

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem obowiązujące od dnia 26.04.2023r.

W dniu 26 kwietnia 2023 r. weszło w życie szereg zmian w Kodeksie pracy dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem w zakresie:

- szczególna ochrona stosunku pracy w związku z rodzicielstwem
- urlop macierzyński
- urlop rodzicielski
- urlop ojcowski
- urlop opiekuńczy
- zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej
- elastyczna organizacja pracy w związku z rodzicielstwem.

1. Szczególna ochrona stosunku pracy w związku z rodzicielstwem

Zgodnie z nowelizacją art. 177 KP w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

- 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownicą lub pracownikiem;
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownicą lub pracownikiem, chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

W nowym stanie prawnym pracownice zatrudnione na podstawie umowy o pracę na okres próbny korzystają ze szczególnej ochrony przewidzianej w art. 177 § 1 k.p., niezależnie od długości okresu próbnego.

Ochroną objęto, poza okresem ciąży i okresem urlopu macierzyńskiego, okres od dnia złożenia przez pracownika wniosków: o udzielenie urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części oraz urlopu ojcowskiego lub jego części do dnia zakończenia korzystania z tych urlopów, na wzór regulacji obowiązującej w takim kształcie już wcześniej w odniesieniu do urlopu wychowawczego. **W przypadku złożenia przez pracownicę lub pracownika**

stosownego wniosku o urlop wcześniej aniżeli przewidziany prawnie termin na złożenie takiego wniosku, ochrona zacznie obowiązywać dopiero od terminu określonego w przepisach prawa, tj.:

–na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;

–na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;

–na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę. 6 miesięcy temu po raz pierwszy został ojcem. Postanowił wykorzystać część przysługującego mu urlopu ojcowskiego. Wniosek o jego udzielenie złożył na 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Szczególna ochrona pracownika przed zwolnieniem z pracy zacznie obowiązywać nie od faktycznej daty złożenia wniosku, ale na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Oprócz zakazu wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy, pracodawcy zakazuje się również prowadzenia przygotowań do tego zmierzających. Za rozpoczęcie działań przygotowawczych do zwolnienia pracownika uznano min. poszukiwanie nowego pracownika i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy przed końcem okresu ochronnego.

Przykład

Pracodawca w okresie przebywania przez pracownicę na urlopie rodzicielskim zamieszcza na portalu internetowym ogłoszenie o pracę na stanowisku zajmowanym przez tę pracownicę, oferując kandydatowi do pracy zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Wyjątkiem od zakazu wypowiedzania pracownikom umów o pracę w okresach objętych ochroną, podobnie jak dotychczas, pozostaje ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy, z tym, że w nowelizowanej treści art. 177 § 4 KP **enumeratywnie wskazano pracowników, do których odnosi się ta regulacja**, uchylając jednocześnie wcześniej obowiązujące w tym zakresie odwołania. Utrzymano również ciążący na pracodawcy obowiązek uzgodnienia z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową terminu rozwiązania umowy. Jeśli w okresie pozostałym do zakończenia stosunku pracy pracodawca nie może zapewnić chronionym pracownikom innego zatrudnienia, tak jak do tej pory przysługiwać im będą świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Nowość stanowi natomiast regulacja wyrażona w art. 177 § 4¹KP, zgodnie z którym **udowodnienie istnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez**

wypowiedzenia z winy pracownika, jak i przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy spoczywa na pracodawcy. Zastosowano tu konstrukcję odwróconego ciężaru dowodu, jak w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

2. Urlop macierzyński

Nowelizacja przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego ma na celu ułatwienie składania wniosków o rezygnację z korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę na podstawie art. 180 § 4 i 6 KP oraz o udzielanie części urlopu macierzyńskiego pracownikowi - ojcu albo prawnikowi innemu członkowi najbliższej rodziny w przypadkach określonych art. 180 § 4 pkt 1, 5, 6 pkt 1, 7, 10 pkt 1, 11-13 i 15 KP. Dotychczas obowiązujące w tym zakresie regulacje prawne wymagały, by wnioski te były składane w formie pisemnej. Znowelizowane przepisy przewidują, że wnioski będą mogły być składane nie tylko w formie pisemnej ale także dokumentowej (rozumie się taką formę złożenia dokumentu, w której składany jest w formie papierowej lub w której stanowi on załącznik przesłany za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej (w formacie *.jpg lub *.pdf, bez konieczności podpisywania go kwalifikowanym podpisem elektronicznym).

