

**Posiedzenie  
Rady Ochrony Pracy  
30 sierpnia 2016 r.**

**Material  
dotyczący przeglądu i oceny zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie  
uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem**

## Najnowsze zmiany w urloпах rodzicielskich

Od dnia 2 stycznia 2016 r. obowiązują zmienione przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1268).

Najważniejsze zmiany wprowadzone ustawą to:

- 1) zmiany w strukturze urloпов związanych z opieką nad małym dzieckiem i zasadach korzystania z takich urloпов,
- 2) wymienialność uprawnień urloповych między rodzicami dziecka,
- 3) poszerzenie kręgu pracowników uprawnionych do urloпов,
- 4) proporcjonalne wydłużanie wymiaru urloпу rodzicielskiego w przypadku łączenia wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy z urloпом rodzicielskim u pracodawcy udzielającego takiego urloпу,
- 5) wydłużenie terminu na składanie wniosku o urloпу rodzicielski i urloпу wychowawczy albo ich części,
- 6) zmiana zasad korzystania z urloпу ojcowskiego,
- 7) nowe zasady wykorzystywania zwolnienia od pracy w przypadku wychowywania przynajmniej jednego dziecka w wieku do 14 lat.

Ze względu na zmiany w Kodeksie pracy dokonane ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. wydane zostało rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. poz. 2243). Rozporządzenie w kompleksowy i szczegółowy sposób reguluje kwestie związane z treścią wniosków oraz dokumentami składanymi przez pracownika zamierzającego korzystać z urloпов związanych z urodzeniem i wychowywaniem dziecka oraz łączeniem poszczególnych urloпов z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takich urloпов. Przepisy rozporządzenia dotyczące poszczególnych wniosków pracowników związanych z rodzicielstwem i obniżaniem wymiaru czasu pracy zostały usystematyzowane w sposób mający na celu ułatwienie pracownikom i pracodawcom odszukiwania treści wniosków w konkretnych przypadkach oraz uczynienie przepisów przejrzystymi i zrozumiałymi dla adresatów.

Nowe rozwiązania sprzyjają bardziej elastycznemu wykorzystywaniu przez rodziców uprawnień pracowniczych związanych z opieką nad dzieckiem, a także ułatwiają godzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym.

### **I. Zmiany w strukturze urloпов związanych z opieką nad małym dzieckiem i zasadach korzystania z takich urloпов**

#### 1. Struktura płatnych urloпов związanych z rodzicielstwem obowiązująca do dnia 1 stycznia 2016 r.

Przed zmianą przepisów Kodeksu pracy dokonanych ww. ustawą pracownicy przysługiwał obowiązkowy urloпу macierzyński w wymiarze stosownym do liczby jednocześnie urodzonych dzieci. Ponadto możliwe było skorzystanie przez pracownika (ojca lub matkę dziecka) z fakultatywnego **dotatkowego urloпу macierzyńskiego** w wymiarze do 6 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie albo do 8 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie (dotatkowego urloпу na warunkach

urlopu macierzyńskiego w wymiarze do 6 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka albo do 8 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga i więcej dzieci na wychowanie albo do 3 tygodni – w przypadku, gdy pracownikowi przysługuje urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze 9 tygodni), a także z **urlopu rodzicielskiego** w wymiarze do 26 tygodni bez względu na liczbę jednocześnie urodzonych dzieci (jednocześnie przyjętych na wychowanie).

2. Włączenie wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do wymiaru urlopu rodzicielskiego

Wskutek zmian przepisów Kodeksu pracy, które weszły w życie z dniem 2 stycznia 2016 r., zrezygnowano z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) i włączono jego dotychczasowy wymiar do wymiaru urlopu rodzicielskiego.

Tym samym **system urlopów** związanych z opieką nad dzieckiem obejmuje obecnie:

**1) urlop macierzyński albo urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:**

- a) 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie albo w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,
- b) od 31 do 37 tygodni – w przypadku porodu mnogiego albo w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka.

**2) urlop rodzicielski w wymiarze do:**

- a) 32 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie albo w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,
- b) 34 tygodni - w przypadku porodu mnogiego albo w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka.

