19 marca 2025 r.<sup>15)</sup>

Stanowi dodatkowe uprawnienie dla pracowników–rodziców **dzieci przedwcześnie urodzonych oraz dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających długotrwałej hospitalizacji**. Przysługuje bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Jego funkcją jest zrekompensowanie matce lub ojcu dziecka niemożności sprawowania nad nim osobistej opieki ze względu na konieczność pobytu dziecka w szpitalu.

Pracownica albo pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia dziecka:

- przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g
  - w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15. tygodnia po porodzie;
- po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g
  - w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8. tygodnia po porodzie;
- po ukończeniu 37. tygodnia ciąży i pobytu dziecka w szpitalu, pod warunkiem, że pobyt w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni będzie przypadał w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie
  - w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

W przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, przy ustalaniu wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego należy uwzględnić wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego.

<sup>15)</sup> Ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2024 r. poz. 1871).

Przy ustalaniu wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie sumuje się. Niepełny tydzień zaokrągla się w górę do pełnego tygodnia.

■ Uzupełniający urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo na wniosek składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownicę albo pracownika-ojca wychowującego dziecko w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego. We wniosku określa się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

**Wymogi formalne** wniosku w sprawie udzielenia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera **rozdział VIII w punkcie 14.**

- Do wniosku należy dołączyć zaświadczenie wydane przez szpital, w którym przebywało dziecko, zawierające informacje o okresie pobytu dziecka w szpitalu oraz o urodzeniu dziecka:
- przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g,
  - po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g,
  - po ukończeniu 37. tygodnia ciąży.

## 7. Urlop adopcyjny

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (urlop adopcyjny) przysługuje pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej lub przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka.

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

- **20 tygodni** – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- **31 tygodni** – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- **33 tygodni** – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- **35 tygodni** – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- **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.
- Jeżeli w trakcie trwania urlopu dziecko kończy 7 lub 10 lat, pracownik ma **prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.**
- Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, **ma prawo do uzupełniającego urlopu ma-**

**cierzyńskiego**, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie.

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:

- **20 tygodni** – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- **31 tygodni** – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- **33 tygodni** – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- **35 tygodni** – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- **37 tygodni** – w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci – nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

Jeżeli w trakcie trwania urlopu dziecko kończy 14 lat, pracownik ma **prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego**.

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, **ma prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego**, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie.

- 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 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. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

**Wymogi formalne** wniosku w sprawie udzielenia urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera **rozdział VIII w punkcie 18**.

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 obniżonym o wykorzystany urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.

## 8. Prawo do świadczeń w okresie urlopu macierzyńskiego

Urlop macierzyński jest urlopem płatnym. W okresie korzystania z niego przysługuje zasiłek macierzyński, którego wysokość zależy od zadeklarowanego przez pracownika sposobu i czasu korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem.

Pracownik ma możliwość zdecydować o wysokości pobieranego świadczenia i otrzymywać je w wysokości:

- 100% podstawy wymiaru zasiłku za cały okres korzystania z urlopu macierzyńskiego (wówczas za czas korzystania z urlopu rodzicielskiego rodzic zachowa prawo do 70% zasiłku),
- 81,5% podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego pod warunkiem złożenia w ciągu 21 dni po porodzie wniosku o urlop rodzicielski w pełnym wymiarze.

**Zasiłek macierzyński przysługuje także za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.** Pracownikowi w okresie urlopu adopcyjnego wypłacane jest:

- 100% podstawy wymiaru zasiłku lub
- 81,5% podstawy jego wymiaru, gdy nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo przyjęciu na wychowanie w ramach rodziny zastępczej złoży wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (zasiłek macierzyński w czasie obu tych urlopów wyniesie 81,5%).

**Zasiłek macierzyński za okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego wynosi 100% podstawy zasiłku.**



# IV. Urlop rodzicielski

## 1. Wymiar urlopu rodzicielskiego

Urlop rodzicielski umożliwia rodzicom kontynuowanie opieki nad dzieckiem po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Jest to kolejne zwolnienie od pracy związane z rodzicielstwem. Inaczej niż urlop macierzyński, urlop rodzicielski jest urlopem fakultatywnym. Korzystanie z niego jest dobrowolne, a rodzice mogą zdecydować, czy zostanie on wykorzystany w całości przez jedno z nich, czy oboje będą korzystać z tego urlopu równocześnie, naprzemiennie, czy też łączyć go z wykonywaniem pracy.