3. Urlop rodzicielski

Ustawa nowelizacyjna przewiduje zdecydowanie więcej zmian w przepisach dotyczących urlopu rodzicielskiego. Zachęcenie ojców do skorzystania z urlopu rodzicielskiego stało się jednym z głównych celów dyrektywy 2019/1158. Jak podkreślono w jej ramach, większość ojców bądź w ogóle nie korzysta z urlopu rodzicielskiego, bądź przekazuje znaczną część swoich uprawnień matkom. Wprowadzenie odpowiednich instrumentów prawnych w tym obszarze ma ułatwić powrót matek na rynek pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Realizację tych celów w polskim porządku prawnym zapewnić ma nowelizacja przepisów Kodeksu pracy w zakresie:

- uniezależnienia prawa pracownika – ojca dziecka do urlopu rodzicielskiego od pozostawania przez matkę dziecka w zatrudnieniu w dniu porodu;
- wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie jego nieprzenoszalnej części każdemu z pracujących rodziców;
- zmian w przepisach dotyczących wnioskowania i udzielania urlopu rodzicielskiego;
- zmian w przepisach dotyczących wnioskowania i korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy;
- zmian w przepisach dotyczących korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem w przypadku adopcji dziecka i przyjęcia dziecka na wychowanie.

3.1. Uchylenie przepisów dotyczących składania tzw. długiego wniosku o urlop rodzicielski

W znowelizowanym brzmieniu Kodeksu pracy uchyla się art. 179¹ KP, który do tej pory stanowił podstawę do składania przez pracownicę tzw. długiego wniosku, tj. wniosku o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Pracownica mogła następnie dzielić się z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, jednak warunkiem było uprzednie złożenie wniosku przez ubezpieczoną matkę dziecka. Przepis ten uzależniał zatem prawo pracującego ojca dziecka do urlopu rodzicielskiego od pozostawania przez matkę dziecka w dniu porodu w zatrudnieniu stanowiącym tytuł do objęcia jej ubezpieczeniami społecznymi.

W rezultacie od dnia 26.04.2023r. art. 179¹ KP. został uchylony, ponieważ pracującemu ojcu dziecka należało zapewnić bezwarunkową możliwość skorzystania z urlopu rodzicielskiego. Zatem zgodnie z nowelizacją KP, brak zatrudnienia i ubezpieczenia matki dziecka w dniu porodu nie stanowi przeszkody do skorzystania przez ojca dziecka z prawa do urlopu rodzicielskiego.

Przykład

Niepracująca i niepodlegająca ubezpieczeniom społecznym żona pracownika urodziła dziecko. Zatrudniony na podstawie umowy o pracę ojciec 8-miesięcznego dziecka wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie mu 12 tygodni urlopu rodzicielskiego. Pracodawca uwzględnił wniosek pracownika o wykorzystanie części urlopu rodzicielskiego, ponieważ prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje pracownikowi – ojcu dziecka niezależnie od zatrudnienia i ubezpieczenia matki dziecka, o ile pracownik nie wykorzystał pełnego wymiaru urlopu rodzicielskiego, a dziecko nie ukończyło jeszcze 6 roku życia.

Z powyższych względów zmodyfikowano również brzmienie art. 182^{1c} KP, który nie nakazuje już udzielania urlopu rodzicielskiego lub jego pierwszej części bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający urlopowi macierzyńskiemu.

3.2. Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie nieprzenoszalnej jego części dla każdego z pracujących rodziców

Wydłużeniu ulega wymiar urlopu rodzicielskiego. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 182^{1a} § 1 KP będzie on wynosił do:

–**41 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub

–**43 tygodni** w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Natomiast 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, zgodnie z art. 4 ust. 3 ustawy z 4.11.2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, ze względu na ich szczególną

sytuację oraz potrzeby, zyskają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze dłuższym o 24 tygodnie, wynoszącym odpowiednio do:

–**65 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub

–**67 tygodni** w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Tak jak do tej pory, urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka. Nowością jest natomiast wprowadzenie regulacji, zgodnie z którą **każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego.**