3. Pozostałe urlopy związane z opieką nad dzieckiem

Niezależnie od wyżej wymienionych urlopów w Kodeksie pracy funkcjonuje także:

- 1) **urlop ojcowski** – przysługujący pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, w wymiarze do 2 tygodni, do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka (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),
- 2) **urlop wychowawczy** w wymiarze do 36 miesięcy udzielany, co do zasady, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Z urlopu tego mogą skorzystać oboje rodzice, z tym że jeden miesiąc przysługuje każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka i stanowi ich nieprzenoszalną część urlopu (od tej zasady przepisy przewidują wyjątki).

4. Zmiany w zakresie zasad udzielania i wykorzystywania urlopu rodzicielskiego

**Urlop rodzicielski** jest udzielany, co do zasady, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego) albo bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego (za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego).

Urlop rodzicielski można wykorzystać jednorazowo albo nie więcej niż **w 4 częściach** (dotychczas w 3 częściach), przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo pośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego – i nie później, niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Urlop rodzicielski **w wymiarze do 16 tygodni** może być wykorzystywany w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego. Liczba części urlopu rodzicielskiego wykorzystanego w tym trybie (jedna albo dwie części) pomniejsza liczbę części, w jakiej można wykorzystać urlop wychowawczy (z pięciu do czterech lub do trzech części).

Co do zasady, część urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż **8 tygodni**, z wyjątkiem:

- 1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
  - a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie **nie może być krótsza niż 6 tygodni**,
  - b) przyjęcia przez pracownika na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, **nie może być krótsza niż 3 tygodnie**;
- 2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

#### 5. Wydłużanie wymiaru urlopu rodzicielskiego w przypadku łączenia korzystania z takiego urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu rodzicielskiego

W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, wymiar urlopu rodzicielskiego jest **wydłużany proporcjonalnie** do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika. Po zastosowaniu proporcjonalnego wydłużenia maksymalny wymiar urlopu nie może jednak przekroczyć 64 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (przyjęcia jednego dziecka na wychowanie) albo 68 tygodni, w przypadku porodu mnogiego (jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka).

Przykładowo, łączenie korzystania z 8 tygodniowego urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w wymiarze  $\frac{1}{4}$  etatu wydłuży tę część urlopu o 2 tygodnie ( $8 \times \frac{1}{4}$ ), które pracownik, według swojego wyboru, może wykorzystać nie łącząc ich z pracą albo łącząc je z pracą np. na  $\frac{1}{2}$  etatu (wówczas skorzysta z dodatkowych 4 tygodni urlopu, w czasie których będzie wykonywał pracę na  $\frac{1}{2}$  etatu;  $2 \cdot (1 - \frac{1}{2})$ ).

## II. Poszerzenie kręgu pracowników uprawnionych do urlopów

Ustawa z dnia 24 lipca br. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadziła, od dnia 2 stycznia 2016 r., wymienialność uprawnień urlopowych między rodzicami dziecka niezależnie od tego, czy są oni objęci ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa z tytułu posiadania statusu pracownika, czy też jedno z nich jest objęte takim ubezpieczeniem z tytułu prowadzenia innej działalności zarobkowej. W przypadkach określonych w ustawie jest zatem możliwe korzystanie np. z części urlopu macierzyńskiego przez pracownika-ojca wychowującego dziecko, jeżeli ubezpieczona-matka dziecka zrezygnuje z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego. Pracownik-ojciec wychowujący dziecko będzie także mógł korzystać np.

z urlopu rodzicielskiego, jeżeli ubezpieczona-matka dziecka wykorzysta zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego.

Nowe przepisy poszerzyły zatem krąg pracowników uprawnionych do przejęcia części urlopu macierzyńskiego (części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) albo urlopu rodzicielskiego lub jego części, a także określiły nowe sytuacje, których wystąpienie uprawnia pracowników do korzystania z takich urlopów.

1) Przejęcie części urlopu macierzyńskiego przez pracownika-ojca wychowującego dziecko albo przez pracownika-innego członka najbliższej rodziny jest możliwe w przypadku:

- a) rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego przez ubezpieczoną-matkę dziecka po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie),
- b) rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę, która przebywa w szpitalu albo w innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (rezygnacji z części zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną-matkę dziecka, która przebywa w szpitalu albo w innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie),
- c) zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego (zgonu ubezpieczonej-matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego),
- d) porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego; przejęcie pozostałej części urlopu macierzyńskiego jest możliwe nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (porzucenia dziecka przez ubezpieczoną-matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego; przejęcie pozostałej części urlopu macierzyńskiego jest możliwe nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez ubezpieczoną-matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni),
- e) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, a także w razie porzucenia dziecka przez taką matkę,
- f) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę dziecka nieobjętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa albo nieposiadającą tytułu do takiego ubezpieczenia, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji.

