

CZĘSTOCHOWSKIE STOWARZYSZENIE ETOH

NR 12

Grudzień 2023 r.



**POWIAT
LUBLINIECKI**

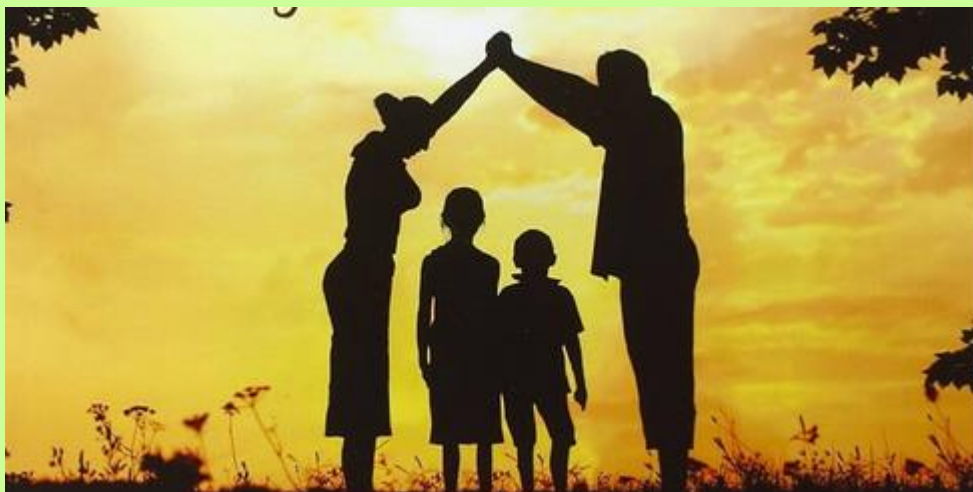


**MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI**

www.ms.gov.pl

Zadanie publiczne współfinansowane ze środków otrzymanych
z Powiatu Lublinieckiego

**INFORMATOR PRAWNY NR 12
CZĘSTOCHOWSKIEGO STOWARZYSZENIA
ETOH
Grudzień 2023**



Wstęp.

Do polskiego porządku prawnego wdrożono postanowienia dwóch dyrektyw:

1) dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105). Dyrektywa ustanowiła minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii Europejskiej, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Celem dyrektywy była poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, zapewniając równocześnie zdolność adaptacyjną rynku pracy.

2) dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L. Nr 188, str. 79). Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upłynął w dniu 2 sierpnia 2022 r. Dyrektywa ustanowiła minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy – poprzez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. W tym celu dyrektywa przewidywała indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym, a także elastyczną organizację pracy dla pracowników będących rodzicami oraz opiekunami. Celem dyrektywy było zachęcenie do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Jaka jest ochrona w zatrudnieniu w okresie korzystania przez pracownika z uprawnień rodzicielskich?

W okresie korzystania przez pracownika z uprawnień rodzicielskich, zgodnie z art. 177 K.P., nie ma możliwości wypowiedzenia ani rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (z wyłączeniem sytuacji w której ogłoszono upadłość lub likwidację pracodawcy, a także gdy wystąpią przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Ochrona ta podlega modyfikacji w przypadku rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników) na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969), zwanej dalej „ustawą o grupowych zwolnieniach”.

Jakie są prawa pracownika korzystającego z uprawnień rodzicielskich?



Pracownicy korzystający z uprawnień rodzicielskich mają szereg uprawnień, w tym prawo do:



dopuszczenia do pracy po płatnych urloпах związanych z rodzicielstwem na dotychczas zajmowanym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym

kwalifikacjom pracownika za wynagrodzeniem, jakie otrzymywałyby, gdyby nie korzystał z urlopu (a w przypadku bezpłatnego urlopu wychowawczego za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem) – art. 183² i art. 186⁴ Kodeksu pracy;



skorzystania ze zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni w roku kalendarzowym, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – w przypadku wychowywania dziecka w wieku do 14 lat (art. 188 Kodeksu pracy);



zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy lub delegowanie poza stałe miejsce pracy – w przypadku opiekowania się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia – tylko za zgodą pracownika (art. 178 § 2 Kodeksu pracy).

Warto wiedzieć że obowiązujące przepisy Kodeksu pracy stanowią, że kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza m.in. przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem – podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł (art. 281 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy).



Jakich prac nie może wykonywać pracownica w ciąży i karmiąca?

Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac;

Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac

- ➡ uciążliwych,
- ➡ niebezpiecznych i
- ➡ szkodliwych dla zdrowia
- ➡ mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.
- ➡ związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym z ręcznym transportem ciężarów,
- ➡ mogące mieć niekorzystny wpływ na zdrowie ze względu na sposób i warunki ich wykonywania, z uwzględnieniem rodzajów czynników występujących w środowisku pracy i poziomu ich występowania.
- ➡ przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
- ➡ przy ręcznym przenoszeniu pod górę: jakichkolwiek przedmiotów przy pracy stałej lub przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę pracy i łącznie nie dłużej niż przez 4 godziny w ciągu doby);

- ▶ przy ręcznym przenoszeniu materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- ▶ przy przewożeniu ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
- ▶ prac w pozycji wymuszonej;
- ▶ prac w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
- ▶ prac na stanowiskach z monitorami ekranowymi w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy;
- ▶ prac wykonywanych w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu,
- ▶ prac szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej;
- ▶ prac w warunkach narażenia na hałas, którego poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB;

innych prac w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi, w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych oraz prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi.

innych prac ujętych w Rozporządzeniu Rady Ministrów dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią

Jakie urlopy przysługują pracownikom w okresie rodzicielstwa?



Pracownikom wychowującym dzieci przysługuje prawo do następujących urlopów,



Urlop okolicznościowy dla ojca dziecka z okazji

urodzin dziecka Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący 2 dni w razie urodzenia się dziecka pracownika. Za czas zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (§ 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy).



Urlop macierzyński - przysługuje niezależnie od

stażu pracy oraz niezależnie od tego, czy pracownica pracuje na cały etat czy tylko na część etatu. Wymiar urlopu macierzyńskiego Urlop macierzyński, zgodnie z regulacją zawartą w art. 180 § 1 Kodeksu pracy, przysługuje w wymiarze: - 18 tygodni (126 dni) przy pierwszym porodzie, - 20 tygodni (140 dni) przy każdym następnym porodzie, - 28 tygodni (196 dni) w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego), przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni również przy pierwszym porodzie (art. 180 § 2 Kodeksu pracy). Co najmniej dwa tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu (wykazaną zaświadczeniem lekarskim). Po porodzie przysługuje urlop macierzyński nie wykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania wskazanego wyżej okresu (18, 20 bądź 28 tygodni). W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej, pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może wykorzystać pozostałą część tego urlopu w terminie późniejszym, mianowicie po wyjściu dziecka ze szpitala (art. 181 Kodeksu pracy). Urlop macierzyński przysługuje pracownicy również w razie urodzenia martwego dziecka, lub jego śmierci przed upływem 8 tygodni życia. Wówczas wymiar urlopu po porodzie wynosi 8 tygodni, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. W razie śmierci dziecka po upływie 8 tygodnia życia, prawo do urlopu macierzyńskiego przysługuje przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu. Jeśli matka odda dziecko do adopcji lub do domu małego dziecka, to nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka, z tym że urlop

macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni (art. 182 Kodeksu pracy).



Urlop macierzyński dla ojca wychowującego dziecko Pracownica, która wykorzystała po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, może zrezygnować z pozostałej jego części na rzecz ojca wychowującego dziecko (art. 180 § 5 Kodeksu pracy). W tym celu pracownica powinna zgłosić u swojego pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku należy dołączyć zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu. Termin ten powinien przypadać bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę. W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego.



Prawo do urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim Bezpośrednio po urlopie macierzyńskim pracownica lub pracownik korzystający z urlopu macierzyńskiego może złożyć wniosek o urlop wypoczynkowy, a pracodawca jest obowiązany do udzielenia urlopu wypoczynkowego (art. 163 § 3 Kodeksu pracy).



Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dzieci na wychowanie Kodeks pracy przyznaje prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze 18 tygodni, pracownikowi (kobiecie lub mężczyźnie), który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem). Urlop ten przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia. Jeżeli wobec dziecka

podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, urlop ten przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Jeśli pracownik przyjął na wychowanie dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, ma prawo do 8 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 Kodeksu pracy).



Urlop wychowawczy Urlop wychowawczy udzielany jest pracownikowi w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko **4 roku życia** (art. 186 Kodeksu pracy). Urlop wychowawczy w wymiarze **do 3 lat** przysługuje pracownikowi zatrudnionemu co najmniej **6 miesięcy**. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej **w 4 częściach**. Ponadto pracownik, niezależnie od tego, czy korzystał z urlopu wychowawczego, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze **do 3 lat**, jeżeli dziecko z uwagi na stan zdrowia, potwierdzony orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności wymaga osobistej opieki pracownika. Urlop wychowawczy przysługuje wówczas nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia. Rodzice lub opiekunowie dziecka, którzy spełniają warunki do korzystania z urlopu wychowawczego, mogą z niego jednocześnie korzystać jedynie przez okres nie przekraczający **3 miesięcy**.

Jakie uprawnienia ma pracownik z tytułu opieki nad dzieckiem?



Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.

Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw, po 45 minut każda.

