

**KANCELARIA ADWOKACKA PIOTR
WOJCIECHOWSKI**

**ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW
2016-2017**

adw. Piotr Wojciechowski

ZLECENIE A UMOWA O PRACĘ

- **Art. 22.**
- § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.
- § 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

STAWKA GODZINOWA ZLECENIE USŁUGI

- W przypadku umów, o których mowa w art. **734 i art. 750** Kodeksu cywilnego,
- wykonywanych przez **przyjmującego zlecenie** lub **świadczącego usługi**,
- wysokość wynagrodzenia powinna być **ustalona w umowie w taki sposób**, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług,
- **nie była niższa** niż wysokość minimalnej stawki godzinowej.

ART. 734, 750 K. C.

- **Art. 734.**
- § 1. Przez umowę zlecenia **przyjmujący zlecenie** zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.
- § 2. W braku odmiennej umowy zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie. Przepis ten nie uchybia [przepisom](#) o formie pełnomocnictwa.
- **Art. 750.**
- Do umów o **świadczenie usług**, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio [przepisy o zleceniu](#).

PRZYJMUJĄCY ZLECENIE LUB ŚWIADCZĄCY USŁUGI

- „przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi”:
- a) **osoba fizyczna** wykonująca działalność gospodarczą **zarejestrowaną** w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego,
- **niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami albo**

PRZYJMUJĄCY ZLECENIE LUB ŚWIADCZĄCY USŁUGI

- **b) osoba fizyczna** niewykonująca działalności gospodarczej – która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2016 r. poz. 380 i 585), zwanej dalej „Kodeksem cywilnym”,
- na rzecz przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.2)
- albo na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności;”,

- **„minimalna stawka godzinowa”** – minimalna wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi;

PONIŻEJ MINIMALNEJ KONSEKWENCJE

- W przypadku, gdy wysokość wynagrodzenia **ustalonego w umowie:**
- **nie zapewnia** przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania **za każdą godzinę** wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej,
- przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi **przysługuje** wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej.

KILKA OSÓB

- Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługuje wynagrodzenie .

ZAKAZ ZRZEKANIA SIĘ

- Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi **nie może zrzec się** prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

FORMA PIENIĘŻNA

Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się **w formie pieniężnej.**

RAZ W MIESIĄCU

W przypadku umów zawartych **na czas dłuższy niż 1 miesiąc**, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

POTWIERDZENIE LICZBY GODZIN

- W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, **strony określają w umowie** sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.
- W przypadku gdy strony w umowie **nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia** lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi **przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej** informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.

POTWIERDZENIE LICZBY GODZIN

- Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem **formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej**, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług,
- a w przypadku braku takiego potwierdzenia, przyjmujący zlecenie samodzielnie przedkłada wykaz godzin.

WYKAZ GODZIN

- **SIERPIEŃ**

- 1. 10
- 2. 12
- 3. 4
- 4. 7
- 5. 9

PRZECHOWYWANIE DOKUMENTÓW

- Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi,
- **przechowuje dokumenty** określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług
- **przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.**

WYJĄTKI PROWIZJA

- **Przepisów nie stosuje się do:**
- 1) umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, **jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne;**
- Przez **wynagrodzenie prowizyjne** należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:
 - 1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub
 - 2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi –
- takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.

WYJĄTKI USŁUGI OPIEKUŃCZE

- 2) umów dotyczących usług opiekuńczych i bytowych realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 930);

WYJĄTKI

- **3) umów:**
- **a)** o pełnienie funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
- **b)** o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
- **c)** w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
- **d)** w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
- **e)** w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
- **f)** w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora –
- jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są **świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;**

WYJĄTKI

- umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wypoczynków lub wycieczek – jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone **nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;**

WYJĄTKI

- umów dotyczących **usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku**, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie **przez okres dłuższy niż jedna doba**, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.

WYJĄTKI

- Przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług.