Wystąpienie powyższych okoliczności uprawnia także drugiego pracownika albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny do przejęcia części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo części urlopu rodzicielskiego.

2) Ponadto korzystanie z części urlopu macierzyńskiego przez pracownika-ojca wychowującego dziecko jest możliwe w przypadku:

- a) rezygnacji przez pracownicę z części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni takiego urlopu (rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie),
- b) podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

Wystąpienie powyższych okoliczności uprawnia także drugiego pracownika do korzystania z części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo części urlopu rodzicielskiego.

### **III. Wydłużenie terminu na składanie wniosku o urlop rodzicielski albo jego część oraz urlop wychowawczy albo jego część**

Wskutek zmian wprowadzonych od dnia 2 stycznia 2016 r. pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze 32 albo 34 tygodni (tzw. długi wniosek).

W przypadku korzystania przez pracownika z urlopu rodzicielskiego na podstawie odrębnych wniosków urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Dotychczas pracownika obowiązywały krótsze (14 dniowe) terminy na złożenie wniosków o wymienione urlopy.

### **IV. Zmiana zasad korzystania z urlopu ojcowskiego**

W obecnym stanie prawnym urlop ojcowski w wymiarze do 2 tygodni jest udzielany nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo do upływu 24 miesięcy od dnia uprawnomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

Urlop ojcowski może być wykorzystywany w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Do dnia 1 stycznia 2016 r. urlop ojcowski mógł być wykorzystywany tylko jednorazowo w wymiarze 2 tygodni do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo do upływu 12 miesięcy od dnia uprawnomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka 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.

## **V. Nowe zasady wykorzystywania zwolnienia od pracy w przypadku wychowania przynajmniej jednego dziecka w wieku do 14 lat**

Dotychczas wymiar zwolnienia od pracy w przypadku wychowania przynajmniej jednego dziecka w wieku do 14 lat był określony tylko w dniach (2 dni w roku kalendarzowym), natomiast po zmianie przepisów Kodeksu pracy, począwszy od dnia 2 stycznia 2016 r. wymiar tego zwolnienia został określony także godzinowo.

Zatem pracownik wychowujący przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat ma prawo, tak jak dotychczas, do 2 dni zwolnienia od pracy w ciągu roku kalendarzowego, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zamiast korzystania z tego zwolnienia w wymiarze określonym w dniach, pracownik może wykorzystać je w wymiarze określonym w godzinach. Wówczas wymiar zwolnienia wyniesie 16 godzin.

O sposobie wykorzystania zwolnienia od pracy decyduje sam pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie zwolnienia, złożonym w danym roku kalendarzowym.

Przykładowo, w pierwszym wniosku o udzielenie zwolnienia złożonym w 2016 r. pracownik wnosi o udzielenie tego zwolnienia w wymiarze 6 godzin. Oznacza to, że do końca 2016 r. pracownik może wnioskować o udzielenie zwolnienia wyłącznie w wymiarze godzinowym (pozostało do wykorzystania 10 godzin).

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.

## **VI. Stosowanie przepisów w zakresie uprawnień pracowniczych wprowadzonych do Kodeksu pracy od 2 stycznia 2016 r.**

Nowe regulacje prawne wprowadzone przepisami ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zgodnie z pierwotnym założeniem, sprzyjają bardziej elastycznemu wykorzystywaniu przez rodziców uprawnień pracowniczych związanych z opieką nad dzieckiem, a także ułatwiają godzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym.

Z korespondencji kierowanej do Ministerstwa oraz bezpośrednich kontaktów telefonicznych z obywatelami także wynika, że nowe rozwiązania prawne, wprowadzone od dnia 2 stycznia 2016 r., są pozytywnie oceniane przez pracowników i w znacznym stopniu ułatwiają im godzenie życia rodzinnego z pracą zawodową. Z informacji docierających do Ministerstwa płynie także wniosek, iż nowe przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem cieszą się dużym zainteresowaniem, zwłaszcza możliwość wykorzystywania przez pracownika części urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni w późniejszym terminie, tj. do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat oraz możliwość skorzystania przez pracownika z płatnego zwolnienia od pracy w związku z wychowywaniem co najmniej jednego dziecka do lat 14 w wymiarze nie tylko jak dotychczas dniowym, ale także w wymiarze godzinowym.