Pracownicy-rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze:

- **do 41 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- **do 43 tygodni** – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Pracownicy-rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu<sup>16</sup>, 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,
- **do 67 tygodni** – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

## 2. Zasady korzystania z urlopu rodzicielskiego

Urlop rodzicielski lub zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego przysługuje obojgu rodzicom dziecka. Mogą korzystać z niego jednocześnie lub naprzemiennie. Wymiar udzielonego urlopu rodzicielskiego nie może łącznie przekraczać przysługującego wymiaru: 41 (65) tygodni lub 43 (67) tygodni. Dopuszczalne jest również wykorzystanie całego urlopu rodzicielskiego wyłącznie przez jedno z rodziców.



**Każdemu z rodziców przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Prawa tego nie można przenieść na drugiego rodzica dziecka. W razie, gdy z urlopu rodzicielskiego korzysta tylko jedno z rodziców, jego wymiar wyniesie maksymalnie 32 tygodnie, a niewykorzystane 9 tygodni przepadnie.**

<sup>16</sup> Art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2024 r. poz. 1829).

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach. Poszczególne części mogą mieć dowolną długość. Liczba części urlopu wykorzystanego przez oboje rodziców nie może przekraczać pięciu. Ich łączny czas trwania ogranicza wymiar urlopu rodzicielskiego oraz zastrzeżone dla każdego rodzica wyłączne prawo do 9 tygodni tego urlopu.

Z urlopu rodzicielskiego można korzystać 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.

**Wymogi formalne** wniosku w sprawie udzielenia urlopu rodzicielskiego lub jego części oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera **rozdział VIII w punkcie 15**.

Liczbę części urlopu rodzicielskiego ustala się na podstawie liczby złożonych wniosków o jego udzielenie. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną- matkę dziecka lub ubezpieczonego-ojca dziecka.

### 3. Rezygnacja z urlopu rodzicielskiego lub jego części

Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. Rezygnacja z urlopu rodzicielskiego lub jego części dotyczy tylko aktualnie trwającej części urlopu i nie wyklucza możliwości skorzystania z tego urlopu ponownie.

### 4. Praca w czasie urlopu rodzicielskiego

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. Z możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy mogą korzystać oboje rodzice.

■ Podjęcie pracy następuje na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. 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 w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

**Wymogi formalne** wniosku o łączenie przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy zawiera **rozdział VIII w punkcie 16**.

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:

- **82 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- **86 tygodni** w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

W przypadku łączenia przez pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, 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:

- **130 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- **134 tygodni** w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

#### **PRZYKŁAD:**

Pracownica planuje łączyć cały urlop rodzicielski z pracą w wymiarze połowy etatu.

Do wymiaru urlopu rodzicielskiego należy dodać iloczyn liczby tygodni przez które pracownica będzie świadczyć pracę (32 tygodnie) i wymiaru czasu tej pracy:  $32 \text{ tygodnie} + (32 \text{ tygodnie} \times 1/2 \text{ etatu}) = 48 \text{ tygodni}$ .

Urlop rodzicielski zostanie wydłużony o 16 tygodni i będzie wynosił 48 tygodni.

W przypadku gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy odbywa się przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

W trakcie wydłużonej części urlopu pracownik może dalej świadczyć pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (nie wyższym niż połowa etatu) lub zdecydować, że nie będzie w tym okresie pracować. Pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu ro-

dzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony we wniosku w sprawie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą.

W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

#### PRZYKŁAD:

Pracownik we wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze zadeklarował, że będzie świadczył pracę w wymiarze 1/2 pełnego wymiaru czasu pracy w trakcie podstawowego urlopu rodzicielskiego (32 tygodnie) oraz przez okres, o który ulegnie on proporcjonalnemu wydłużeniu.

W takim przypadku część urlopu powstałą w wyniku proporcjonalnego wydłużenia (32 tygodnie  $\times$  1/2 etatu = 16 tygodni) dzielimy przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza pracować (1/2), tj. 16 tygodni:  $(1 - \frac{1}{2}) = 32$  tygodnie.

Pracownik będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego łącznie przez 64 tygodnie.

## 5. Urlop rodzicielski rodziców adopcyjnych

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:

- **41 tygodni** – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- **43 tygodni** – w przypadku jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka,
- **38 tygodni** – w przypadku przyjęcia dziecka w wieku do 7. roku życia lub do 10. roku życia w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego.

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:

- **41 tygodni** – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- **43 tygodni** – w przypadku przyjęcia dwojga lub więcej dzieci,
  - nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

Pracownicy, którzy przyjęli na wychowanie dziecko i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wieku do ukończenia 14. roku życia, mają prawo do **38 tygodni urlopu rodzicielskiego**.