NOWE UPRAWNIENIA PIP

- **UPRAWNIENIE PIP**
- Kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

SANKCJE

- Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do skierowania **wystąpienia** lub **wydania polecenia** w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej

SANKCJE

- Kto, **będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca** przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny **od 1000 zł do 30 000 zł.**

SANKCJE

- **oskarżycielem publicznym
jest inspektor pracy**

WEJŚCIE W ŻYCIE

- **Art. 15. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.,**
- z wyjątkiem:
- 1) art. 1 pkt 1 lit. a (definicje) oraz art. 7 (wskaźnik na 2017 r). które wchodzi w życie z dniem ogłoszenia;
- 2) art. 4 (prawo zamówień publicznych) oraz art. 8–11, (zamówienia publiczne), które wchodzi w życie z dniem 1 września 2016 r.

INNE KONSEKWENCJE PRAWNE ZMIANY MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

1. dodatek za pracę w porze nocnej – dodatek ten jest obliczany poprzez podzielenie minimalnego wynagrodzenia przez wymiar czasu pracy pracownika przypadający w danym miesiącu, w którym doszło do pracy w nocy,

2. wynagrodzenie za czas gotowości do pracy i przestój – nie może być niższe od minimalnego.

3. odprawa z tytułu zwolnień grupowych – wysokość tej odprawy nie będzie mogła przekraczać 15-krotności minimalnego wynagrodzenia,

4. odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, mobbing lub dyskryminację – wysokość odszkodowania nie będzie mogła być niższa niż minimalne wynagrodzenie,

INNE KONSEKWENCJE PRAWNE ZMIANY MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

5. minimalna podstawa wymiaru zasiłku chorobowego,

6. kwota wolna od potrąceń,

Nowe, wyższe kwoty wolne, czyli obliczone na podstawie podwyższonej płacy minimalnej, stosujemy od 1.01.2016, niezależnie od tego, czy potrąceń dokonujemy z wynagrodzenia należnego za któryś z miesięcy 2015, czy z przysługującego już za nowy rok kalendarzowy (pismo Głównego Inspektoratu Pracy z 26.01.2011, GPP-364-4560-3-1/11/PE/RP).

8. Podstawa wymiaru składek ZUS za pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego.

9. Od 1.01.2016 zleceniobiorca, którego podstawa wymiaru składek emerytalnej i rentowych w danym miesiącu nie osiąga kwoty minimalnej płacy (1850 zł), podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z drugiej wykonywanej jednocześnie umowy zlecenia.

SKREŚLENIA - PIERWSZY ROK PRACY

Wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy nie może być niższa niż 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę **(przepis skreślony)**.

DODANY

5. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- 1) nagrody jubileuszowej;
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- **4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.**

PRACE NIEBEZPIECZNE

- **Art. 176.**
- § 1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.
- § 2. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz prac, o których mowa w § 1, obejmujący prace:
 - 1) związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów,
 - 2) mogące mieć niekorzystny wpływ ze względu na sposób i warunki ich wykonywania, z uwzględnieniem rodzajów czynników występujących w środowisku pracy i poziomu ich występowania
- - kierując się aktualną wiedzą na temat wpływu warunków wykonywania pracy i czynników występujących w środowisku pracy na zdrowie kobiet, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.
- ***wejście w życie 3 sierpnia 2016 r.***
- **Art. 176 .**
- Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz tych prac.