Pozytywnie oceniane jest poszerzenie kręgu pracowników, którzy w określonych przepisami Kodeksu pracy okolicznościach, mogą przejąć część urlopu macierzyńskiego albo części urlopu rodzicielskiego. Dotyczy to wyjątkowych sytuacji życiowych, takich jak zgon matki, porzucenie dziecka przez matkę albo legitymowanie się przez nią orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, kiedy możliwe jest przejęcie części urlopu macierzyńskiego albo części urlopu rodzicielskiego nie tylko przez pracownika-ojca

wychowującego dziecko, ale także alternatywnie przez pracownika-innego członka najbliższej rodziny.

Ponadto, pozytywnie oceniana jest także wymienialność uprawnień urlopowych między rodzicami dziecka niezależnie od tego, czy są oni objęci ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa z tytułu posiadania statusu pracownika, czy też jedno z nich jest objęte takim ubezpieczeniem z tytułu prowadzenia innej działalności zarobkowej. W przypadkach określonych w ustawie jest bowiem obecnie możliwe korzystanie np. z części urlopu macierzyńskiego przez pracownika-ojca wychowującego dziecko, jeżeli ubezpieczona-matka dziecka zrezygnuje z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego. Pracownik-ojciec wychowujący dziecko może także korzystać np. z urlopu rodzicielskiego, jeżeli ubezpieczona-matka dziecka wykorzysta zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego.

Zmienione przepisy Kodeksu pracy nie wywołują zasadniczych pytań. Natomiast wątpliwości związane z praktycznym stosowaniem nowych rozwiązań prawnych, np. z proporcjonalnym wydłużaniem urlopu rodzicielskiego w związku z łączeniem wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy z urlopem rodzicielskim u pracodawcy udzielającego takiego urlopu, czy udzielaniem w wymiarze godzinowym płatnego zwolnienia od pracy w związku z wychowywaniem dziecka do lat 14, są na bieżąco wyjaśniane w bezpośrednich kontaktach i korespondencji z obywatelami oraz z innymi resortami, jeżeli powstaje taka konieczność.

## **VII. Informacja Głównego Inspektoratu Pracy o wynikach kontroli przeprowadzonych w I półroczu 2016 r. dotyczących przestrzegania uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem**

Z przeprowadzonych w I półroczu 2016 r. kontroli wynika, że najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyło:

- a) braku wykazu prac wzbronionych kobietom - u 110 pracodawców,
- b) nieprawidłowego wykazu prac wzbronionych kobietom (nieaktualny bądź niedostosowany do specyfiki danego zakładu pracy) - u 44 pracodawców,
- c) nieprawidłowego udzielania zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy - u 13 pracodawców,
- d) zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia - u 10 pracodawców,
- e) zatrudniania pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody, w godzinach nadliczbowych, porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy (art. 139 Kodeksu pracy) oraz delegowania poza stałe miejsce pracy - u 7 pracodawców,
- f) wypowiedzania umów o pracę w okresie ciąży - u 6 pracodawców,
- g) zatrudniania pracowników opiekujących się dzieckiem do lat 4 powyżej 8 godzin (w tych przypadkach, w których przepisy Kodeksu pracy dopuszczają ustalenie rozkładów czasu pracy powyżej 8 godzin na dobę) - bez ich zgody - u 6 pracodawców,
- h) nieudzielenia bądź nieprawidłowości przy udzielaniu urlopu wychowawczego - 6 pracodawców,
- i) wypowiedzenia bądź rozwiązania umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o urlop wychowawczy do dnia zakończenia tego urlopu - u 4 pracodawców.



W zakresie innych przepisów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem nie stwierdzono nieprawidłowości albo wystąpiły one sporadycznie.

### **VIII. Ocena Głównego Inspektoratu Pracy dotycząca rozwiązań prawnych znowelizowanych przepisów dotyczących uprawnień związanych z rodzicielstwem**

Przepisy ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw w ocenie Głównego Inspektoratu Pracy odpowiadają na zróżnicowane potrzeby pracowników, w szczególności w zakresie łatwiejszej organizacji opieki nad dzieckiem w zależności od sytuacji zawodowej i rodzinnej pracownika. Dają też większe możliwości korzystania z opieki nad dzieckiem w pierwszych latach jego życia.