Pracownicy, którzy przyjęli na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko posiadające zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- **65 tygodni** – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- **67 tygodni** – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga lub więcej dzieci,
- **62 tygodni** – jeżeli pracownik przyjął dziecko w wieku do 7. roku życia lub do 10. roku życia w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązków szkolnego.

Pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka posiadające zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- **65 tygodni** – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- **67 tygodni** – w przypadku jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka, – nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, oraz pracownik, który przyjął na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wieku do ukończenia 14. roku życia, posiadające zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do **62 tygodni urlopu rodzicielskiego**.

Przy udzielaniu urlopu rodzicielskiego dla rodziców adopcyjnych stosuje się odpowiednio zasady i przepisy dotyczące udzielania urlopu rodzicielskiego. 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 obniżonym o wykorzystany urlop rodzicielski w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.

## 6. Prawo do świadczeń w okresie urlopu rodzicielskiego

Urlop rodzicielski jest urlopem płatnym. Za okres tego urlopu przysługuje zasiłek macierzyński. Pracownik ma możliwość zdecydować o wysokości pobieranego świadczenia i otrzymywać je w wysokości:

- **70%** podstawy wymiaru zasiłku za cały okres korzystania z urlopu rodzicielskiego (jeżeli za okres korzystania z urlopu macierzyńskiego pobierano 100% zasiłku),
- **81.5%** podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego pod warunkiem złożenia w ciągu 21 dni po porodzie wniosku o urlop rodzicielski w pełnym wymiarze.

Za okres 9-tygodniowej, niepodlegającej przeniesieniu części urlopu rodzicielskiego w każdym przypadku przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

# V. Urlop ojcowski

## 1. Wymiar urlopu ojcowskiego

Celem urlopu ojcowskiego jest sprawowanie opieki nad dzieckiem. Jest to uprawnienie przewidziane dla pracownika-ojca. Prawa do tego urlopu nie można przenieść na inną osobę, przysługuje ono wyłącznie ojcu dziecka, który pozostaje w stosunku pracy. Z urlopu ojcowskiego nie skorzysta ojciec dziecka, który został pozbawiony praw rodzicielskich. Prawo do niego nie przysługuje również pracownikowi wychowującemu dziecko, który nie jest jego ojcem (np. ojczym).

Pracownik-ojciec 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.

## 2. Zasady korzystania z urlopu ojcowskiego

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień (7 dni). Ma charakter fakultatywny, co oznacza, że niewykorzystany przepadnie.

- Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika-ojca w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.
- Wymogi formalne wniosku o udzielenie urlopu ojcowskiego oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera rozdział VIII w punkcie 17.

## 3. Przerwanie urlopu ojcowskiego

Urlop ojcowski może być **przerwany wyłącznie ze względu na hospitalizację dziecka** w czasie jego trwania. Inne okoliczności, w tym choroba pracownika w czasie korzystania z urlopu ojcowskiego nie jest przesłanką do przerwania urlopu ojcowskiego.

## 4. Prawo do świadczeń w okresie urlopu ojcowskiego

**Urlop rodzicielski jest urlopem płatny.** Za okres tego urlopu przysługuje zasiłek macierzyński. Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

## VI. Urlop wychowawczy

Celem urlopu wychowawczego jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w pierwszych latach jego życia. Urlop wychowawczy **nie przysługuje rodzicom i opiekunom świadczącym pracę w ramach umów cywilnoprawnych lub samozatrudnienia**. Warunkiem skorzystania z urlopu jest pozostawanie w stosunku pracy.

Z urlopu wychowawczego może skorzystać **pracownik posiadający co najmniej sześciomiesięczny staż pracy**, do którego zalicza się poprzednie okresy zatrudnienia, bez względu na wymiar czasu pracy, rodzaj umowy o pracę, ewentualne przerwy w zatrudnieniu, czy tryb jego ustania. Wlicza się również okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych oraz stypendium wypłacanego bezrobotnemu przez starostę<sup>17</sup>.

### 1. Wymiar urlopu wychowawczego

Wymiar urlopu wychowawczego wynosi **do 36 miesięcy** niezależnie od liczby dzieci urodzonych podczas jednego porodu.

Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż **do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia**.

#### PRZYKŁAD:

Pracownik rozpoczął korzystanie z urlopu wychowawczego, gdy dziecko miało 5 lat. Ze względu na kryterium wieku dziecka, wymiar tego urlopu zostanie ograniczony. Niewykorzystana część przepadnie.

Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, rodzicom przysługuje **dotądki urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy**, który mogą wykorzystać **do ukończenia przez dziecko 18 roku życia**. Rodzice takiego dziecka mogą korzystać z urlopu wychowawczego łącznie przez 72 miesiące.