SYNDROM PIERWSZEJ DNIÓWKI

- **Umowę o pracę zawiera się na piśmie.**
- Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.
- ***obowiązuje od 1 września 2016 r.***

PLANOWANE ZMIANY DANE OSOBOWE

planowane wejście w życie 1 stycznia 2017 r.

art. 3. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:

- **w art. 22¹:**

a) po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

"§ 1¹. Pracodawca, będący podmiotem podlegającym nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego w rozumieniu ustawy z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym (Dz.U. z 2016 r. poz. 174 i 615), ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania informacji w zakresie skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.",

b) w § 2 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

"§ 2. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1 i 1¹, także:",

PLANOWANE ZMIANY

c) § 3 otrzymuje brzmienie:

"§ 3. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 2, z zastrzeżeniem § 3¹."

d) po § 3 dodaje się § 3¹ w brzmieniu:

"§ 3¹. Udokumentowanie danych osobowych, o których mowa w § 1¹, może nastąpić wyłącznie na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 9a ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz.U. z 2015 r., poz. 1036 i 1629).",

e) § 4 otrzymuje brzmienie:

"§ 4. Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w § 1-2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.";

PLANOWANE ZMIANY

- **2) w art. 77²:**
- **a) § 1 otrzymuje brzmienie:**
- "§ 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.",

b) po § 1 dodaje się § 1¹ i 1² w brzmieniu:

"§ 1¹. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, z zastrzeżeniem § 1².

§ 1². Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.";

PLANOWANE ZMIANY

- **3) w art. 97 § 1¹ - 1³ otrzymuje brzmienie:**
 - "§ 1¹. W przypadku zawarcia, z tym samym pracodawcą kolejnej umowy o pracę, w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi na jego wniosek, świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia.
 - § 1². Pracownik, o którym w § 1¹, może w każdym czasie żądać wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę lub świadectwa pracy dotyczącego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie dwóch lub więcej umów o pracę, przypadającego przed zgłoszeniem wniosku o wydanie świadectwa pracy. Pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika w tej sprawie.
 - § 1³. Jeżeli pracodawca nie zamierza zawrzeć z pracownikiem kolejnej umowy o pracę w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania albo wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jest on obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy dotyczące łącznego okresu zatrudnienia, za który nie wydano dotychczas świadectwa pracy.”;

PLANOWANE ZMIANY

- **4) w art. 104:**
 - **a) po § 1 dodaje się § 1' w brzmieniu:**
 - "§ 1' Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.",
 - **b) § 2 otrzymuje brzmienie:**
 - "§ 2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy, z zastrzeżeniem § 3.",
 - **c) po § 2 dodaje się § 3 w brzmieniu:**
 - "§ 3. Pracodawca zatrudniający nie mniej niż 20 i mniej niż 50 pracowników, wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.";

PLANOWANE ZMIANY

- 5) w art. 125 w § 1 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:
 - "Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie **pod rygorem nieważności.**";

PLANOWANE ZMIANY

- **6) w art. 264 § 1 otrzymuje brzmienie:**

„§ 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy **w ciągu 14 dni** od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.”.

PLANOWANE ZMIANY

- **Art. 4.** W ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 800) w art. 3:
 - 1) ust. 1 otrzymuje brzmienie:
 - "1. Fundusz tworzą, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku **co najmniej 50 pracowników** w przeliczeniu na pełne etaty.";
 - 2) po ust. 1 dodaje się ust. 1c w brzmieniu:
 - "1c. Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, **co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników** w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą Fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej.";
 - 3) ust. 3 otrzymuje brzmienie:
 - "3. Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku **mniej niż 50 pracowników** w przeliczeniu na pełne etaty, z zastrzeżeniem ust. 1c i 2, mogą tworzyć Fundusz do wysokości i na zasadach określonych w art. 5 lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe, o którym mowa w ust. 4-6.";
 - 4) ust. 3b otrzymuje brzmienie:
 - „3b. U pracodawców, o których mowa w ust. 3, zatrudniających **co najmniej 50 pracowników**, objętych układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera się w układzie zbiorowym pracy. Jeżeli u takich pracodawców pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera się w regulaminie wynagradzania; art. 4 ust. 3 stosuje się odpowiednio.".

