



Zielona Linia

CENTRUM INFORMACYJNE SŁUŻB ZATRUDNIENIA

WYBRANE ZAGADNIENIA Z KODEKSU PRACY



Właśnie rozpoczęłeś pierwszą pracę?

Może pracujesz, ale nie do końca wiesz, jakie masz prawa jako pracownik i chciałbyś się o nich dowiedzieć?

Przeczytaj nasz poradnik!

CZYM JEST PRAWO PRACY?

Prawo pracy jest to zespół norm prawnych związanych ze stosunkiem pracy, które określają prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców.

Do tych norm należą:

- Kodeks pracy,
- inne ustawy i akty wykonawcze,
- układy zbiorowe pracy,
- porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty, które określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Z prawem pracy stykamy się na co dzień, czasem nie zdając sobie z tego nawet sprawy.

W poradniku tym odnajdziesz podstawowe zagadnienia, które mogą przydać Ci się w życiu codziennym.

Poruszane tematy to:

- zasady prawa pracy i stosunek pracy,
- obowiązki pracodawcy i pracownika,
- umowa o pracę,
- rozwiązanie umowy o pracę,
- urlop wypoczynkowy,
- ochrona pracy kobiet i rodzicielstwo.

ZASADY PRAWA PRACY I STOSUNEK PRACY

Zasady prawa pracy:

- prawo do pracy,
- swoboda nawiązywania stosunków pracy i płacy,
- poszanowanie godności i dóbr osobistych pracownika,
- równość pracowników,
- zakaz dyskryminacji,
- odpłatność pracy (prawo do godziwego wynagrodzenia),
- ochrona uprawnień pracowników,
- prawo pracowników i pracodawców do tworzenia i przystępowania do organizacji zawodowych,
- partycypacja pracownicza.

Czym jest stosunek pracy?

Stosunek pracy jest to stosunek prawny, w którym jako pracownik zobowiązany jesteś do osobistego i zgodnego z poleceniami pracodawcy świadczenia pracy określonego rodzaju i na określonym stanowisku, pracodawca zaś zobowiązany jest do stworzenia warunków umożliwiających Ci jej wykonywanie oraz do wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń w terminie.

PAMIĘTAJ!

Prawo pracy ma także swoje zasady. Warto je znać, by móc ubiegać się o respektowanie swoich praw niezależnie od tego, czy jesteś pracownikiem, czy pracodawcą.

NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY

Co powoduje nawiązanie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą?

Nawiązanie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą powodują:

- umowa o pracę;
- powołanie – tą drogą nawiązuje się stosunek pracy z niektórymi pracownikami służby państwowej, np. w wojsku, służbie zdrowia. Jako pracownik zatrudniony na podstawie powołania możesz być w każdym czasie odwołany ze stanowiska. Odwołanie ze stanowiska jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę;
- wybór – tą drogą nawiązuje się stosunek pracy wówczas, gdy z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Dotyczy to na przykład członków władz organizacji społecznych pracujących etatowo, członków zarządu spółdzielni i spółek kapitałowych, w których zgodnie z obowiązującymi przepisami lub statutami obsadzanie kierowniczych stanowisk wymaga aktu wyboru;
- mianowanie – tą drogą powstaje stosunek pracy niektórych kategorii pracowników państwowych, np. prokuratorów, funkcjonariuszy policji, żołnierzy w służbie zawodowej, sędziów, urzędników administracji państwowej. Mianowanie jest jednostronnym aktem organu państwowego. Do powstania stosunku pracy potrzebna jest Twoja zgoda w postaci przyjęcia nominacji;
- spółdzielcza umowa o pracę – jest źródłem stosunku pracy pomiędzy spółdzielnią pracy a Tobą, jako jej członkiem.

PAMIĘTAJ!

Są różne sposoby nawiązywania stosunku pracy. Wszystko zależy od tego, do jakiej grupy pracowników należysz.

OBOWIĄZKI PRACOWNIKA I PRACODAWCY

Podstawowe obowiązki pracodawcy:

- zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- prawidłowa organizacja pracy,
- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz systematyczne szkolenie pracowników w tym zakresie,
- terminowa i prawidłowa wypłata wynagrodzeń,
- ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- stwarzanie młodym pracownikom warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- zaspokajanie w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników,
- stosowanie sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów oceny pracowników,
- prowadzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
- wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Podstawowe obowiązki pracownika:

- sumienne i staranne wykonywanie pracy,
- stosowanie się do poleceń przełożonych,
- przestrzeganie czasu pracy,
- przestrzeganie regulaminu pracy, zasad bhp i ppoż.,
- dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia i nieujawnianie informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- przestrzeganie zasad współżycia społecznego.

PAMIĘTAJ!

Oprócz praw masz też obowiązki i musisz je wykonywać.



