

ZMIANY W PRAWIE PRACY

2016

Zmiany w umowach terminowych



ustawa z dnia 21 sierpnia 2015 r.
o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz
niektórych innych ustaw
(Dz.U. z 2015 r. poz. 1220)

Zmiany wchodzące w życie 22 lutego 2016 r.

Zmiany w umowach terminowych

1. Usunięto z przepisów „umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy”.

Po zmianach umowę o pracę można będzie zawierać tylko na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony (w tym na czas zastępstwa nieobecnego pracownika).

2. W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę (każdej) pracodawca będzie mógł zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Umowa na okres próbny

Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Umowa na czas określony

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony.

Umowa na czas określony

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie tego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Umowa na czas określony

Przepisu tego nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie
– jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Przy zawieraniu takiej umowy pracodawca określa w treści umowy cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

Umowa na czas określony

Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu takiej umowy o pracę wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Niedopełnienie tego obowiązku będzie wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, przewidzianym w art. 281 pkt 1a Kodeksu pracy, zagrożonym karą grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Umowa na czas określony

Każda umowa o pracę na czas określony może być wypowiedziana.

Okres wypowiedzenia jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Przepisy przejściowe

Do umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, trwających w dniu wejścia w życie tych zmian (22 lutego 2016 r.), stosuje się przepisy dotychczasowe.

Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie zmian, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Przepisy przejściowe

Do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu 22 lutego 2016 r., w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe.

Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu 22 lutego 2016 r., stosuje się nowe okresy wypowiedzenia.

Przepisy przejściowe

Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, stosuje nowe przepisy, jednakże do okresu 33 miesięcy zatrudnienia wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu tego przepisu albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu.

Przepisy przejściowe

Przepisu tego nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony przed dniem 22 lutego 2016 r., jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypada po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w okresie od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do dnia upływu okresu 33 miesięcy od dnia wejścia w życie zmian.

W takim przypadku umowa rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta.

Przepisy przejściowe

Umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia 22 lutego 2016 r., jednakże w okresie 1 miesiąca od dnia rozwiązania drugiej umowy w rozumieniu dotychczas obowiązujących przepisów, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy lub w dniu jej wejścia w życie, jest uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Przepisy przejściowe

Strony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy umów o pracę na czas określony zawartych:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
 - 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
 - 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie,
- w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy uzupełnią te umowy o informacje o celach bądź przyczynie zawarcia tych umów.

Przepisy przejściowe

W przypadku umowy o pracę na czas określony, zawartej na okres dłuższy niż 33 miesiące lub jako 4 umowa - z przyczyn natury obiektywnej, trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o takiej umowie, wraz ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia, w terminie 5 dni roboczych od dnia uzupełnienia umowy o pracę o informacje o przyczynach zawarcia tej umowy.

Przepisy przejściowe

Przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Zmiany dotyczące rodzicielstwa

ustawa z dnia 24 lipca 2015 r.
o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz
niektórych innych ustaw
(Dz.U. z 2015 r. poz. 1268)

Zmiany wchodzi w życie d 2 stycznia 2016 r.

Urlop macierzyński

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 2) 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 3) 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 4) 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 5) 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Urlop macierzyński dla ojca

- Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu.
- W takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się ojcu wychowującemu dziecko – pracownikowi lub ubezpieczonemu, na jego pisemny wniosek.

Urlop macierzyński dla ojca

- Analogiczne uprawnienie do części urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownikowi – ojcu dziecka, gdy ubezpieczona – matka dziecka zrezygnuje z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie.

Urlop macierzyński dla ojca

Matki dziecka legitymującej się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji ma prawo zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego, jeżeli po porodzie wykorzystwała co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego i tylko wtedy, gdy:

- (jeżeli ojciec albo inny członek najbliższej rodziny jest pracownikiem) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta ojciec wychowujący dziecko albo inny członek najbliższej rodziny,
- (jeżeli ojciec albo inny członek najbliższej rodziny jest ubezpieczonym) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka albo inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

Urlop macierzyński dla ojca

Analogiczne uprawnienie do części urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownikowi – ojcu dziecka albo innemu członkowi najbliższej rodziny, gdy ubezpieczona – matka dziecka, legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, zrezygnuje z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.