UMOWY TERMINOWE

- **WEJŚCIE W ŻYCIE:**
- **22 LUTY 2016 R.**

UMOWY TERMINOWE

- **UMOWY NA OKRES PRÓBNY**

- Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, **zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.**
- **Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:**
 - 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
 - 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

UMOWY TERMINOWE

- **UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY**

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

UMOWY TERMINOWE

- **SANKCJE**

- Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

UMOWY TERMINOWE

- **WYJĄTKI**

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

- **WSZYSTKIE WYJĄTKI W TREŚCI UMÓW O PRACĘ !!!**

UMOWY TERMINOWE

- **PIP**
- Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.”;

UMOWY TERMINOWE

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i **umowy o pracę zawartej na czas określony** jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

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

UMOWY TERMINOWE

ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU ŚWIADCZENIA PRACY

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.”;

UMOWY TERMINOWE

- **PRZEJŚCIÓWKI**
- **1. 33 miesiące** – zawsze do przodu od 22 lutego
- **2. liczba umów:** weryfikacja na dzień 22 lutego pierwsza to pierwsza druga to druga
- **3. okres wypowiedzenia:**
- **a)** dla umów terminowych trwających w dniu 22 lutego staż od tej daty
- **b)** dla umów terminowych zawartych po 22 lutym 2016 r. staż historyczny z uwzględnieniem zatrudnienia sprzed tej daty: np. lata 70 –te, 80 te, 90- te i następne

UMOWY TERMINOWE

- **Czynności „krok po kroku” związane z wejściem ustawy:**
- **1.** skrócić umowy o pracę zawarte na czas określony trwające w dniu 22 lutego br. i zawarte na okres dłuższy niż do 21 listopada 2018 r.,
- **2.** objąć 4 wyjątkami wybrane grupy zawodowe i uzupełnić treść umowy o pracę do 21 maja 2016 r. o pisemne wskazanie takiego wyjątku,
- **3.** w przypadku objęcia pracownia wyjątkiem Nr 4 tj. przyczynami obiektywnymi poinformować o tym PIP w ciągu 5 dni roboczych od uzupełnienia umowy,
- **4.** zmienić treść informacji europejskich do dnia 22 marca 2016 r.,
- **5.** pamiętać, że nawiązywanie kolejnych umów terminowych po wejściu w życie ustawy, włącznie z umowa trwającą w dniu wejścia w życie ustawy, nie może być dłuższe niż 33 miesiące,
- **6.** pamiętać, że okres wypowiedzenia umowy terminowej uzależniony jest w przypadku umów zawieranych po 22 lutym 2016 r. z uwzględnieniem całego dotychczasowego stażu pracowniczego, również z okresami przed wejściem w życie ustawy.

UMOWY TERMINOWE

Strony zawarły przed dniem wejścia w życie ustawy tj. przed dniem 22 lutego 2016 r. dwukrotnie umowę o pracę na czas określony. Druga z nich trwa w dniu wejścia w życie „nowej” ustawy i trwać ma jeszcze miesiąc po jej wejściu w życie tj. do dnia 21 marca 2016 r. Będzie to druga umowa w rozumieniu nowych przepisów.

Ile umów terminowych i do kiedy będą mogły zawrzeć strony?

UMOWY TERMINOWE

Strony zawarły dwie umowy o pracę na czas określony przed wejściem w życie nowych przepisów. Druga z nich rozwiązała się w dniu 25 stycznia 2016 r. Ustawa wchodzi w życie z dniem 22 lutego 2016 r. Strony mając na uwadze nowe regulacje zawarły 24 lutego 2016 r. kolejną umowę o pracę na czas określony, powołując się na nowe regulacje.

Czy zrobili to prawidłowo?