### 2. Zasady korzystania z urlopu wychowawczego

Z urlopu wychowawczego **korzystać mogą oboje rodzice lub opiekunowie dziecka** – równocześnie lub naprzemiennie. Łączny wymiar udzielonego im urlopu wychowawczego nie może wówczas przekroczyć 36 miesięcy (72 miesięcy).

**Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego**. Prawa tego nie można przenieść na drugiego

<sup>17</sup> Art. 240 ust. 1 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620z późn. zm.).

z rodziców lub opiekunów. Jeżeli tylko jedno z rodziców lub opiekunów zdecyduje się na urlop wychowawczy, może z niego korzystać maksymalnie przez 35 miesięcy (71 miesięcy).

Wyjątkowo **prawo do całości urlopu wychowawczego** w wymiarze do 36 miesięcy zachowa rodzic:

- będący jedynym opiekunem dziecka lub
- samotnie wychowujący dziecko, jeżeli drugi rodzic dziecka nie żyje, nie przysługuje mu władza rodzicielska bądź został jej pozbawiony, albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Urlop wychowawczy można wykorzystać jednorazowo w całości lub w częściach. W przypadku dzielenia urlopu wychowawczego na części, ich łączna liczba **nie może przekroczyć pięciu**. Liczbę części urlopu wychowawczego ustala się wg liczby złożonych wniosków. Ograniczenie do pięciu części obowiązuje również w sytuacji, gdy z urlopu korzystają oboje rodzice. Poszczególne części urlopu wychowawczego nie muszą być równe i wykorzystywane w ciągłości, bezpośrednio jedna po drugiej.

- Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej na co najmniej 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika.

**Wymogi formalne** wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera rozdział **VIII w punkcie 19**.

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. Jeżeli wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego został złożony bez zachowania terminu, pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Okres urlopu wychowawczego w dniu jego zakończenia wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, zarówno te wynikające z ogólnego, jak i zakładowego stażu pracy.

### 3. Rezygnacja z urlopu wychowawczego

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- każdym czasie – za zgodą pracodawcy,
- po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

### 4. Praca w trakcie urlopu wychowawczego

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.

## 5. Obligatoryjne obniżenie wymiaru etatu

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.

Wymogi formalne wniosku pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego o obniżenie wymiaru czasu pracy oraz niezbędne dokumenty, które do wniosku należy dołączyć, zawiera **rozdział VIII w punkcie 20**.

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. Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy może być składany wielokrotnie.

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

**Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy może korzystać jedno z nich. Dopuszczalne jest natomiast korzystanie przez jednego z rodziców z obniżenia wymiaru czasu pracy, a przez drugiego z urlopu wychowawczego.**



## 6. Prawo do świadczeń w okresie urlopu wychowawczego

**Urlop wychowawczy jest urlopem bezpłatnym.** Za czas tego urlopu pracownikowi nie przysługują świadczenia ze stosunku pracy oraz świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Jeżeli rodzina jest uprawniona do zasiłku rodzinnego, pracownikowi, który korzysta z urlopu wychowawczego przysługiwać będzie dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego na zasadach określonych w odrębnych przepisach <sup>18)</sup>

18 Art. 8 i 10 ustawy z 28.11.2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2025 r. poz. 1208 z późn. zm.)

# VII. Inne uprawnienia pracujących rodziców

## 1. Czas pracy i zgoda na delegowanie

**Czas pracy pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia, nie może bez ich zgody przekraczać 8 godzin na dobę.**

Ograniczenie czasu pracy do 8 godzin dziennie dotyczy pracujących w systemach i rozkładach czasu pracy, które zakładają pracę w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, tj.

- systemu równoważnego czasu pracy (dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin, w określonych warunkach do 16 godzin lub 24 godzin),
- systemu skróconego tygodnia pracy (wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin),
- tzw. systemu pracy weekendowej (praca świadczona w wymiarze do 12 godzin – wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta).

Pracownik zachowuje **prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany** w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego 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 przerywanym systemie czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.



**Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, powyższe uprawnienia przysługują jednemu z nich.**

## 2. Przerwa na karmienie

Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch 30-minutowych przerw w pracy.

Jeżeli pracownica karmi więcej niż jedno dziecko, ma prawo do dwóch 45-minutowych przerw w pracy.

Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie. **Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 go-**

**dziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują.** Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie (60 minut lub 90 minut). Może je wykorzystywać wcześniej kończąc pracę lub później ją zaczynając. Opisywane przerwy są wliczane do czasu pracy. Za czas tych przerw pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

#### PRZYKŁAD:

Pracownica korzystająca z przerw na karmienie dziecka piersią zawniosowała o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogłaby korzystać z urlopu wychowawczego i aktualnie świadczy pracę w wymiarze 5/8 etatu – 5 godzin na dobę. Pracownicy przysługuje więc jedna przerwa na karmienie.

