

**FAQs - uprawnienia rodzicielskie -  
nadchodzące zmiany w prawie pracy**



**Q1: Skąd wynika potrzeba zmian kodeksu pracy dotyczących uprawnień rodzicielskich?**

Nowelizacja jest wynikiem realizacji obowiązku wdrożenia do polskiego porządku prawnego unijnej dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. dyrektywa „work-life balance”).

---

**Q2: Jakich obszarów konkretnie dotyczyły będą zmiany?**

Zmiany koncentrują się wokół zapewnienia rodzicom oraz opiekunom większej elastyczności pracy, umożliwiając im pogodzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Wdrożenie dyrektywy ma pozytywnie wspierać równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy, m.in. poprzez aktywizację rodzicielską ojców.

---

**Q3: Kiedy wejdą w życie te przepisy?**

Termin na wdrożenie dyrektywy upłynął już 1 sierpnia 2022 r. Z doniesień medialnych wynika, że przepisy wejdą w życie najprawdopodobniej w dn. 1 stycznia 2023 r.

---

**Q4: Czy dyrektywa work-life balance obowiązuje już pracodawców mimo braku implementacji jej postanowień do krajowego porządku prawnego?**

Uważamy, że pracodawcy nie są obecnie zobligowani do stosowania się do postanowień dyrektywy.

Nie komentujemy wysoce teoretycznej dyskusji na temat sytuacji, w której pracownik będzie domagał się udzielenia mu np. urlopu opiekuńczego, na podstawie przepisów dyrektywy.

---

**Q5: Na czym będzie polegać szczególna ochrona pracowników w związku z rodzicielstwem?**

Szczególna ochrona pracowników w związku z rodzicielstwem obejmuje nie tylko zakaz wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy, ale również zakaz przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy. Współpracę z pracownikiem będzie można zakończyć jedynie, jeżeli będą zachodziły przyczyny uzasadniające zwolnienie dyscyplinarne i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy a także w sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

---

**Q6: Którzy pracownicy będą pracownikami objętymi szczególną ochroną?**

Pracownicy, którzy będą podlegali ochronie to nie tylko, jak do tej pory, pracownice w ciąży oraz pracownicy przebywający na urloпах macierzyńskich. Nowelizacja poszerza zakres ochrony o wszystkich pracowników od chwili złożenia wniosku o urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski oraz urlop rodzicielski.

---

**Q7: Jak rozumieć zakaz prowadzenia przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem szczególnie chronionym w związku z rodzicielstwem?**

Zakaz prowadzenia przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem oznacza, że pracodawca nie będzie mógł powziąć wobec takiego pracownika decyzji o zwolnieniu, jak i podjąć działań przygotowawczych do zwolnienia (choćby takich, jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia konkretnego pracownika).

---

**Q8: Czy pracodawca będzie mógł wyciągnąć konsekwencje wobec pracownika korzystającego z uprawnień rodzicielskich?**

Nie. W projekcie nowelizacji wprost wskazano, że skorzystanie przez pracownika z przysługujących mu uprawnień nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika. Oznacza to w szczególności, że skorzystanie z uprawnień rodzicielskich nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

---

**Q9: Czy długość urlopu rodzicielskiego ulegnie zmianie?**

Tak. Aktualnie pracownicy mają prawo do urlopu rodzicielskiego w łącznym wymiarze do 32 lub 34 tygodni w zależności od liczby urodzonych dzieci. Nowelizacja wydłuży urlop rodzicielski odpowiednio do 41 i 43 tygodni, ale jeden rodzic nadal będzie mógł skorzystać maksymalnie z 32/34 tygodni. Pozostałe 9 tygodni będzie przysługiwało wyłącznie drugiemu rodzicowi.

---

**Q10: Jakie nowe uprawnienia w związku z urlopem rodzicielskim zyskają ojcowie?**

W świetle nowych przepisów każdemu z pracowników – rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Oznacza to, że niewykorzystanie 9-tygodniowego urlopu przez drugiego rodzica będzie wiązało się z utratą prawa do tej części urlopu. Niemożliwe będzie przenoszenie tego urlopu między rodzicami. Celem takiej regulacji jest włączenie ojców w opiekę nad dzieckiem.

---

**Q11: Czy zmiany odnośnie urlopu rodzicielskiego obejmą również pracowników, których dzieci urodzone zostały np. w 2022 roku? Czy tacy pracownicy również będą mogli skorzystać z dodatkowych 9 tygodni urlopu?**

Tak. Pracownikom, którzy w dniu wejścia w życie ustawy będą korzystali z urlopu rodzicielskiego (zakładamy, że będzie to dotyczyć rodziców dzieci urodzonych w 2022 r.) przysługiwał będzie wydłużony wymiar tego urlopu. Pracownicy chcąc skorzystać z urlopu rodzicielskiego w wydłużonym wymiarze muszą jednak pamiętać, że każdy z nich będzie musiał wykorzystać min. 9 tygodni urlopu (np. pracownica-matka dziecka nie będzie mogła skorzystać z 41 tygodni urlopu. Mimo wydłużenia jego wymiaru, 9 tygodni urlopu będzie

przysługiwało wyłącznie ojcu, zaś matka nadal będzie mogła wykorzystać maksymalnie 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego w przypadku urodzenia jednego dziecka).