UMOWY TERMINOWE

- Ustawa wchodzi w życie z dniem 22 lutego 2016 r. Umowa o pracę zawarta na czas określony w dniu 1 marca 2014 r. ma trwać do 31 maja 2018 r. Pracodawca wypowiedzi umowę o pracę w dniu 21 lutego 2018 r.
- **Ile trwa okres wypowiedzenia?**

UMOWY TERMINOWE

- **Przykład 12**
- W okresie od 15 marca 2002 r. do 30 listopada 2007 r. pracownik był zatrudniony na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony.
- Następnie kilka lat później ten sam pracodawca zawiera z tym samym pracownikiem umowę o pracę zawartą na czas określony u tego samego pracodawcy tj. w dniu 23 lutego 2016 r. czyli jeden dzień po wejściu w życie ustawy. Umowa ma trwać do 30 lipca 2018 r.
- Trzy dni później tj. 26 lutego 2016 r. pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą na czas określony.
- **Ile trwa okres wypowiedzenia?**

URLOPY RODZICIELSKIE

- **URLOP MACIERZYŃSKI**
20 tygodni (jedno dziecko), 6 tygodni przed urlopem
- **URLOP RODZICIELSKI**
32 jedno dziecko lub 34 tygodnie - więcej niż jedno dziecko,
- **URLOP WYPOCZYNKOWY**
zaległy i bieżący,
- **URLOP WYCHOWAWCZY**
36 miesięcy.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Art. 177**
- § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.
- § 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.
- § 3.³²⁾ Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.
- § 3¹. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
- § 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
- § 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **DŁUGI WNIOSEK O URLOP RODZICIELSKI**
- 1. Pracownica, **nie później niż 21 dni po porodzie**, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.
- **2. W przypadku złożenia takiego wniosku** pracownica **może 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.
- **3.** Z przejęcia urlopu może skorzystać również pracownik - ojciec wychowujący dziecko, w przypadku **gdy ubezpieczona - matka dziecka** złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w [art. 30a ust. 1](#) ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. (**art. 179¹**).

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZMIANY:**
- - „znika” „dodatkowy” urlop macierzyński,
- - zmienia się zasada wnioskowania o „całość urlopów” tj. z 14 dni na 21 dni,
- - pojawia się możliwość „uruchomienia” uprawnień rodzicielskich również w przypadku matki nie będącej pracownicą.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZASADY SKŁADANIA WNIOSKÓW O KOLEJNE CZĘŚCI URLOPÓW PRZEZ UPRAWNIONE PODMIOTY:**
 - Pisemny wniosek dotyczący:
 - **1) rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;**
 - **2) udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.**
 - Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZMIANY**
- Terminy wniosków z 14 na 21 dni

URLOPY RODZICIELSKIE

- **RÓŻNICE POMIĘDZY „DŁUGIMI” I „KRÓTKIMI” WNIOSKAMI**
- **I. Długi wniosek o 52 tygodnie:**
 - a) możliwość rezygnacji z urlopu w każdej chwili i powrót po 21 dniach od chwili złożenia wniosku,
 - b) możliwość oddania kolejnej części urlopu pracownikowi – drugiemu z rodziców z koniecznością złożenia wniosku na 21 dni przed przewidywaną kolejną częścią urlopu
 - c) 80 % zasiłku macierzyńskiego przez cały okres przebywania na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **II. Krótkie wnioski**
- **a)** możliwość rezygnacji z urlopu rodzicielskiego wyłącznie za zgodą pracodawcy,
- **b)** 100 % zasiłku za urlop macierzyński i 6 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadku urodzenia jednego dziecka, 60 % zasiłku - 26 tygodni urlopu rodzicielskiego.

URLOPY RODZICIELSKIE

- Jeżeli pracownica skorzysta bezpośrednio po urlopie macierzyńskim tylko z np. 10 tygodni urlopu rodzicielskiego, a potem wróci do pracy (i w tym czasie z urlopu albo z zasiłku macierzyńskiego nie będzie korzystał ojciec dziecka), to po np. miesięcznej czy kilkumiesięcznej albo kilkuletniej przerwie będzie mogła wykorzystać tylko maksymalnie 16 tygodni urlopu.
- To samo dotyczy przypadku, gdy pracownica nie zachowa 21-dniowego terminu na złożenie wniosku o kolejną część urlopu macierzyńskiego i wystąpi przerwa 2 czy 5-dniowa w korzystaniu z urlopu rodzicielskiego.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **WYMIAR URLOPU MACIERZYŃSKIEGO**

- Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:
 - 1) 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
 - 2) 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
 - 3) 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
 - 4) 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
 - 5) 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **URLOP PRZED PORODEM**

- Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **URLOP PO PORODZIE**
- Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania wymiaru.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **REZYGNACJA PRZEZ MATKĘ Z URLOPU MACIERZYNSKIEGO**
- Pracownica, po wykorzystaniu **po porodzie co najmniej 14 tygodni** urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:
 - **1)** pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko;
 - **2)** przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki **przerwał działalność zarobkową.**

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZMIANY**
- Do „przejęcia” urlopu uprawniony jest również ojciec nie będący pracownikiem.

URLOPY RODZICIELSKIE

- Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku **za okres co najmniej 14 tygodni** po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZMIANY**
- możliwość „uruchomienia” urlopu macierzyńskiego dla ojca pracownika również przez ubezpieczoną matkę nie będącą pracownicą

URLOPY RODZICIELSKIE

- **SAMODZIELNA EGZYSTENCJA**

- Pracownica legitymująca się **orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji**, po wykorzystaniu po porodzie co **najmniej 8 tygodni** urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, jeżeli:
 - **1)** pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny;
 - **2)** przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZMIANY**

- Do rezygnacji z urlopu uprawniona jest pracownica legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji.
- Uprawniony do przejęcia jest pracownik ojciec lub pracownik - inny członek najbliższej rodziny, lub ubezpieczony ojciec nie będący pracownikiem lub ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **UPRAWNIENIE DLA OJCA PRACOWNIKA PO MATCE NIE PRACOWNICY**
- Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka, **legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji**, z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **TERMINY SKŁADANIA WNIOSKÓW**
- W przypadkach rezygnacji z urlopu macierzyńskiego lub uzyskaniem orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego **w terminie nie krótszym niż 7 dni** przed przystąpieniem do pracy.

URLOPY RODZICIELSKIE

- Części urlopu macierzyńskiego po rezygnacji przez matkę lub po uzyskaniu przez matkę orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji, pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, na jego pisemny wniosek, składany w terminie **nie krótszym niż 14 dni** przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu.
- Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **SZPITAL MATKA**

- Pracownica, która przebywa w szpitalu albo 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, może przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo przedsiębiorstwie, jeżeli:
 - **1)** część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny;
 - **2)** osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **SZPITAL MATKA**

- Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku przerwania przez ubezpieczoną - matkę dziecka pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres **co najmniej 8 tygodni po porodzie**, prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym ubezpieczona - matka dziecka **przebywa w szpitalu albo 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.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZGON PRACOWNICY**
- W przypadku **zgonu pracownicy** w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej - matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej - matki dziecka.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **PORZUCENIE DZIECKA**

- W przypadku **porzucenia dziecka** przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczoną - matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez:
 - **1)** pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego;
 - **2)** ubezpieczoną - matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.

URLOPY RODZICIELSKIE

- Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu macierzyńskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu nie może przekroczyć maksymalnego wymiaru urlopu macierzyńskiego.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **NIEOBJĘCIE MATKI UBEZPIECZENIEM SPOŁECZNYM**

- **1)** zgonu matki dziecka **nieobjętej ubezpieczeniem społecznym** w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- **2)** porzucenia dziecka przez matkę **nieobjętą ubezpieczeniem**, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- **3)** niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę **nieobjętą ubezpieczeniem**, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji,
- - pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZMIANY**
- Nowy tytuł do urlopu macierzyńskiego dla pracownika ojca lub pracownika innego członka rodziny, w przypadku matki nie objętej ubezpieczeniem społecznym.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **WNIOSEK PRACOWNIKA OJCA LUB PRACOWNIKA INNEGO CZŁONKA RODZINY.**
- W okolicznościach (szpital, zgon, porzucenie, nieobjęcie ubezpieczeniem w przypadku szpitala, zgonu lub orzeczenia o braku zdolności do samodzielnej egzystencji) części urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.
- **Pracodawca jest obowiązany** uwzględnić wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **PODJĘCIE ZATRUDNIENIA PRZEZ MATKĘ**