### 3. Zwolnienie od pracy dla rodzica 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**.

O tym, czy zwolnienie będzie wykorzystane w wymiarze dziennym, czy godzinowym, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie zwolnienia składanym w danym roku kalendarzowym. Wniosek ten składa się pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej.

Wymiar zwolnienia wynosi 2 dni lub 16 godzin niezależnie od liczby dzieci. W razie niewykorzystania zwolnienia w danym roku kalendarzowym, nie przechodzi ono na rok kolejny. Prawo do zwolnienia przysługuje do dnia 14. urodzin dziecka. Za czas zwolnienia pracownik zachowuje **prawo do wynagrodzenia**. Wysokość wynagrodzenia ustala się, stosując zasady przewidziane dla ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy<sup>19)</sup>.

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.

#### PRZYKŁAD:

Pracownikowi zatrudnionemu w wymiarze ¼ etatu przysługują 4 godziny zwolnienia w związku z wychowywaniem dziecka do 14 lat. (16 godzin x ¼ etatu = 4 godziny)

<sup>19)</sup> § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 927).

Pracownikowi zatrudnionemu na 1/3 etatu przysługuje 6 godzin zwolnienia (16 godzin x 1/3 etatu = 5.33 zaokrąglamy w górę do 6 godzin).

Powyższe przepisy mają odpowiednie zastosowanie w przypadku zwolnienia udzielanego w wymiarze godzinowym pracownikowi, dla którego dobowa norma czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

#### PRZYKŁAD:

Pracownik posiadający umiarkowany stopień niepełnosprawności świadczy pracę w wymiarze 7 godzin na dobę. Wymiar przysługującego mu zwolnienia z tytułu wychowywania dziecka w wieku do 14. lat wyniesie 14 godzin.

## 4. Elastyczna organizacja pracy

Rozwiązania przewidziane w zakresie elastycznej organizacji czasu pracy mają na celu ułatwienie pracownikowi łączenia pracy zawodowej z wychowywaniem dziecka. Skorzystać z nich mogą **pracownicy wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia.**

Za elastyczną organizację pracy uważa się:

- pracę zdalną,
- system przerywanego czasu pracy,
- system skróconego tygodnia pracy,
- tzw. system pracy weekendowej,
- tzw. ruchomy rozkład czasu pracy,
- indywidualny rozkład czasu pracy,
- obniżenie wymiaru czasu pracy.

Pracownik 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.

We 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 skorzystać.

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. Następnie, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku, informuje pracownika w postaci papierowej lub elek-

tronicznej o jego uwzględnieniu albo o przyczynie odmowy, bądź o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy.

Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy. Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, informuje pracownika w terminie 7 dni o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia złożonego wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy.

Złożenie przez pracownika wniosku o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, jak też przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

# VIII. Wnioski dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumenty dołączane do takich wniosków

## 1. Podstawa prawna

Treść wniosków w sprawie korzystania z uprawnień rodzicielskich oraz dokumenty, jakie należy do nich dołączyć określa rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2025 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. poz. 322).

## 2. Wniosek o udzielenie pracownicy części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu (art. 180 § 2 Kodeksu pracy)

Wniosek o udzielenie pracownicy części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu zawiera:

1. imię i nazwisko pracownicy;
2. wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się kopię zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, określającego przewidywaną datę porodu.

## 3. Wniosek w sprawie rezygnacji przez pracownicę z części urlopu macierzyńskiego i powrotu do pracy (art. 180 § 8 Kodeksu pracy)

Wniosek w sprawie rezygnacji przez pracownicę z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni tego urlopu i powrotu do pracy zawiera:

1. imię i nazwisko pracownicy;
2. wskazanie terminu powrotu do pracy.

Do wniosku dołącza się kopię wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego ojca dziecka o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika w sprawie rezygnacji z pozostałej części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i powrotu do pracy.

#### **4. Wniosek w sprawie rezygnacji przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji z części urlopu macierzyńskiego i powrotu do pracy (art. 180 § 8 Kodeksu pracy)**

Wniosek w sprawie rezygnacji przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu zawiera:

1. imię i nazwisko pracownicy;
2. wskazanie terminu powrotu do pracy.