UMOWA O PRACĘ

Jakie są rodzaje umów o pracę?

Wyróżniamy następujące rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny do trzech miesięcy, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika,
- na czas określony,
- na czas nieokreślony.

Co gwarantuje umowa o pracę?

Umowa o pracę gwarantuje Ci:

- minimalne wynagrodzenie (zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej obowiązującej w danym roku),
- prawo do płatnego urlopu,
- wynagrodzenie oraz zasiłek chorobowy,
- unormowany czas pracy,
- szczególną ochronę niektórych grup pracowników,
- zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w szczególnych przypadkach,
- obowiązek stosowania określonych procedur przy wypowiedzaniu umów.

Co powinna zawierać umowa o pracę?

Umowa o pracę powinna być potwierdzona na piśmie i zawierać:

- określenie stron umowy,
- rodzaj umowy,
- datę jej zawarcia i rozpoczęcia pracy (jeżeli umowa nie zawiera daty rozpoczęcia pracy, stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy),
- rodzaj i miejsce wykonywania pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wysokość wynagrodzenia ze wskazaniem jego składników.
- w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia,

Rezygnacja z umowy na czas wykonywania określonej pracy.

PAMIĘTAJ!

Umowa o pracę powinna zostać utrwalona na piśmie i zawierać wszystkie elementy wymienione w Kodeksie pracy.

- w przypadku umowy o pracę na okres próbny umowa o pracę musi określać:
 - czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także 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, a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy,

UMOWA O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Umowa o pracę na okres próbny może być zawarta na:

- 1 miesiąc – w przypadku zamiaru zawarcia z pracownikiem umowy o pracę na czas określony wynoszący mniej niż 6 miesięcy,
- 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia z pracownikiem umowy na czas określony wynoszący przynajmniej 6 miesięcy, ale krótszy niż 12 miesięcy,
- 3 miesiące – w przypadku zamiaru zatrudnienia pracownika na umowę o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 12 miesięcy.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.



ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

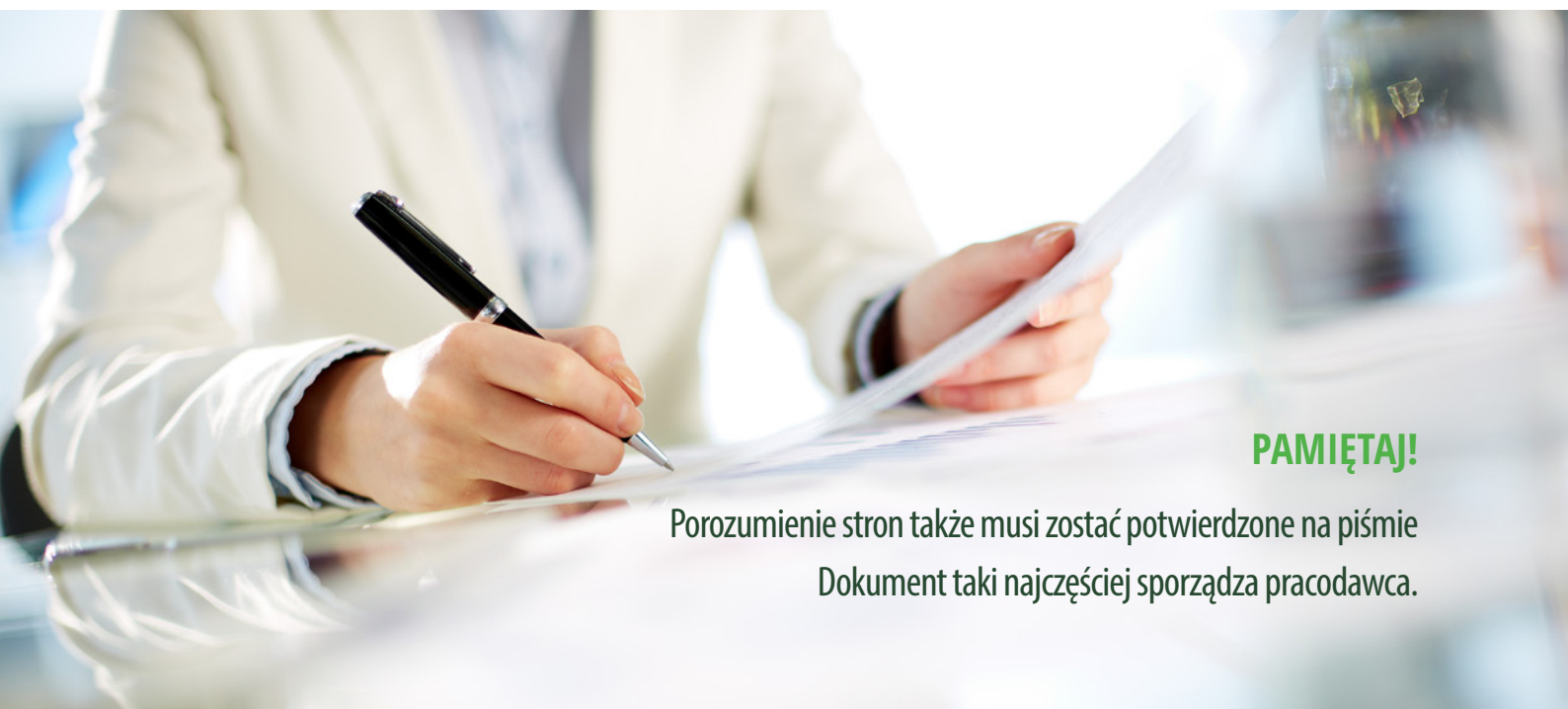
Umowa o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia),
- z upływem czasu, na który była zawarta.