Główny Inspektorat Pracy zwrócił uwagę, że zmiana przepisów rozszerzyła krąg uprawnionych do korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego - w określonych przypadkach - o członków najbliższej rodziny i wprowadziła możliwość wymiany uprawnień przysługujących pracownikom i innym ubezpieczonym.

Główny Inspektorat Pracy pozytywnie ocenia wprowadzenie bardziej elastycznych zasad korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, zwłaszcza możliwość wykorzystania części urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni w późniejszym terminie tj. do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia, proporcjonalne wydłużanie urlopu rodzicielskiego w związku z łączeniem tego urlopu z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu oraz wydłużenie okresu na wykorzystanie urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia.

Jednocześnie zdaniem Głównego Inspektoratu Pracy wydaje się, że nie osiągnięto celu, jakim było uproszczenie, ujednoczenie i uporządkowanie systemu urlopów związanych z rodzicielstwem, bowiem znowelizowane przepisy są postrzegane jako jeszcze bardziej skomplikowane.

Zmienione zasady korzystania z zwolnienia od pracy w związku z wychowywaniem dziecka do lat 14 są oceniane pozytywnie, jednak powstają wątpliwości co do stosowania zmienionego przepisu w praktyce. Zwolnienie udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Jednocześnie brak jest regulacji dotyczącej sposobu ustalania wymiaru zwolnienia w przypadku zmiany wymiaru czasu pracy pracownika w trakcie roku kalendarzowego. Nie jest też jasne, jak należy stosować zmieniony przepis wobec osób objętych skróconą normą czasu pracy (podmioty lecznicze, niepełnosprawni). Nie wprowadzono bowiem zasady powiązania godzinowego wymiaru zwolnienia z długością normy czasu pracy uprawnionego pracownika, jak ma to miejsce w przypadku urlopu wypoczynkowego. Problemy ze stosowaniem znowelizowanego art. 188 Kodeksu pracy pojawiają się w przypadku udzielania przedmiotowego zwolnienia w wymiarze godzinowym nauczycielom - ze względu na ich specyfikę pracy i ustalony ustawą z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela czas pracy. Celem uniknięcia rozbieżnych interpretacji należałoby doprecyzować zapisy art. 188 Kodeksu pracy.

W ocenie Głównego Inspektoratu Pracy zasadne byłoby wprowadzenie także zmian w przepisie art. 187 Kodeksu pracy uprawniającym pracownice do przerw w pracy na karmienie dziecka piersią. W obecnym stanie prawnym w ocenie Głównego Inspektoratu Pracy budzi on wątpliwości, ponieważ przepis ten nie precyzuje formy dokumentowania faktu karmienia piersią, ani nie określa maksymalnego wieku dziecka uprawniającego do korzystania z takiej przerwy.