Do wniosku dołącza się:

1. kopię wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego-ojca dziecka albo ubezpieczonego-innego członka najbliższej rodziny o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego;
2. kopię prawomocnego orzeczenia o niezdolności pracownicy do samodzielnej egzystencji.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika w sprawie rezygnacji z pozostałej części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

#### **5. Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny pozostałej części urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 9 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny pozostałej części urlopu macierzyńskiego w przypadku rezygnacji przez pracownicę z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni tego urlopu albo w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, albo w przypadku rezygnacji przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu, albo w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;

- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci), na które ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego;
- oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem;
- wskazanie okresu, na który ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się:

- odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów;
- oświadczenie pracownicy o zamiarze rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo oświadczenie ubezpieczonej-matki dziecka o zamiarze rezygnacji z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika o udzielenie pozostałej części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz wniosek pracownika o udzielenie pozostałej części urlopu rodzicielskiego. Wówczas do wniosku pracownika dołącza się także:

- oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
- kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

## **6. Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku przerwania urlopu macierzyńskiego przez pracownicę ze względu na stan zdrowia (art. 180 § 16 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku przerwania przez pracownicę przebywającą w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika- ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
2. wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, odpowiadającej dacie, od której pracownica przerwała urlop macierzyński;
3. oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego wykorzystanego przed porodem;
4. oświadczenie pracownika, w którym zobowiązuje się on do poinformowania pracodawcy o dacie opuszczenia przez pracownicę szpitala albo innego zakładu leczniczego podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

Do wniosku dołącza się:

1. oświadczenie pracownicy, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, wskazujące datę, od której przerwała ona urlop macierzyński na okres pobytu w szpitalu albo 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;
2. zaświadczenie o terminie przyjęcia pracownicy do placówki, o której mowa w pkt 1, wystawione przez tę placówkę;
3. odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz wniosek pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku do wniosku pracownika dołącza się także:

1. oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
2. kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego w przypadku, gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

## **7. Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyń-**

### **skiego w przypadku przerwania pobierania zasiłku macierzyńskiego przez pracownicę ze względu na stan zdrowia (art. 180 § 16 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku przerwania przez ubezpieczoną-matkę dziecka przebywającą w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
2. wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, odpowiadającej dacie, od której ubezpieczona-matka dziecka przerwała pobieranie zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego;
3. oświadczenie pracownika o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego wykorzystanego przed porodem;
4. oświadczenie pracownika, w którym zobowiązuje się on do poinformowania pracodawcy o dacie opuszczenia przez ubezpieczoną-matkę dziecka szpitala albo innego zakładu leczniczego podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

Do wniosku dołącza się:

1. oświadczenie ubezpieczonej-matki dziecka, która przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, wskazujące datę, od której przerwała ona pobieranie zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego na okres pobytu w szpitalu albo 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;
2. zaświadczenie o terminie przyjęcia ubezpieczonej-matki dziecka do placówki, o której mowa w pkt 1, wystawione przez tę placówkę;
3. odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz wniosek pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku do wniosku pracownika dołącza się także:

1. oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię pomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
2. kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego w przypadku, gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

## **8. Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego lub w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego (art. 180 § 16 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej-matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
2. oświadczenie pracownika o dacie zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka;
3. oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem;
4. wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka.

Do wniosku dołącza się odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku wniosek pracownika dołącza się także:

1. oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu

dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej między rodziną zastępczą a starostą;

2. kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

### **9. Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę lub ubezpieczoną (art. 180 § 16 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu albo przez ubezpieczoną matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu po wykorzystaniu przez nią zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
2. oświadczenie pracownika o dacie porzucenia dziecka przez pracownicę albo ubezpieczoną-matkę dziecka;
3. oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem;
4. wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez pracownicę, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, albo przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez ubezpieczoną - matkę dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią po porodzie zasiłku za okres odpowiadający co najmniej 8 tygodniom urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz do wniosku pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku wniosek pracownika dołącza się także:

1. oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka

(dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej między rodziną zastępczą a starostą;

2. kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

#### **10. Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem (art. 180 § 16 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, o którym mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 497 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych”, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
2. oświadczenie pracownika o dniu zgonu matki dziecka;
3. wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu zgonu matki dziecka.

Do wniosku dołącza się odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz wniosek pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku do wniosku pracownika dołącza się także:

1. oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej między rodziną zastępczą a starostą;
2. kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

### **11. Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku porzucenia dziecka przez matkę dziecka nieobjętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem (art. 180 § 16 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, o którym mowa w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika innego członka najbliższej rodziny;
2. oświadczenie pracownika o dniu porzucenia dziecka przez matkę;
3. wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez matkę.