Urlop macierzyński dla ojca

- Pracownica wymagająca hospitalizacji może przerwać urlop macierzyński po wykorzystaniu po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni. Część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta ojciec wychowujący dziecko albo inny członek najbliższej rodziny bądź osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.
- W takim przypadku urlop macierzyński pracownicy przerywa się na ten okres.

Urlop macierzyński dla ojca

Analogicznie, jeżeli hospitalizacji będzie wymagała ubezpieczona – matka dziecka i przerwie korzystanie z zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku 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, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

Urlop macierzyński dla ojca

- W przypadku zgonu matki dziecka (pracownicy lub ubezpieczonej), pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu jej zgonu.

Skrócony urlop macierzyński

Jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia albo gdy dziecko zostaje umieszczone, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, matce nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka albo umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej.

Jednakże i w tym przypadku urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

Skrócony urlop macierzyński

W przypadku porzucenia dziecka 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 a przez ubezpieczoną-matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.

Gdy matka dziecka nie jest ubezpieczona

W przypadku:

- zgonu matki dziecka nie objętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa,
- porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą tym ubezpieczeniem,
- niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji,

pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo
pracownik – inny członek najbliższej rodziny mają
prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej
po ww. zdarzeniu.

Gdy matka dziecka nie jest ubezpieczona

- Gdy nieubezpieczona matka dziecka po porodzie podejmie zatrudnienie w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania jej zatrudnienia, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu podjęcia przez nią zatrudnienia, aż do wyczerpania pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego.

Urlop rodzicielski

Dodatkowy urlop macierzyński włączono do urlopu rodzicielskiego i teraz bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze:

- do 32 tygodni - w przypadku, urodzenia jednego dziecka,
- do 34 tygodni - w przypadku, urodzenia więcej niż jednego dziecka.

Urlop rodzicielski

- Urlop rodzicielski lub zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego przysługuje obojgu rodzicom dziecka. W przypadku, gdy z uprawnienia tego rodzice dziecka korzystają jednocześnie (w tym samym czasie) łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru 32 albo 34 tygodni

Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski udzielany jest na następujących zasadach:

1. bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego,
2. jednorazowo albo częściami (nie więcej niż w 4), przypadających bezpośrednio jedna po drugiej (wykorzystywanych przez pracownika albo ubezpieczonego),
3. części urlopu obejmują wielokrotności tygodnia, nie krótsze niż 8 tygodni, z wyjątkiem:
 - pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, nie może być krótsza niż 6 tygodni,
 - sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Urlop rodzicielski

Część urlopu rodzicielskiego, nie więcej niż 16 tygodni, może być „odsuniętych w czasie”, tzn.:

- udzielona w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu lub zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego,
- w 1 albo w 2 częściach, nieprzypadających bezpośrednio po sobie,
- udzielnych nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu rodzicielskiego pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

Urlop rodzicielski

- Pracownik w trakcie urlopu rodzicielskie może podjąć pracę u swojego pracodawcy w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.
- Podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy.

Urlop rodzicielski

Pracodawca zasadniczo jest zobligowany uwzględnić ten wniosek, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W takim przypadku o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku winien poinformować pracownika na piśmie.

Urlop rodzicielski

W przypadku łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy podjętej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 64 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 2) 68 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Urlop rodzicielski

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.

Niepełną część tygodnia przeliczamy na dni przyjmując, że 1 tydzień = 7 dniom, pamiętając, że przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się. Np.

16 tyg. x 1/2 etatu = 8 tyg.

16 tyg. x 1/4 etatu = 4 tyg.