**Zał. 1.** Wybrane informacje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z zakresu zasiłku macierzyńskiego

Wybrane informacje z zakresu zasiłku macierzyńskiego

Okres	Płeć	w tym:																			
		zasiłek macierzyński <sup>3/</sup>				z tytułu podstawowego urlopu macierzyńskiego				z tytułu dodatkowego urlopu macierzyńskiego				z tytułu urlopu ojcowskiego				z tytułu urlopu rodzicielskiego			
		liczba dni w tys.	liczba osób <sup>2/3/4/</sup> w tys.	kwota wypłat w tys.	przeciętna dzienna wys. zasiłku	liczba dni w tys.	liczba osób <sup>2/4/</sup> w tys.	kwota wypłat w tys.	przeciętna dzienna wys. zasiłku	liczba dni w tys.	liczba osób <sup>2/4/</sup> w tys.	kwota wypłat w tys.	przeciętna dzienna wys. zasiłku	liczba dni w tys.	liczba osób <sup>2/4/</sup> w tys.	kwota wypłat w tys.	przeciętna dzienna wys. zasiłku	liczba dni w tys.	liczba osób <sup>2/4/</sup> w tys.	kwota wypłat w tys.	przeciętna dzienna wys. zasiłku
I-XII 2014 r.	<b>Ogółem z tego:</b>	<b>95 372,1</b>	<b>631,2</b>	<b>6 735 917,9</b>	<b>70,63</b>	<b>44 606,3</b>	<b>427,3</b>	<b>3 396 129,5</b>	<b>76,14</b>	<b>9 564,9</b>	<b>245,5</b>	<b>729 083,5</b>	<b>76,22</b>	<b>1 831,3</b>	<b>129,4</b>	<b>218 706,9</b>	<b>119,43</b>	<b>39 369,6</b>	<b>315,8</b>	<b>2 391 998,0</b>	<b>60,76</b>
	kobieta	92 508,9	471,9	6 421 897,7	69,42	44 155,7	396,0	3 345 320,0	75,76	9 522,9	244,3	723 998,7	76,03	X	X	X	X	38 830,3	310,6	2 352 579,0	60,59
	mężczyzna	2 863,2	159,3	314 020,2	109,68	450,6	31,3	50 809,5	112,76	42,0	1,2	5 084,8	121,03	1 831,3	129,4	218 706,9	119,43	539,3	5,2	39 419,0	73,10
I-XII 2015 r.	<b>Ogółem z tego:</b>	<b>100 108,9</b>	<b>671,3</b>	<b>7 555 672,3</b>	<b>75,47</b>	<b>42 813,7</b>	<b>389,7</b>	<b>3 369 573,2</b>	<b>78,70</b>	<b>10 635,8</b>	<b>272,0</b>	<b>847 117,0</b>	<b>79,65</b>	<b>2 082,3</b>	<b>148,4</b>	<b>253 387,8</b>	<b>121,68</b>	<b>44 577,1</b>	<b>357,6</b>	<b>3 085 594,3</b>	<b>69,22</b>
	kobieta	97 237,1	504,4	7 226 166,8	74,31	42 527,2	372,4	3 337 246,1	78,47	10 594,4	270,8	841 718,0	79,45	X	X	X	X	44 115,5	352,9	3 047 202,7	69,07
	mężczyzna	2 871,8	166,9	329 505,5	114,74	286,5	17,3	32 327,1	112,87	41,4	1,2	5 399,0	130,35	2 082,3	148,4	253 387,8	121,68	461,6	4,7	38 391,6	83,17
I-VI 2016 r.	<b>Ogółem<sup>5/</sup> z tego:</b>	<b>50 619,9</b>	<b>445,7</b>	<b>3 887 944,7</b>	<b>76,81</b>	<b>20 841,9</b>	<b>238,5</b>	<b>1 632 036,0</b>	<b>78,31</b>	<b>4 562,9</b>	<b>123,8</b>	<b>363 880,1</b>	<b>79,75</b>	<b>815,3</b>	<b>63,8</b>	<b>94 202,5</b>	<b>115,54</b>	<b>24 399,9</b>	<b>262,3</b>	<b>1 763 224,0</b>	<b>72,26</b>
	kobieta	49 483,3	374,1	3 759 866,2	75,98	20 735,4	231,8	1 619 201,2	78,09	4 551,6	123,4	362 509,8	79,64	X	X	X	X	24 196,3	259,7	1 743 772,5	72,07
	mężczyzna	1 136,6	71,7	128 078,5	112,68	106,5	6,6	12 834,8	120,56	11,3	0,4	1 370,2	121,72	815,3	63,8	94 202,5	115,54	203,6	2,6	19 451,5	95,54

<sup>1/</sup> Dane dotyczą osób pobierających podstawowy zasiłek macierzyński, dodatkowy zasiłek macierzyński, zasiłek macierzyński z tytułu urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego, a w przypadku kwoty w 2016 r. również podwyższenia zasiłku macierzyńskiego.

<sup>2/</sup> Powyższe liczby prezentują osoby, którym w danym okresie wypłacono (pobierały) zasiłek macierzyński choć za jeden dzień (bez osób, za które dokonano korekt w dokumentach za lata wsteczne).

<sup>3/</sup> Osoba występuje tylko raz, niezależnie od liczby i rodzaju pobieranych w danym okresie rodzajów zasiłku macierzyńskiego, np. w przypadku, gdy w danym okresie osoba pobierała podstawowy zasiłek macierzyński i dodatkowy zasiłek macierzyński - wystąpi raz, jeśli pobierała dodatkowy zasiłek macierzyński i zasiłek z tytułu urlopu rodzicielskiego - wystąpi raz.

<sup>4/</sup> Unikalność osoby w ramach okresu - jeśli ta sama osoba pobierała zasiłek w kilku miesiącach - w okresie narastającym zostanie wykazana raz.

<sup>5/</sup> Ze względu na zaokrąglenia danych, w niektórych przypadkach sumy składników mogą się nieznacznie różnić od podanych wielkości "ogółem".