Do wniosku dołącza się odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz wniosek pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku do wniosku pracownika dołącza się także:

1. oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
2. kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

### **12. Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji (art. 180 § 16 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpie-

czeniu społecznym w razie choroby i macierzyństwa, o którym mowa w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika- ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
2. wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się:

1. odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów;
2. kopię prawomocnego orzeczenia o niezdolności matki dziecka do samodzielnej egzystencji.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz wniosek pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku do wniosku pracownika dołącza się także:

1. oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
2. kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

### **13. Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny części urlopu macierzyńskiego w przypadku podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa (art. 180 § 17 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko części urlopu macierzyńskiego w przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, o którym mowa w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika;
2. wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka;

3. oświadczenie pracownika, w którym zobowiązuje się on do poinformowania pracodawcy o ustaniu zatrudnienia matki dziecka w czasie korzystania przez pracownika z urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się:

1. odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów;
2. oświadczenie matki dziecka o dacie podjęcia zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika o udzielenie części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz wniosek pracownika o udzielenie części urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku do wniosku pracownika dołącza się także:

1. oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
2. kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

#### **14. Wniosek o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego (art. 180<sup>2</sup> § 4 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownicy albo pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko uzupełniającego urlopu macierzyńskiego zawiera:

1. imię i nazwisko pracownicy albo pracownika-ojca wychowującego dziecko;
2. termin zakończenia urlopu macierzyńskiego;
3. wskazanie okresu, na który ma być udzielony uzupełniający urlop macierzyński.

Do wniosku dołącza się:

1. zaświadczenie wydane przez szpital, w którym przebywało dziecko, zawierające informacje o okresie pobytu dziecka w szpitalu oraz o urodzeniu dziecka:
  - przed ukończeniem 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g,
  - po ukończeniu 28. tygodnia ciąży i przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g,
  - po ukończeniu 37. tygodnia ciąży.
2. oświadczenie pracownicy albo pracownika-ojca wychowującego dziecko o braku zamiaru korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego albo z zasił-

ku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 3<sup>1</sup> Kodeksu pracy). W takim przypadku do wniosku pracownika dołącza się także oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą.

## **15. Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego lub jego części (art. 182<sup>d</sup> § 1 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi-rodzicowi dziecka urlopu rodzicielskiego lub jego części zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika;
2. wskazanie okresu dotychczas wykorzystanego urlopu rodzicielskiego lub zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego oraz liczby wykorzystanych części urlopu rodzicielskiego lub liczby wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego;
3. wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop rodzicielski lub ma być udzielona jego część.

Do wniosku dołącza się:

1. odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów;
2. oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z urlopu rodzicielskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego przez drugiego z rodziców dziecka przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z urlopu rodzicielskiego albo z zasiłku za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w okresie objętym wnioskiem;
3. kopię zaświadczenia, 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 2024 r. poz. 1829), w przypadku gdy wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego lub jego części dotyczy urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w art. 182<sup>a</sup> § 2 Kodeksu pracy.

Te same wymogi winien spełniać wniosek pracownika, o udzielenie urlopu rodzicielskiego (art. 183 § 4-4<sup>2</sup> Kodeksu pracy). W takim przypadku do wniosku pracownika dołącza się:

1. oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
2. kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

### **16. Wniosek o łączenie przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy (art. 18<sup>21e</sup> § 2 Kodeksu pracy)**

Wniosek, o którym mowa w, o łączenie przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika;
2. określenie wymiaru czasu pracy;
3. wskazanie okresu, w którym pracownik zamierza łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy;
4. oświadczenie pracownika o zamiarze łączenia części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu z pracą w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, z określeniem wymiaru czasu pracy, albo o braku takiego zamiaru.

### **17. Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu urlopu ojcowskiego (art. 18<sup>23</sup> § 2 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu urlopu ojcowskiego lub jego części zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika;
2. wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop ojcowski albo ma być udzielona jego część.

Do wniosku dołącza się:

1. odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów;
2. kopię prawomocnego postanowienia sądu o przysposobieniu dziecka, w przypadku gdy wniosek dotyczy udzielenia urlopu ojcowskiego albo jego części na dziecko przysposobione;

3. oświadczenie pracownika-ojca, czy korzystał z urlopu ojcowskiego albo jego części.

### **18. Wniosek o udzielenie pracownikowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie (art. 183 § 6 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika;
2. imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka przyjętego (dzieci przyjętych) na wychowanie albo dziecka przyjętego (dzieci przyjętych) na wychowanie jako rodzina zastępcza, na które ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego;
3. wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się:

1. oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;
2. kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

### **19. Wniosek o udzielenie pracownikowi urlopu wychowawczego albo jego części (art. 186 § 7 Kodeksu pracy)**

Wniosek o udzielenie pracownikowi urlopu wychowawczego albo jego części zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika;
2. imię i nazwisko dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy albo ma być udzielona jego część;
3. wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop wychowawczy albo ma być udzielona jego część na dane dziecko;
4. wskazanie okresu urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko;
5. określenie liczby części urlopu wychowawczego, z których dotychczas skorzystało na dane dziecko.