---

**Q12: Co w przypadku, jeżeli z urlopu rodzicielskiego zrezygnuje matka i pozostałą niewykorzystaną część urlopu wykorzysta ojciec? Czy 9 tygodni urlopu nadal przysługiwało będzie wyłącznie ojcu?**

Nie. 9-tygodniowa część urlopu rodzicielskiego przysługuje w sposób wyłączny każdemu z rodziców dziecka. Nie jest ona przypisana wyłącznie do pracowników-ojców dzieci. Jeżeli zatem matka nie wykorzysta minimum 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, ta część urlopu przepadnie. Matka nie może przenieść tej części urlopu rodzicielskiego na ojca dziecka.

---

**Q13: Czy jeżeli rodzice dzielili się urlopem rodzicielskim, to wciąż przysługiwało będzie dodatkowe 9 tygodni urlopu?**

Tak. Warunkiem wydłużenia urlopu będzie korzystanie z urlopu rodzicielskiego w dniu wejścia w życie ustawy przez jednego z rodziców.

---

**Q14: Czy w przypadku skorzystania z 9 dodatkowych tygodni urlopu rodzicielskiego wysokość zasiłku będzie niższa?**

Nie. Wysokość zasiłku wyniesie wówczas 70% podstawy wymiaru.

---

**Q15: Jak będzie wyglądał powrót pracownika do pracy po urlopie?**

Pracodawca będzie musiał dopuścić pracownika – rodzica po urlopie do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli okaże się to niemożliwe, pracodawca będzie musiał zagwarantować pracownikowi pracę na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu. Oznacza to również, że powracający pracownik będzie miał prawo do wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłby uprawniony, gdyby nie korzystał z urlopu.

---

**Q16: Czy pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego będzie mógł skorzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy?**

Tak – pracownik nadal będzie mógł wnieść 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. Wniosek taki będzie mógł złożyć w formie pisemnej lub elektronicznej.

---

**Q17: Czy jeśli pracownikowi urodziło się teraz dziecko, to korzystniej będzie, gdy skorzysta z urlopu ojcowskiego po wejściu w życie nowych przepisów? Czy wówczas uzyska więcej urlopu?**

Wymiar urlopu ojcowskiego nie ulegnie zmianie na podstawie nowych przepisów. Zarówno obecnie, jak i po wejściu w życie ustawy będzie on wynosił 2 tygodnie. Jedyną zmianą w tym zakresie to skrócenie okresu, w którym pracownik-ojciec dziecka będzie mógł wykorzystać urlop ojcowski (aktualnie może to zrobić do ukończenia przez dziecko 2 r. życia, po wejściu w życie nowelizacji - do ukończenia 12 miesięcy).

---

**Q18: Czy pracodawca będzie mógł swobodnie delegować pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia?**

Planowana nowelizacja wydłuży z czwartego do ósmego roku życia dziecka okres, w którym pracodawca nie może bez zgody pracownika delegować takiego pracownika (opiekuna dziecka) poza stałe miejsce. Delegowanie będzie dopuszczalne, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę.

---

**Q19: Czy pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia będzie mógł wykonywać pracę w nocy?**

Planowana nowelizacja wydłuży z czwartego do ósmego roku życia dziecka okres, w którym pracodawca nie będzie mógł wymagać od pracownika (opiekuna dziecka), aby wykonywał pracę w porze nocnej. Będzie to dopuszczalne, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę.

---

**Q20: Czy zgoda rodzica opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia może być ustna?**

Tak. Przepisy nie wymagają od pracodawcy pobrania zgody na piśmie. Dla celów dowodowych (np. na wypadek kontroli PIP) warto jednak, aby pracownik wyraził zgodę w formie dokumentowej (np. poprzez przesłanie do pracodawcy wiadomości e-mail).

---

**Q21: Którzy pracownicy będą mogli złożyć wniosek o elastyczną organizację czasu pracy?**

Wniosek o elastyczną organizację czasu pracy będą mogli złożyć pracownicy wychowujący dziecko do 8 roku życia.

---

**Q22: Na czym będzie polegała elastyczna organizacja pracy?**

Elastyczna organizacja pracy będzie polegała na wykonywaniu pracy w formie telepracy lub pracy zdalnej, a także w systemie przerywanego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy,

pracy weekendowej, ruchomego czasu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy. Pracownik będzie mógł również wnioskować o obniżenie wymiaru czasu pracy.

