

ZASIŁKI W 2023R.

WRAZ Z OMÓWIENIEM ZMIAN DYREKTYWY WORK-LIFE BALANCE

Iwona Hendel

Spis treści

Zmiany w prawie pracy w 2023 roku	3
Nowe uprawnienia pracowników.....	3
Prawo pracownika do równoległego zatrudnienia	3
Zmiana formy zatrudnienia.....	3
Prawo do szkolenia	3
Dodatkowe przerwy w pracy	4
Większa ochrona pracowników przed zwolnieniem.....	4
Ochrona dla pracownika przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę	4
Informacja o warunkach zatrudnienia pracownika.....	5
Umowa o pracę na okres próbny	7
Umowa na czas określony	7
Urlop opiekuńczy.....	8
Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej.....	9
Elastyczny rozkład czasu pracy	9
Dodatkowa ochrona pracowników przed zwolnieniem w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego.....	10
Urlop rodzicielski	10

Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego.....	10
Łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy	11
Skrócenie czasu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego	12
Urlop rodzicielski dla pracowników występujących o adopcję dziecka	12
Powrót pracownika do pracy po urlopie związanym z rodzicielstwem.....	12
Uprawnienia pracownika opiekującego się dzieckiem do 8. roku życia.....	13
Podstawa prawna	13

Zmiany w prawie pracy w 2023 roku

Nowe uprawnienia pracowników

Prawo pracownika do równoległego zatrudnienia

Pracodawca nie będzie mógł zabronić swojemu pracownikowi **pracy w innej firmie**. Zniesienie zakazu dotyczy współpracy z inną firmą zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i innej umowy, na przykład umowy-zlecenia czy umowy o dzieło.

Zakaz równoległego zatrudnienia będzie obowiązywał tylko wtedy, gdy pracodawca zawrze ze swoim pracownikiem **umowę o zakazie konkurencji** w trakcie trwania stosunku pracy. Pracownik po jej podpisaniu zostanie zobowiązany do powstrzymania się od podejmowania dodatkowego zajęcia.

Ponadto pracodawca będzie mógł zabronić pracownikowi wykonywania pracy dla innego pracodawcy, gdy uprawniają go do tego inne przepisy. Na przykład przepisy dotyczące zatrudnienia pracowników samorządowych wprost zakazują wykonywania zajęć, które wiązałyby się z naruszeniem obowiązków służbowych.

Zmiana formy zatrudnienia

Pracownik, którego zatrudniasz **co najmniej 6 miesięcy**, będzie mógł raz w roku wystąpić z wnioskiem o zmianę warunków zatrudnienia. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na okres próbny.

Wniosek może dotyczyć na przykład zmiany rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pamiętaj! Musisz udzielić odpowiedzi na każdy z takich wniosków nie później niż w terminie **1 miesiąca**, i – o ile jest to możliwe – uwzględnić je. Jeżeli odmówisz, musisz wskazać pracownikowi przyczyny.

Przykład

Pan Jan jest zatrudniony w firmie ABC od 1.01.2022 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony. Pan Jan może wystąpić do swojego pracodawcy z wnioskiem o zmianę umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca w miarę możliwości powinien uwzględnić taki wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby swoje i pracownika.

Prawo do szkolenia

Jeżeli na stanowisku, które zajmuje pracownik, będzie konieczne przeprowadzenie szkolenia, to takie szkolenia będą odbywały się na **twój koszt** i w miarę możliwości **w godzinach pracy pracownika**.

Ważne! Szkolenie, które będzie realizowane poza normalnymi godzinami pracy pracownika, będzie wliczało się do czasu pracy.

Dodatkowe przerwy w pracy

Przerwy wlicza się do czasu pracy, co oznacza, że pracownik nabywa za ten czas prawo do wynagrodzenia.

Czas pracy	Przerwa (do 26.04.2023)	Przerwa (od 26.04.2023)
co najmniej 6 godzin	co najmniej 15 minut	co najmniej 15 minut
dłuższy niż 9 godzin	brak	dodatkowe co najmniej 15 minut
dłuższy niż 16 godzin	brak	kolejna przerwa co najmniej 15 minut

Większa ochrona pracowników przed zwolnieniem

Nowe uprawnienia **łączą się z ochroną** przewidzianą dla tych pracowników, którzy postanowili z nich skorzystać.