Do wniosku dołącza się:

1. oświadczenie pracownika 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; oświadczenie nie jest wymagane w razie ograniczenia drugiemu rodzicowi albo pozbawienia drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo ograniczenia opieki drugiemu opiekunowi albo zwolnienia z opieki drugiego opiekuna dziecka;
2. w przypadku, o którym mowa w pkt 1, kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ograniczeniu drugiemu rodzicowi albo pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo o ograniczeniu opieki drugiemu opiekunowi albo zwolnieniu z opieki drugiego opiekuna dziecka albo dokumenty lub oświadczenie pracownika, że zachodzą niedające się usunąć przeszkody do uzyskania informacji od drugiego rodzica lub opiekuna dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi rodzic lub 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 urlop wychowawczy, w przypadku gdy z powodu stanu zdrowia dziecko wymaga osobistej opieki pracownika (art. 186 § 3 Kodeksu pracy);
4. w przypadku wnioskowania o udzielenie urlopu wychowawczego w wymiarze 36 miesięcy albo o udzielenie części urlopu wychowawczego, której wymiar łącznie z dotychczas wykorzystanym wymiarem urlopu wychowawczego wyniesie 36 miesięcy:
  - a. odpis skrócony aktu zgonu drugiego rodzica dziecka w przypadku, gdy drugi rodzic dziecka nie żyje (art. 186 § 9 pkt 1 Kodeksu pracy), albo
  - b. kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ubezwłasnowolnieniu drugiego rodzica dziecka albo dokument potwierdzający niepełnoletność drugiego rodzica dziecka, gdy rodzice nie są małżeństwem, albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ustaleniu ojcostwa, w którym sąd nie przyznał ojcu władzy rodzicielskiej, w przypadku, gdy drugiemu rodzicowi nie przysługuje władza rodzicielska (art. 186 § 9 pkt 2 Kodeksu pracy), albo
  - c. kopię prawomocnego orzeczenia sądu o pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo o jej ograniczeniu lub zawieszeniu (art. 186 § 9 pkt 3 Kodeksu pracy), albo
  - d. kopię prawomocnego orzeczenia sądu o przyznaniu opieki nad dzieckiem jednemu opiekunowi albo zwolnieniu drugiego opiekuna z opieki w przypadku, gdy dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna (art. 186 § 10 Kodeksu pracy).

## 20. Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego (art. 186<sup>7</sup> § 1 Kodeksu pracy)

Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu, zawiera:

1. imię i nazwisko pracownika;
2. imię i nazwisko dziecka, na które mógłby być udzielony urlop wychowawczy;
3. wskazanie okresu, przez który pracownik zamierza wykonywać pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy;
4. wskazanie wymiaru czasu pracy, w którym pracownik zamierza wykonywać pracę.

Do wniosku dołącza się:

1. odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo kopie tych dokumentów;
2. oświadczenie o okresie, w którym pracownik dotychczas korzystał z wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego.

**Zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju, albo jego kopię dołącza się do wniosku wraz z tłumaczeniem na język polski.**



Tłumaczenie nie jest wymagane, jeżeli zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci) został wydany na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz państwa – strony umowy międzynarodowej w zakresie zabezpieczenia społecznego, której stroną jest Rzeczpospolita Polska, w języku urzędowym tego państwa.

**Nie jest konieczne dołączanie do poszczególnych wniosków dokumentów znajdujących się w aktach osobowych pracownika.**



W przypadku dołączenia do wniosku kopii wymaganego dokumentu, pracownik na żądanie pracodawcy przedkłada oryginał tego dokumentu w celu potwierdzenia kopii za zgodną z oryginałem.

# Akty prawne:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 i 807 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 1409 z późn. zm.).
3. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2025 r. poz. 501 z późn. zm.).
4. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (tj. Dz.U. z 2023 r. poz.607).
5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 927).
6. 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 (Dz.U. 2017 r. poz.796).
7. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2025 r. poz. 570 z późn. zm.).
8. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 3 marca 2006 r. w sprawie sposobu i trybu wydawania zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią (Dz.U. z 2006 r. Nr 42 poz. 292).
9. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm. oraz z 2021 r. poz. 2088).
10. Ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2024 r. poz. 1871).
11. Ustawa z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2024 r. poz.1829).
12. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 r. poz. 620 z późn. zm.).
13. Ustawa z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2025 r. poz. 1208 z późn. zm.).

➤ Egzemplarz bezpłatny



[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