16 tyg. X 1/3 etatu = 5,33 tyg. czyli 5 tyg. i 2 dni

Urlop rodzicielski

W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu rodzicielskiego (powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia urlopu) z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu wynosi:

długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia dzieli się przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy, czyli:

Urlop rodzicielski

wydłużona część urlopu	:	(1 – wymiar czasu pracy)	=	wydłużona część urlopu, w trakcie której pracownik świadczy pracę
------------------------	---	--------------------------	---	---

Łączne korzystanie z urlopów

Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

Łączne korzystanie z urlopów

Pracownica może dzielić się uprawnieniem do urlopu rodzicielskiego z ojcem wychowującym dziecko (pracownikiem albo ubezpieczonym) z zachowaniem następujących zasad:

1. urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia,

Łączne korzystanie z urlopów

2. żadna z części urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, nie może być krótsza niż 6 tygodni,
- sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Łączne korzystanie z urlopów

W celu „przekazania” urlopu rodzicielskiego w całości albo w części drugiemu z rodziców i powrotu do pracy – pracownik składa pisemny wniosek pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy. Z kolei pracownik, który przejmuje urlop w tym trybie składa pracodawcy wniosek o udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.

Pracodawcy są obowiązani uwzględnić powyższe wnioski pracownicy i pracownika - ojca wychowującego dziecko.

Urlop ojcowski

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

- do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo
- do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

Urlop ojcowski

Urlop ojcowski:

- może być wykorzystany jednorazowo albo w nie więcej niż 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.
- udziela się na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.
- pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Urlop wychowawczy

- Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy, nie dłużej jednak niż do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy **6 lat**.
- W przypadku gdy z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności albo stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika – rodzicom przysługuje dodatkowo 36 miesięcy urlopu do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

Urlop wychowawczy

- Prawo do urlopu ma pracownik legitymujący się co najmniej 6 miesięcznym stażem pracy, do którego wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.
- Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika i może być wykorzystany najwyżej w 5 częściach (korzystanie przez pracownika z urlopu rodzicielskiego „odsuniętego w czasie” pomniejsza ilość części, na jaki można podzielić urlop wychowawczy)

Urlop wychowawczy

Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka lub opiekunowie dziecka. W takim wypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać 36 miesięcy, a dla rodziców dziecka niepełnosprawnego - 72 miesięcy.

Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączone prawo do 1 miesiąca urlopu wychowawczego z całego wymiaru urlopu. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.

Urlop wychowawczy

Rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jeżeli:

- 1) drugi rodzic dziecka nie żyje,
- 2) drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- 3) drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Urlop wychowawczy

- Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego składa się pracodawcy w formie pisemnej na 21 dni przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza się korzystać z tego urlopu.
- Jeżeli wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego zostanie złożony bez zachowania tego terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie tego urlopu.

Obniżenie wymiaru czasu pracy

- Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu.
- Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Obniżenie wymiaru czasu pracy

- Wniosek ten 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 dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia wniosku.

Szczególne uprawnienia związane z wychowaniem dzieci

Prawo do 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym zwolnienia od pracy

- prawo to przysługuje do dnia 14 urodzin dziecka, a nie do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 14 lat,
- prawo to przysługuje w wymiarze 2 dni lub 16 godzin bez względu na ilość posiadanych dzieci,
- z uprawnienia tego może korzystać jedno z rodziców.

Szczególne uprawnienia związane z wychowaniem dzieci

O sposobie wykorzystania tego zwolnienia (2 dni czy 16 godzin) decyduje pracownik i określa go w pierwszym wniosku o jego udzielenie złożonym w danym roku kalendarzowym.

Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wymiar zwolnienia godzinowego ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, a niepełna godzinę zaokrągla się w górę do pełnej godziny, np.

16 godz. x $\frac{3}{4}$ etatu = 12 godz.

16 godz. x $\frac{3}{5}$ etatu = 9,6 godz. czyli 10 godz.

16 godz. x $\frac{1}{3}$ etatu = 5,33 godz. czyli 6 godz.