

sierpień 2025

JDP

HR Best Practices



#4

jdp-law.pl

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

Uprawnienia pracowników dotyczące rodzicielstwa stanowią istotny element ochrony pracy i życia rodzinnego pracowników. Kodeks pracy przyznaje pracownikom szeroki wachlarz takich uprawnień, m.in. urlopy (np. urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop wychowawczy), możliwość korzystania z elastycznych form pracy czy dodatkowych przerw w pracy, jak również ogranicza uprawnienia pracodawcy dotyczące określania sposobu organizacji pracy takich pracowników. Ich celem jest umożliwienie pracownikom godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

W niniejszym czwartym artykule z serii HR Best Practices omawiamy wybrane uprawnienia.

Ograniczenia co do organizacji pracy pracownic w ciąży i rodziców dzieci do lat 8

Ustawodawca wprowadził bezwzględny zakaz zatrudniania **kobiet w ciąży** w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

Zakazy te nie mogą zostać uchylone nawet przez wyrażenie zgody przez pracownicę. W odniesieniu do możliwości delegacji pracownicy w ciąży poza stałe miejsce pracy oraz objęcia jej systemem przerywanego czasu pracy, konieczne jest uprzednie uzyskanie przez pracodawcę zgody od pracownicy na wykonanie takiego polecenia.

Z kolei **pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia** bez ich zgody nie mogą być zatrudniani w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy ani delegowani poza stałe miejsce pracy.

Dni wolne na opiekę nad dzieckiem

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**. Wniosek o udzielenie tego zwolnienia jest dla pracodawcy wiążący – pracownik sam wybiera termin oraz w jakim wymiarze (godzinowym albo dziennym) z niego skorzysta. Za okres zwolnienia pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia. Niewykorzystanie zwolnienia w danym roku kalendarzowym nie powoduje jego przeniesienia na kolejny rok.



Elastyczna organizacja pracy

Implementacja do polskiego porządku prawnego w 2023 r. tzw. **dyrektywy UE work-life balance** wprowadziła również uprawnienie dla pracowników wychowujących dzieci do ukończenia przez nie 8. roku życia, dzięki któremu mogą oniawnioskować do pracodawcy o zastosowanie do nich elastycznej organizacji pracy.

Na tej podstawie pracownik może wnioskować o zastosowanie wobec niego:

- pracy zdalnej,
- systemu przerywanego czasu pracy,
- systemu skróconego tygodnia pracy,
- systemu pracy weekendowej,
- ruchomego czasu pracy,
- indywidualnego rozkładu czasu pracy,
- obniżenie wymiaru czasu pracy.

W gestii pracownika pozostaje, o jaki rodzaj elastycznej organizacji będzie się ubiegał. Pracodawca, co do zasady, jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Wyjątek dotyczy sytuacji, jeśli uwzględnienie wniosku byłoby niemożliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy wykonywanej przez danego pracownika.

Oznacza to, że pracodawca w każdym przypadku rozpatrując wniosek, ma obowiązek nie tylko uwzględnić potrzeby pracownika związane ze złożeniem tego wniosku, ale również własne potrzeby i możliwości, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

Przykład

Za niemożliwe można uznać wykonywanie pracy zdalnie na stanowisku recepcjonisty/recepcjonistki w hotelu.



Kluczowe jest, aby pracodawca przy podejmowaniu decyzji co do zastosowania elastycznej organizacji pracy stosował **obiektywne, neutralne i niedyskryminacyjne kryteria** wobec wszystkich pracowników – niedopuszczalne jest dyskrecjonalne różnicowanie sytuacji pracowników.

Ustawodawca wprowadził dodatkową ochronę dla pracownika wnioskującego o zastosowanie elastycznej organizacji pracy – pracodawca nie może powołać tej okoliczności jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, jak również przyczyny uzasadniające prowadzenie przygotowań do zakończenia współpracy z pracownikiem w którymś z tych trybów.

Przerwa na karmienie

Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do **dwóch półgodzinnych przerw** w pracy, a w przypadku karmienia więcej niż jednego dziecka ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda.

W przypadku, gdy czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej **jedna przerwa na karmienie**. Natomiast jeśli czas pracy jest krótszy niż 4 godziny dziennie, pracownica nie ma prawa do wyżej wymienionej przerwy.

Niniejsza przerwa jest wliczana do czasu pracy – pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia, które jest obliczane jak wynagrodzenie urlopowe. Przepisy pozostawiają pracownicy dość dużą dowolność w zakresie korzystania z niniejszej przerwy, bowiem kodeks pracy nie uzależnia korzystania z niniejszej, dodatkowej przerwy od zgody pracodawcy, jak również nie wprowadza maksymalnego limitu wieku dziecka karmionego piersią. Pracodawca może jednak żądać od pracownicy zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego fakt karmienia piersią¹.



Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Pracownik może również skorzystać ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest jego natychmiastowa obecność, np. z uwagi na wypadek komunikacyjny członka rodziny.

Pracownik może skorzystać z niniejszego zwolnienia w wymiarze **2 dni albo 16 godzin** w ciągu roku kalendarzowego, przy czym o sposobie wykorzystania tego zwolnienia pracownik decyduje w pierwszym wniosku o jego udzielenie w danym roku kalendarzowym. Za jego czas zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.



Urlop opiekuńczy

Istotnym urlopem mającym na celu umożliwienie zachowania pracownikom równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym jest również urlop opiekuńczy.

Celem niniejszego urlopu jest zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia takiej osobie, która tego wymaga z poważnych względów medycznych. Urlop opiekuńczy nie jest uregulowany w kodeksie pracy jako uprawnienie związane z rodzicielstwem, ponieważ skorzystać można z niego nie tylko w przypadku konieczności udzielenia wsparcia dziecku, ale również szerszemu gronu osób – członkowi rodziny (synowi, córce, matce, ojcu lub małżonkowi) lub osobie zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, np. partnerowi życiowemu/partnerce życiowej.

Wymiar urlopu w ciągu roku kalendarzowego wynosi **5 dni**. Urlop może być wykorzystany jednorazowo w całości lub może też być podzielony na części, według potrzeb pracownika. Niewykorzystany urlop opiekuńczy nie przechodzi na kolejny rok kalendarzowy. Za czas pozostawiania na urlopie opiekuńczym pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie.



¹A. Sobczyk [w:] A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 7, 2025, art. 187, Nb 1.

Kontakt



dr Joanna Ostojska-Kołodziej

adwokatka | Partnerka
Head of Employment Practice

joanna.ostojska@jdp-law.pl



Paweł Fołda

Associate
Zespół Prawa Pracy

pawel.folda@jdp-law.pl

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym newsletterze są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani ofert handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. k. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w newsletterze.

JDP Drapała & Partners

JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp. k.
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa
+48 22 246 00 30
office@jdp-law.pl

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
KRS: 0001145849
REGON: 140887753
NIP: 7010056483