W związku z tym przyczynami, które nie mogą stanowić uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę, staną się:

- wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy
- jednocześnie zatrudnienie w innym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę lub umowy-zlecenie czy umowy o dzieło
- dochodzenie udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia lub o ich zmianie
- skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia i wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.

Będzie tu miał zastosowanie **odwrócony ciężar dowodu**. To pracodawca będzie musiał udowodnić, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się innymi powodami niż wyżej wymienione.

W przypadku stwierdzenia naruszenia pracownik będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Przykład

Pan Jan zatrudniony na okres próbny w firmie ABC otrzymał od pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W terminie 7 dni może złożyć do pracodawcy wniosek o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie. Pracodawca będzie miał również 7 dni, aby udzielić pracownikowi odpowiedzi. Taki sam wniosek pan Jan mógłby złożyć, gdyby jego umowa o pracę nie była kontynuowana po zakończeniu umowy o pracę na okres próbny.

Ochrona dla pracownika przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę

Pracownik, który skorzysta z dochodzenia swoich praw z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy lub udzieli wsparcia innemu pracownikowi w tym zakresie, będzie objęty ochroną przed negatywnymi konsekwencjami.

Pracodawca **nie będzie mógł zwolnić pracownika** wyłącznie dlatego, że dochodził swoich uprawnień.

Przykład

Pan Jan uważa, że jest nierówno traktowany przez pracodawcę, bo otrzymuje niższe wynagrodzenie niż jego kolega. Postanowił dochodzić swoich praw na drodze postępowania sądowego. Pracodawca nie może wypowiedzieć jego umowy o pracę z tego powodu.

Pracownik, którego prawa zostaną naruszone, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Informacja o warunkach zatrudnienia pracownika

Dotychczas umowa o pracę, którą pracodawca zawierał z pracownikiem, musiała zawierać informacje dotyczące stron umowy, rodzaju umowy, warunków pracy i płacy oraz datę jej zawarcia.

Po zmianach dodatkowo trzeba rozwinąć informacje o siedzibie pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – wskazać adres zamieszkania.

Przykład

Pan Jan prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą zawiera umowę o pracę z panem Adamem. W umowie, wskazując siedzibę pracodawcy, wpisze swój adres zamieszkania.

Jeżeli zatrudnisz pracownika na podstawie **umowy o pracę na okres próbny**, musisz dodatkowo określić:

- czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz możliwości przedłużenia umowy o czas urlopu lub o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności
- okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy, lub postanowienie o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Jeżeli zatrudnisz pracownika na **umowę o pracę na czas określony**, musisz dodatkowo określić czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Po zmianach twoim obowiązkiem będzie poinformować pracownika również o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku

- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią
- w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy
- innych niż określone w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania (ustalania długości urlopu wypoczynkowego, zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego w roku bieżącym i terminu wykorzystania urlopu zaległego, informacji o urlopie na żądanie)
- obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub – jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji – sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia
- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy
- układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji
- w przypadku, gdy nie ustalono regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Informacje należy przekazać nie później niż **w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy**. Możesz podać te informacje również wcześniej, przed nawiązaniem stosunku pracy.

Musisz także poinformować pracownika, w **terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy**, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.

Jeżeli kierujesz pracownika do pracy do innego państwa, musisz poinformować o:

- państwie lub państwach, w których ma być wykonywana praca za granicą oraz o przewidywanym czasie trwania tej pracy
- walucie, w której zostanie wypłacone wynagrodzenie
- w stosownych przypadkach świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych, związanych z wykonywaniem przydzielonej pracy
- o tym, czy jest zapewniony powrót pracownika.

Umowa o pracę na okres próbny

Możesz zatrudnić pracownika na okres próbny, który nie może przekraczać 3 miesięcy.

Wyjątkiem od 3-miesięcznego okresu umowy na okres próbny jest sytuacja, gdy uzgodnisz z pracownikiem, że umowa przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

Przykład

Pan Jan zawarł umowę o pracę na okres próbny z panem Adamem. Okres próbny wskazany w umowie wynosił 1 miesiąc. W czasie trwania umowy pan Adam zachorował i nie wykonywał pracy przez tydzień. Na podstawie postanowień zawartej umowy o pracę czas trwania umowy zostanie przedłużony o tydzień – czas usprawiedliwionej nieobecności pana Adama.