Oznacza to, że prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka, a niewykorzystane 9 tygodni urlopu przepadnie. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 9 tygodni jest równoznaczne z wykorzystaniem przez rodzica przysługującej mu wyłącznej części urlopu rodzicielskiego, uszczuplając odpowiednio całkowity wymiar urlopu.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego, w tym 9 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługującemu wyłącznie drugiemu rodzicowi dziecka, wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Natomiast zgodnie ze znowelizowanym art. 30a ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa **ubezpieczona – matka dziecka, w terminie nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnych 9 tygodni tego urlopu przysługujących ojcu dziecka. W takiej sytuacji zasiłek macierzyński wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku za cały ten okres.**

3.3. Zmiany w przepisach dotyczących wnioskowania i udzielania urlopu rodzicielskiego

Urlop rodzicielski może być wykorzystany jednocześnie przez obojga pracowników – rodziców dziecka, w tym obszarze niewiele się zmieniło. Łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może wówczas przekroczyć wymiaru określonego w art. 182^{1a} § 1 i 2 KP, tj. 41/43 tygodni lub 65/67 tygodni. Podobnie, w okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego (a więc gdy rodzic ten podlega ubezpieczeniu chorobowemu z innego tytułu niż stosunek pracy), drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego, z zastrzeżeniem, że łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru odpowiednio 41/43 tygodni albo 65/67 tygodni.

Urlop rodzicielski udzielany jest na wniosek pracownika złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z niego. Termin na złożenie wniosku nie uległ zmianie, może on jednak zostać złożony **w formie pisemnej lub dokumentowej.**

Zmieniają się również zasady udzielania urlopu rodzicielskiego. Do tej pory urlop rodzicielski udzielany był jednorazowo lub w częściach (maksymalnie 4, z których żadna nie mogła być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem pierwszej), nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Urlop rodzicielski lub przynajmniej jego pierwsza część, nie krótsza niż 6 tygodni (przy urodzeniu jednego dziecka) musiała być wykorzystana bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Natomiast urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni mógł być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu.

Nowelizacja zmienia reguły udzielania urlopu rodzicielskiego w ten sposób, że **urlop może być udzielony jednorazowo lub w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.** W nowych przepisach nie ma już ograniczeń związanych z koniecznością udzielenia urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Przepisy nie określają też czasu trwania poszczególnych części urlopu oraz nie wymagają, by którekolwiek z części następowały bezpośrednio po sobie.

3.4. Zmiany w przepisach dotyczących wnioskowania i korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy.

Pracownik nadal będzie mógł łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił mu urlopu. W takim wypadku praca może być wykonywana w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, a urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru. Po zmianach pracownik może złożyć wniosek w tej sprawie **w formie pisemnej lub dokumentowej**, co wpisuje się w ogólną konwencję przyjętą na gruncie ustawy nowelizacyjnej zakładającą uproszczenie procedury składania wniosków.

Pracodawca uwzględnia wniosek pracownika, chyba, że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, informując pracownika o przyczynach odmowy uwzględnienia wniosku w terminie 7 dni od jego otrzymania.

Wymiar urlopu rodzicielskiego pracownika łączącego urlop z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który go udzielił, ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika podczas jednoczesnego korzystania z urlopu, nie dłużej niż do:

–82 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub

–84 tygodni w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Zmiany w tym zakresie wynikają z konieczności dostosowania przepisów do wydłużonego w drodze nowelizacji wymiaru urlopu rodzicielskiego.

W przypadku rodziców dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały

w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, zgodnie z art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, maksymalny wymiar urlopu rodzicielskiego w przypadku łączenia przez nich korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił urlopu, wynosi:

–**do 130 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub

–**do 134 tygodni** w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

3.5. Urlop rodzicielski i urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie

Ustawa nowelizacyjna analogicznie do art. 179¹ KP uchyla art. 182⁴ KP, który przewidywał możliwość złożenia wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Zmienia się również dotychczasowy wymiar urlopu rodzicielskiego w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie.

W przypadku pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej (art. 183 § 4 KP) wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi do:

–**41 tygodni** w przypadku przyjęcia jednego dziecka;

–**43 tygodni** w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga lub więcej dzieci;

–**38 tygodni** w przypadku przyjęcia starszego dziecka (przyjęcia dziecka w wieku do ukończenia 7 roku życia lub 10 roku życia – w przypadku odroczenia obowiązku szkolnego i prawa do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego).