Na wniosek pracownicy przerwy mogą być udzielane łącznie. W przypadku, gdy pracownica jest zatrudniona w wymiarze czasu pracy krótszym niż 4 godziny dziennie, przerwy na karmienie nie przysługują.

Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie (art. 187 Kodeksu pracy).

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 188 Kodeksu pracy).

Jeśli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia tego może korzystać jedno z nich. Niewykorzystanie tego zwolnienia w danym roku kalendarzowym powoduje wygaśnięcie prawa do niego.

Zgodnie z ustawą o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pracownikowi przysługuje zwolnienie na opiekę nad dzieckiem.

Jakie świadczenia przysługuje pracownikowi w okresie zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki ?



Przez okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczność osobistego sprawowania opieki przysługuje **zasilek opiekuńczy**. Miesięczny zasiłek opiekuńczy wynosi 80% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. Zasiłek przysługuje za opiekę nad:

1. zdrowym dzieckiem w wieku **do 8 lat** w przypadku:

- nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, - porodu lub choroby małżonka stale opiekującego się dzieckiem, jeśli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi sprawowanie opieki, - pobytu małżonka stale opiekującego się dzieckiem, w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej.







2. chorym dzieckiem w wieku **do 14 lat**.

W obu wymienionych powyżej przypadkach zwolnienie przysługuje na opiekę nad dzieckiem własnym, dzieckiem małżonka, dziećmi przysposobionymi, a także dziećmi przyjętymi na wychowanie i utrzymanie. Zasiłek przysługuje wówczas nie dłużej niż przez **60 dni w roku kalendarzowym**.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje ponadto na opiekę nad dzieckiem chorym w wieku **ponad 14 lat**, jeżeli pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym w okresie sprawowania opieki. Wówczas zasiłek opiekuńczy przysługuje maksymalnie przez okres 14 dni w roku kalendarzowym.

Jakie świadczenia przysługują pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego?

W okresie urlopu macierzyńskiego i urlopu wychowawczego przysługuje zasiłek macierzyński pracownicy która w okresie ubezpieczenia chorobowego lub w okresie urlopu wychowawczego:

-  - urodziła dziecko,
-  - przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego
-  – do 10 roku życia, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia,
-  - przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem, dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia.
-  Zasiłek macierzyński przysługuje także w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, albo z naruszeniem przepisów prawa, jeżeli zostało to stwierdzone prawomocnym orzeczeniem sądu.
-  Zasiłek macierzyński przysługuje również pracownicy zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, z którą umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu.

Zasiłek macierzyński wypłacany jest przez okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Podstawę wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (czyli, w którym pracownik

rozpoczął urlop macierzyński). Zasiłek macierzyński wynosi 100 % podstawy wymiaru zasiłku.

Jakie świadczenie przysługują pracownikom z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie urlopu wychowawczego ?

Urlop wychowawczy jest bezpłatny. Jednakże zgodnie z ustawą o świadczeniach rodzinnych, matce lub ojcu dziecka bądź opiekunowi dziecka, uprawnionemu do urlopu wychowawczego przysługuje



dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego.



Dodatek ten przysługuje wyłącznie osobie **uprawnionej do zasiłku rodzinnego** i wynosi **400 zł miesięcznie**.



Dodatek nie przysługuje, jeżeli osoba ta:

- bezpośrednio przed uzyskaniem prawa do urlopu wychowawczego pozostawała w stosunku pracy przez okres krótszy niż 6 miesięcy,
- podjęła lub kontynuuje zatrudnienie lub inną pracę zarobkową w okresie korzystania z urlopu wychowawczego,
- ma dziecko, które zostało umieszczone w placówce zapewniającej całodobową opiekę przez co najmniej 5 dni w tygodniu; w żłobku albo w przedszkolu, z wyjątkiem dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności przebywającego w żłobku albo w przedszkolu z powodów terapeutycznych oraz dziecka przebywającego w zakładzie opieki zdrowotnej, a także w innych przypadkach zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, - w okresie urlopu wychowawczego korzysta z zasiłku macierzyńskiego. Dodatek przysługuje przez okres **24 miesięcy** bądź przez okres **36 miesięcy**, jeśli sprawowana jest opieka nad więcej niż 1 dzieckiem urodzonym podczas 1 porodu, natomiast podczas opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym dodatek ten przysługuje przez **72 miesiące**.



REGON: 240530048,
NIP: 9492019492
adres ul. ALEJA
POKOJU, nr 12, lok. ---,
miejsc.
CZESTOCHOWA, kod
42-207,
Numer KRS:
0000266366



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI

www.ms.gov.pl

Zadanie publiczne współfinansowane ze środków
otrzymanych z Powiatu Lublinieckiego



**POWIAT
LUBLINIECKI**