---

**Q23: Czy pracodawca będzie każdorazowo zobowiązany do uwzględnienia wniosku pracownika o elastyczną organizację czasu pracy?**

Nie. Pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia takiego wniosku, w szczególności z uwagi na brak możliwości wykonywania pracy przez pracownika w formie telepracy/pracy zdalnej lub też w konkretnym systemie czasu pracy. Pracodawca nie uwzględniając wniosku będzie jednak każdorazowo zobowiązany do wskazania przyczyny odmowy.

---

**Q24: Kiedy pracownik będzie mógł wykorzystać urlop opiekuńczy?**

Pracownik będzie mógł wykorzystać ten urlop w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

---

**Q25: W jakim wymiarze przysługiwał będzie urlop opiekuńczy?**

Urlop opiekuńczy przysługiwał będzie w wymiarze 5 dni roboczych w roku kalendarzowym.

---

**Q26: Czy pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia podczas korzystania z urlopu opiekuńczego?**

Urlop opiekuńczy jest bezpłatny. Okres korzystania z niego przez pracownika wlicza się jednak do okresu zatrudnienia.

---

**Q27: Czy pracodawca musi wyrazić zgodę na urlop opiekuńczy?**

Tak – udzielenie zgody jest obowiązkowe. W związku z tym urlopem pracodawcy muszą przygotować się na niespodziewane nieobecności pracowników – pracownik może bowiem złożyć wniosek o urlop opiekuńczy nawet 1 dzień przed jego planowanym rozpoczęciem.

---

**Q28: Czy w związku z urlopem opiekuńczym zmianie ulegnie wzór świadectwa pracy?**

Na obecną chwilę brak jest informacji o ewentualnych zmianach. Zakładamy, że mogą się one jednak pojawić.

---

**Q29: Kiedy pracownik będzie mógł skorzystać z nowego zwolnienia od pracy?**

Pracownik będzie mógł skorzystać z nowego zwolnienia od pracy w celu reakcji na nadzwyczajne sytuacje spowodowane działaniem siły wyższej lub wystąpieniem pilnych spraw rodzinnych.

---

**Q30: W jakim wymiarze przysługiwało będzie to zwolnienie?**

Zwolnienie będzie przysługiwało pracownikowi w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym.

---

**Q31: Czy zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem może być udzielane w wymiarze godzinowym?**

Tak. Pracownik może skorzystać z tego zwolnienia w wymiarze godzinowym (ma wówczas do wykorzystania 16 godzin) lub dziennym (2 dni). O sposobie wykorzystania zwolnienia decyduje składając pierwszy wniosek w danym roku kalendarzowym. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika i respektować wybrany przez niego sposób korzystania ze zwolnienia.

---

**Q32: Czy pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia podczas korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem?**

Pracownik podczas korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem zachowa prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

---

**Q33: Jak należy rozumieć „siłę wyższą”, z powodu której pracownik będzie miał prawo skorzystać ze zwolnienia od pracy?**

Ustawa nie definiuje „siły wyższej”. Uważamy, że będą to wszystkie związane pilne sytuacje rodzinne spowodowane chorobą lub wypadkiem, które były nagłe, niemożliwe do uniknięcia i nie mogły zostać przewidziane przez pracownika (np. nagła choroba/wypadek dziecka lub innego członka rodziny wymagające natychmiastowej obecności pracownika).

---

**Q34: Co dalej z „opieką na dziecko”?**

Dni wolne udzielane w ramach „opieki na dziecko” będą obowiązywały w niezmienionym wymiarze – pracownik nadal będzie miał prawo do zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Dodatkowo pracownicy zyskają prawo do zwolnienia od pracy w analogicznym wymiarze, wywołanego działaniem siły wyższej

w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna będzie natychmiastowa obecność pracownika.

---

**Q35: Czy zobowiązanie (notarialne – umowa darowizny w zamian za opiekę) zapewnienia opieki nad osobą niezamieszkującą dopuszcza możliwość skorzystania z urlopu opiekuńczego?**

Wydaje się, że w takim przypadku pracownik nie będzie mógł skorzystać z urlopu opiekuńczego. Został on bowiem przewidziany wyłącznie w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny pracownika lub też zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym z pracownikiem.

**Zapraszamy do kontaktu.**



**r. pr. Sławomir Paruch**  
partner  
[Slawomir.Paruch@pcslegal.pl](mailto:Slawomir.Paruch@pcslegal.pl)



**r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz**  
starszy prawnik  
[Katarzyna.Witkowska-Pertkiewicz@pcslegal.pl](mailto:Katarzyna.Witkowska-Pertkiewicz@pcslegal.pl)



**Kinga Ciosk**  
prawnik  
[Kinga.Ciosk@pcslegal.pl](mailto:Kinga.Ciosk@pcslegal.pl)