- W przypadku **podjęcia** przez matkę dziecka **nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa**, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania pełnego wymiaru. Wniosek skłała się w terminie co **najmniej 14 dni** przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZMIANY**
- Nowy tytuł do udzielania ojcu urlopu macierzyńskiego w przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieobjętej ubezpieczeniem pacy w wymiarze nie mniejszym niż połowa wymiaru.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Urodzenie martwego dziecka**
- § 1. W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem **8 tygodni życia**, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze **8 tygodni** po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.
- § 2.⁴⁰⁾ W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Dziecko wymagające opieki szpitalnej**
- W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie **8 tygodni** urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.
- **Porzucenie dziecka**
- W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, pracownicy nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka albo umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić **mniej niż 8 tygodni**.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **WYMIAR URLOPU RODZICIELSKIEGO**
- § 1. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:
 - 1) 32 tygodni** - w przypadku, urodzenia jednego dziecka
 - 2) 34 tygodni** - w przypadkach porodu mnogiego.
- § 2. Urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje **łącznie** obojgu rodzicom dziecka.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **JEDNOCZESNE KORZYSTANIE Z URLOPU RODZICIELSKIEGO**
- Z urlopu rodzicielskiego mogą **jednocześnie** korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.
- W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **(Urlop rodzicielski, zasada udzielania bezpośrednio po sobie).**
- Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo **albo w częściach** nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.
- Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, **nie więcej niż w 4 częściach**, przypadających bezpośrednio **jedna po drugiej** albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **CZĘŚĆ ODERWANA**

- Urlop rodzicielski **w wymiarze do 16 tygodni** może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio **po poprzedniej części tego urlopu** albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu.
- **Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.**

URLOPY RODZICIELSKIE

- Żadna z części 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.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Wniosek o urlop rodzicielski**
- Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie **nie krótszym niż 21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.
- Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną-matkę dziecka lub ubezpieczonego-ojca dziecka.
- **Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.**

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Łączenie urlopu z pracą, dopuszczalny wymiar**
- Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.
- W tym przypadku **podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy.**
- Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Wydłużenie urlopu rodzicielskiego**
- W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:
 - **1) 64 tygodni** – jedno dziecko,
 - **2) 68 tygodni** – więcej niż jedno dziecko.

URLOPY RODZICIELSKIE

- Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.
- W przypadku gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy odbywa się przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego.

URLOPY RODZICIELSKIE

- W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.
- Część urlopu rodzicielskiego, o którą urlop został proporcjonalnie wydłużony, wydłuża część urlopu rodzicielskiego, podczas której pracownik łączy korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu.
- We wniosku pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.
- W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. Przepis § 4 stosuje się odpowiednio.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Przykład**
- Pracownica złożyła wniosek o powrót do pracy na $\frac{1}{4}$ wymiaru czasu pracy przez okres kolejnych 24 tygodni. Urlop rodzicielski zostanie wydłużony o:
- 24 tygodnie $\times \frac{1}{4}$ wymiaru czasu pracy = 6 tygodni, o które zostanie wydłużony urlop rodzicielski.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Przykład**
- W ramach tych sześciu tygodni, które wydłużają pracownicy urlop rodzicielski, pracownica nadal chce pracować na $\frac{1}{4}$ etatu.
- **Obliczenie:**
- 6 tygodni : $1 - \frac{1}{4}$ wymiaru = $6 : \frac{3}{4}$, co daje dodatkowo 8 tygodni urlopu rodzicielskiego.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZMIANY:**
- wymiar urlopu rodzicielskiego,
- podział na części,
- łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą,
- termin składania wniosku o urlop rodzicielski,
- rezygnacja z urlopu rodzicielskiego.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **URLOP OJCOWSKI**