Ważne! Umowę o pracę na okres próbny będziesz mógł zawrzeć z pracownikiem na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy
- 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Powyższe okresy można wydłużyć, nie więcej jednak niż **o 1 miesiąc**, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy.

Dopuszczalne będzie **tylko jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny**, jeżeli pracownik miałby być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Umowa na czas określony

W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony twoim obowiązkiem będzie wskazać **przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie** i zawiadomić reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony.

Sąd pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, będzie orzekał o:

- bezskuteczności wypowiedzenia,
- przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach, jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu
- odszkodowaniu.

Jeżeli, zanim sąd rozstrzygnie sprawę, upłynie termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, albo gdy uzna, że przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, to pracownikowi będzie przysługiwało wyłącznie odszkodowanie.

Oznacza to, że zastosowanie będą miały analogiczne zasady jak w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Informacja o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu

Po zmianach twoim obowiązkiem będzie informowanie wszystkich pracowników o możliwości awansu oraz o wolnych stanowiskach pracy.

Pracownicy będą mogli uczestniczyć w takich procedurach i ubiegać się o wolne stanowiska pracy.

Urlop opiekuńczy

Pracownikowi będzie przysługiwał w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie:

- będącej członkiem rodziny lub
- zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym,

która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Urlop ten będzie mógł być wykorzystany jednorazowo lub w częściach. Wymiar urlopu wynosi **5 dni**, a pracownik nie pobiera z tytułu korzystania z niego wynagrodzenia.

Ważne! Za członka rodziny uważamy syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

Urlop będzie udzielany na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Informacje wymagane we wniosku:

- imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych,
- przyczyna konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia
- w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem, a w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Ważne! We wniosku nie będą podawane szczegółowe informacje o stanie zdrowia osoby, której pracownik zapewnia osobistą opiekę, a jedynie przyczyna konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika.

Za czas urlopu opiekuńczego pracownik **nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.**

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Na podstawie zmian w przepisach pracownikowi będzie również przysługiwało zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem.

Wymiar zwolnienia wynosi **2 dni lub 16 godzin** w ciągu roku kalendarzowego.

Pracownik korzystający z tego zwolnienia zachowa prawo do połowy wynagrodzenia.

Będziesz obowiązany udzielić tego zwolnienia na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Tak jak w przypadku urlopu na żądanie pracownik będzie składał wniosek w każdej dostępnej formie.

Elastyczny rozkład czasu pracy

Pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia będzie mógł złożyć wniosek o **zastosowanie elastycznej organizacji pracy**.

Wniosek będzie musiał złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

We wniosku o elastyczną organizację pracy pracownik wskaże:

- 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 korzystać.

Rozpatrując wniosek pracownika o elastyczną organizację pracy, musisz uwzględnić potrzeby pracownika – w tym termin i przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy – a także swoje potrzeby i możliwości – w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Jako elastyczną organizację pracy rozumie się między innymi: obniżenie wymiaru etatu, pracę zdalną czy system pracy weekendowej.

Pracownik wnioskujący o elastyczną organizację pracy będzie mógł w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy.

Ważne! Nie możesz wypowiedzieć lub rozwiązać bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem, który wystąpił o elastyczną organizację pracy.

Dodatkowa ochrona pracowników przed zwolnieniem w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego

Po zmianach pracodawca nie będzie mógł wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem, a nawet czynić przygotowań do zwolnienia pracownika:

- w okresie ciąży
- w okresie urlopu macierzyńskiego

od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie do dnia zakończenia:

- urlopu macierzyńskiego lub jego części
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu ojcowskiego lub jego części
- urlopu rodzicielskiego lub jego części.

Zakaz zaczyna obowiązywać na:

- 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego i części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego
- 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części
- 7 dni przed rozpoczęciem urlopu ojcowskiego lub jego części.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Urlop rodzicielski

Po zmianach pracownik będzie miał możliwość składania **w postaci papierowej lub elektronicznej** wniosków w sprawie:

- rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę
- udzielania części urlopu macierzyńskiego pracownikowi – ojcu albo innemu członkowi najbliższej rodziny
- udzielania urlopu rodzicielskiego
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz zwolnienia od pracy dla pracowników wychowujących dziecko do 14 lat.

Obecnie takie wnioski muszą być składane w formie pisemnej.

Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego

Pracownicy będący rodzicami dziecka będą mieli prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
- 43 tygodni – w przypadkach porodu mnogiego.

Pracownicy będący rodzicami dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 65 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
- 67 tygodni – w przypadkach porodu mnogiego.

Ważne! Urlop rodzicielski w nowym, wyższym niż dotychczas wymiarze nadal będzie przysługiwał łącznie obojgu pracownikom rodzicom dziecka.

Każdemu z pracowników rodziców dziecka będzie przysługiwało **wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego**, a prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka.

Zmiana zasad wykorzystywania urlopu rodzicielskiego

Obecnie pracownik ma możliwość wykorzystywania maksymalnie 16-tygodniowej części urlopu w późniejszym terminie.

Zgodnie ze zmianami będzie mógł wnioskować o urlop rodzicielski, który zostanie mu udzielony jednorazowo albo w maksymalnie 5 częściach. Skorzysta z niego nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko, którego dotyczy wniosek, ukończy **6. rok życia**.

Po zmianach przepisów pracownicy będą mogli zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.

Łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy

Jeżeli pracownik będący rodzicem dziecka będzie łączył korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u swojego pracodawcy, to wymiar urlopu rodzicielskiego będzie ulegał wydłużeniu, nie dłużej jednak niż do:

- 82 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
- 86 tygodni – w przypadkach porodu mnogiego.

W przypadku pracownika będącego rodzicem dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu, nie dłużej jednak niż do:

- 130 tygodni – przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
- 134 tygodni – w przypadkach porodu mnogiego.

Skrócenie czasu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego

Pracownik ojciec będzie miał mniej czasu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego. Obecnie są to 24 miesiące od dnia urodzenia, po zmianach będzie to **12 miesięcy** od dnia urodzenia dziecka.

Ojcowie będą mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika.

Urlop rodzicielski dla pracowników występujących o adopcję dziecka

Również w przypadku pracowników starających się o adopcję dziecka będzie miał zastosowanie nowy wymiaru urlopu rodzicielskiego:

- 41 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka
- 43 tygodnie – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka
- 38 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Pracownicy występujący o adopcję dziecka w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 65 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka
- 67 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka
- 62 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Powrót pracownika do pracy po urlopie związanym z rodzicielstwem

Zmiana przepisów dotyczy włączenia wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem, po zakończeniu których twoim obowiązkiem jest dopuszczenie pracownika do pracy. Należą do nich:

- urlop macierzyński
- urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego
- urlop rodzicielski
- urlop ojcowski
- urlop wychowawczy.

Pracownik po takim urlopie ma prawo wrócić do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym. Pracodawca musi również zagwarantować pracownikowi powracającemu z urlopu prawa do wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłby on uprawniony, gdyby z takiego urlopu nie korzystał, na przykład podwyżki.

Uprawnienia pracownika opiekującego się dzieckiem do 8. roku życia

Obecnie pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Na podstawie zmian w przepisach zostanie wydłużony wiek dziecka **z 4. do 8. roku życia** i tym samym wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie będzie można bez jego zgody polecać pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

pracownik, który w okresie od dnia 2 sierpnia 2022 r. do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy miał prawo do urlopu rodzicielskiego albo jego części lub korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części udzielonego, ma prawo do skorzystania z urlopu rodzicielskiego w nowym wymiarze. Oznacza to tyle, że pracownicy, którym przysługiwało prawo do urlopu rodzicielskiego, od dnia 2 sierpnia 2022 r. do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, **mogą skorzystać z urlopu rodzicielskiego w nowym wymiarze**. W praktyce, chodzi o umożliwienie wykorzystania tych nowych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego pracownikom, którzy przed 26 kwietnia 2023 r. zakończyli urlop rodzicielski.

Przykładowo, jeśli matka dziecka wykorzystwała 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego z końcem grudnia 2022 r., pracownik-ojciec dziecka może wykorzystać 9 tygodni tego urlopu, które przysługują mu indywidualnie.

Podstawa prawna

- art. 25, 26¹, 29, 29² 29(3), 30, 38, 45, 47¹, 50, 94², 94¹³, 134, 173¹, 177, 178, 180, 182^{1a}, art. 182^{1c}, art. 182^{1d}, 182^{1e}, art. 182^{1f}, art. 1823, 183, 186⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.