Natomiast **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 wymiarze do:**

–**41 tygodni** w przypadku przyjęcia jednego dziecka;

–**43 tygodni** w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga lub więcej dzieci

nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia ;

–**38 tygodni** , w przypadku przyjęcia starszego dziecka (przyjęcia dziecka w wieku do ukończenia 14 roku życia i prawa do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego).

Wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu w przypadku pracowników, którzy przyjęli na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko z zaświadczeniem stwierdzającym ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub

w czasie porodu, zgodnie z art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”. Wynosi on odpowiednio do 65/67/62 tygodni.

W przypadku pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka z zaświadczeniem, o którym mowa powyżej, wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi odpowiednio: do 65/67/62 tygodni.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo lub w nie więcej niż 5 częściach na zasadach określonych w art. 182^{1a} § 3 – 7 KP oraz w art. 182^{1c} – 182^{1g} KP.

Ponadto odformalizowano procedurę składania wniosków o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, umożliwiając jego składanie w formie papierowej lub dokumentowej, w terminie 7 dni od 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, nie później jednak niż 21 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie.

4. Urlop ojcowski

Przysługuje wyłącznie pracownikom – ojcom wychowującym dziecko, niezależnie od ich ogólnego stażu pracy czy okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Wymiar urlopu ojcowskiego wynosi do 2 tygodni i ustawa nowelizacyjna nie przewiduje w tym zakresie żadnych zmian. Pracownik, tak jak dotychczas, będzie mógł wykorzystać cały przysługujący mu urlop jednorazowo albo w dwóch częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. **Zmianie ulegnie jednak termin, do którego pracownik może skorzystać z urlopu ojcowskiego.** Obecnie pracownikowi przysługuje prawo do urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Nowelizacja KP zakłada skrócenie terminu, do którego pracownik – ojciec dziecka może wykorzystać urlop ojcowski - do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Pracownik będzie mógł złożyć wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego w formie pisemnej lub dokumentowej (art. 182³ § 2 KP).

5. Urlop wychowawczy i obniżony wymiar czasu pracy

Zmiany w przepisach dotyczących urlopu wychowawczego ograniczają się do **umożliwienia pracownikom składania wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego oraz jego wycofania**

w formie pisemnej lub dokumentowej. Takie same zmiany wprowadzono w odniesieniu do składania wniosku o pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy.

Ponadto, w drodze ustawy nowelizacyjnej dodano do art. 186⁷ KP § 3 i 4, potwierdzając możliwość korzystania przez pracownika 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.

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

6. Urlop opiekuńczy

Przepisy nowelizacyjne wprowadzają do Kodeksu pracy nowy rodzaj urlopu pracowniczego – urlop opiekuńczy. Zgodnie z art. 173¹ § 1 KP. urlop ten **przysługuje pracownikowi w ciągu roku kalendarzowego w wymiarze 5 dni w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga tej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Urlop opiekuńczy może być wykorzystany jednorazowo lub w częściach. Udzielany jest w dni, które są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.**

W kręgu osób, dla których pracownik może wykorzystać urlop opiekuńczy znaleźli się **członkowie jego rodziny lub osoby wspólnie z nim zamieszkujące. Za członka rodziny uznaje się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka pracownika.**

Pracownik będzie mógł skorzystać z urlopu opiekuńczego także wtedy, gdy opieki lub wsparcia wymagać będzie **inna osoba, będąca członkiem jego rodziny, lecz niewymieniona powyżej lub nawet w ogóle z nim niespokrewniona. Warunkiem w tym wypadku jest jednak wspólne zamieszkiwanie w tym samym gospodarstwie domowym.**

Wniosek może zostać złożony w formie pisemnej lub dokumentowej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z urlopu opiekuńczego.

Urlop opiekuńczy ma charakter bezpłatny. Oznacza to, że za okres urlopu pracownikowi nie będzie przysługiwać wynagrodzenie (wynika to z art. 80 KP), jednak będzie się on wliczał do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Pracownik korzystający z urlopu opiekuńczego będzie objęty szczególną ochroną stosunku pracy przewidzianą w art. 177 § 1 KP od momentu złożenia wniosku o udzielenie urlopu w przewidzianym prawnie terminie, to jest na dzień przed jego rozpoczęciem. Oznacza to, że pracodawca nie będzie mógł wypowiedzieć (z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy) ani rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi w okresie ochronnym, chyba, że zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy tego pracownika i reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę. Pracodawca nie będzie mógł również w tym czasie prowadzić

przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z chronionym pracownikiem.

7. Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Nowym uprawnieniem nadanym pracownikom w drodze nowelizacji przepisów Kodeksu pracy jest zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika (art. 148¹ § 1 k.p.).

Kodeks pracy nie definiuje pojęcia siły wyższej, toteż należy w tym zakresie odwołać się do sposobów jej ujmowania w orzecznictwie oraz w nauce prawa. Zgodnie z przyjętą w porządku prawnym definicją **siły wyższej jest to zdarzenie zewnętrzne, nadzwyczajne i nieuchronne, w danym układzie stosunków niemożliwe do przewidzenia.**

Zwolnienie przysługuje w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym.

O sposobie jego wykorzystania decyduje pracownik w pierwszym złożonym w danym roku kalendarzowym wniosku o udzielenie zwolnienia. Jeśli ze zwolnienia w wymiarze godzinowym korzysta pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar zwolnienia ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

W okresie zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

8. Dni wolne na opiekę nad dzieckiem (art. 188 KP)

Przepisy dotyczące zwolnienia od pracy przysługujące pracownikowi wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat (w wymiarze 16 godzin lub 2 dni) uzupełniono o regulację, zgodnie z którą, wniosek w tym przedmiocie może być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 188 § 2 k.p.).

Przepisy dotyczące udzielania zwolnienia od pracy z tego tytułu w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracowników, dla których dobową normą czasu pracy jest niższa niż 8 godzin.

9. Elastyczna organizacja pracy

Elastyczna organizacja pracy jest jednym z instrumentów prawnych, które zgodnie z założeniami dyrektywy 2019/1158 mają zachęcić pracujących rodziców do pozostania na rynku pracy, umożliwiając dostosowanie ich rozkładów czasu pracy do osobistych potrzeb i preferencji. Wyrazem wdrożenia powyższej regulacji do polskiego porządku prawnego jest art. 188¹ KP., zgodnie z którym **pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy.**

Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, pracę w systemie przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.), pracę w systemie skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.) pracę

w systemie pracy weekendowej (art. 144 k.p.), pracę w ramach ruchomego rozkładu czasu pracy (art. 140¹ k.p.), pracę w ramach indywidualnego rozkładu czasu pracy (art. 142 k.p.) oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Wniosek o elastyczną organizację pracy składa się w postaci papierowej lub elektronicznej (pisemnej lub dokumentowej) w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z takiej formy pracy. We wniosku pracownik wskazuje: imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka; przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy; termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy; rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje skorzystać.

Pracodawca rozpatrując ten wniosek bierze pod uwagę z jednej strony potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy oraz, z drugiej strony, własne potrzeby i możliwości, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy może w każdym czasie zawnieść o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem określonego we wniosku terminu jej zakończenia, jeśli przemawia za tym zmiana okoliczności będących podstawą do korzystania przez niego z elastycznej organizacji pracy. Analogicznie do trybu przewidzianego dla udzielania elastycznej organizacji pracy, pracodawca podejmuje decyzję po rozważeniu potrzeb swoich oraz pracownika, uwzględniając okoliczności brane pod uwagę podczas rozpatrywania wniosku o udzielenie elastycznej organizacji pracy.

Kodeksowa regulacja o elastycznej organizacji pracy została wzbogacona o normę chroniącą pracowników przed niekorzystnym traktowaniem z tytułu skorzystania z przysługujących im uprawnień. Złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak i nie może być przyczyną uzasadniającą podjęcie przez pracodawcę przygotowań do tego zmierzających (art. 188¹ § 7 KP). Ciężar dowodu, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę był inny powód, spoczywa na pracodawcy.

10. Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych, porze nocnej, systemie przerywanego czasu pracy i delegowanie poza stałe miejsce pracy

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 178 § 2 KP. **pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsca pracy.**

11. Dopuszczenie do pracy po zakończeniu korzystania z urlopu rodzicielskiego

Nowelizacja wprowadza do Kodeksu pracy regulację o charakterze gwarancyjnym dla pracowników wracających do pracy po okresie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem.

Pracodawca ma obowiązek dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 186⁴ KP), a także z mocy przepisów odsyłających – pracownika po zakończeniu korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, po zakończeniu korzystania z urlopu opiekuńczego

Jeżeli zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku nie jest to możliwe (np. z powodu reorganizacji), pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.