- § 1. [50](#)) Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:
- **1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo**
- **2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia 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.
- § 1¹. [51](#)) Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo **albo nie więcej niż w 2 częściach**, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.
- § 2. [52](#)) Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie [art. 186^{8a}](#). Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZMIANY**
- - możliwość skorzystania z uprawnienia do urlopu ojcowskiego do 24 miesiąca życia dziecka,
- - podział na części.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Urlop z tytułu przysposobienia**
- § 1. Pracownik, 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, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:
 - **1)** 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
 - **2)** 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
 - **3)** 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
 - **4)** 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
 - **5)** 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci
- - nie dłużej jednak 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.

URLOPY RODZICIELSKIE

- Jeżeli pracownik przyjął 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 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

URLOPY RODZICIELSKIE

- Pracownik, 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, ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:
 - **1)** 32 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
 - **2)** 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5;
 - **3)** 29 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 3.
- Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Art. 186 URLOP WYCHOWAWCZY**
- Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.
- Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, **w którym dziecko kończy 6 rok życia.**
- Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od wyżej wspomnianego urlopu może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

URLOPY RODZICIELSKIE

- Urlopy w wymiarach, o których mowa w § 2 i 3, przysługują **łącznie** obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka.
- Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje **wyłączne prawo do jednego miesiąca** urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.
- Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu nieprzenoszalnego.
- Z urlopu wychowawczego **mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka**. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać maksymalnego wymiaru.

URLOPY RODZICIELSKIE

- Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany **w terminie nie krótszym niż 21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.
- Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.
- Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

URLOPY RODZICIELSKIE

- Urlop wychowawczy jest udzielany **nie więcej niż w 5 częściach**. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.
- Rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jeżeli:
- **1)** drugi rodzic dziecka nie żyje,
- **2)** drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- **3)** drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.
- Jeżeli dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna przysługuje mu urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **PRACA ZAROBKOWA W CZASIE URLOPU**
- § 1. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.
- § 2. W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Rezygnacja z urlopu**
- Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:
 - **1)** w każdym czasie - za zgodą pracodawcy;
 - **2)** po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Zatrudnienie po urlopie**
- Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **Obowiązkowe obniżenie wymiaru etatu**
- § 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.
- § 2. [69\)](#) Wniosek, o którym mowa w § 1, **składa się na 21 dni** przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie [art. 186^{8a}](#). Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **[Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przez okres 12 miesięcy].**
- § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:
 - **1)** udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu;
 - **2)** obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.
- § 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
- **§ 3. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.**
- § 4. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZMIANY**
- możliwość wspólnego korzystania przez rodziców lub opiekunów przez całą długość urlopu,
- możliwość korzystania z urlopu do 6 roku życia dziecka,
- terminy składania wniosków - 21 dni
- podział na 5 części
- zasady ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę

URLOPY RODZICIELSKIE

- **OPIEKA NAD DZIECKIEM**

- § 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy **w wymiarze 16 godzin albo 2 dni**, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
- § 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik **w pierwszym wniosku** o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.
- § 3. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, 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.

URLOPY RODZICIELSKIE

- **ZMIANY**
- możliwość udzielenia dni na opiekę w wymiarze godzinowym
- wiążąca treść pierwszego wniosku.

URLOPY RODZICIELSKIE

» DZIAŁ HR

PIERWSZY WNIOSEK O OPIEKĘ NAD DZIECKIEM

- Uprzejmie informuję, że składam pierwszy w 2016 r. wniosek o zwolnienie mnie z obowiązku świadczenia pracy, w związku z koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14, w dniu 15 marca 2016 r. w wymiarze ...dni....godzin●.
- Jednocześnie informuję, że w tym roku zamierzam korzystać z tego uprawnienia w wersji:
- 2 dni
- 16 godzin●

podpis pracownicy

- *niepotrzebne skreślić*