Okres wypowiedzenia jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy:

- dwa tygodnie – jeśli byłeś zatrudniony krócej niż sześć miesięcy,
- miesiąc – przy zatrudnieniu trwającym min. sześć miesięcy, ale mniej niż trzy lata,
- trzy miesiące – w przypadku stażu pracy o długości co najmniej trzech lat.

Okres wypowiedzenia uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy a nie od rodzaju umowy.



PAMIĘTAJ!

Porozumienie stron także musi zostać potwierdzone na piśmie
Dokument taki najczęściej sporządza pracodawca.

Jeśli umowa została z Tobą zawarta na okres próbny, to wypowiedzenie może trwać:

- trzy dni robocze – dla umów zawartych na okres krótszy niż dwa tygodnie,
- tydzień – gdy umowa obejmuje okres co najmniej dwóch tygodni, lecz krótszy niż trzy miesiące,
- dwa tygodnie – dla umów zawartych na okres trzech miesięcy.

Umowa o pracę może zostać rozwiązana także na mocy porozumienia stron.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Dodatkowo przy umowach zawartych na czas określony i nieokreślony wypowiedzenie musi zawierać:

- wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie,
- pouczenie o prawie pracownika do odwołania się do sądu pracy.

Istnieje także możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z Twojej winy.

Pracodawca ma do tego prawo w następujących przypadkach:

- jako pracownik naruszyłeś podstawowe obowiązki pracownicze:
 - przyszedłeś nietrzeźwy do pracy,
 - nie wykonałeś polecenia,
 - opuściłeś miejsce pracy bez usprawiedliwienia,
 - zakłóciłeś porządek w miejscu pracy,
 - dopuściłeś się przywłaszczenia mienia;
- w czasie trwania umowy popełniłeś przestępstwo, które uniemożliwia Ci dalsze wykonywanie pracy na danym stanowisku;
- z własnej winy utraciłeś uprawnienia, które były niezbędne do wykonywania pracy na zajmowanym przez Ciebie stanowisku.

Pracodawca ma także prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika w następujących przypadkach:

- byłeś niezdolny do wykonywania pracy z powodu choroby:
 - dłużej niż trzy miesiące – gdy Twoje zatrudnienie trwało krócej niż sześć miesięcy,
 - dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące – jeżeli byłeś zatrudniony co najmniej sześć miesięcy lub jeżeli przyczyną Twojej niezdolności do pracy były: wypadek przy pracy albo choroba zawodowa;
- Twoja usprawiedliwiona nieobecność w pracy z innych przyczyn niż wcześniej wymienione trwała dłużej niż 1 miesiąc.

PAMIĘTAJ!

Popelnione przestępstwo musi być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

KOGO NIE MOŻNA ZWOLNIĆ?

Niektóre grupy pracowników w Polsce są chronione przed zwolnieniem.

Pracodawca nie może Ci wypowiedzieć umowy:

- jeżeli brakuje Ci nie więcej niż czterech lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia u tego pracodawcy umożliwiłby Ci uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku;
- w czasie Twojego urlopu, a także innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. podczas zwolnienia lekarskiego);
- jeżeli jesteś w ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego (lub jego części), urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (lub jego części), urlopu ojcowskiego (lub jego części), urlopu rodzicielskiego (lub jego części), lub urlopu wychowawczego (lub jego części). Zgodnie z przepisami w tych okresach pracodawca nie może ani wypowiedzieć, ani rozwiązać z Tobą umowy o pracę, ani nawet czynić przygotowań w tym kierunku, a **ochrona przed zwolnieniem będzie obowiązywać od dnia złożenia wniosku**;
- jeżeli korzystasz z obniżonego wymiaru czasu pracy w ramach urlopu wychowawczego.

PAMIĘTAJ!

Jeżeli spełniasz jeden z wymienionych warunków, pracodawca nie może Cię zwolnić. Wyjątkiem jest ogłoszenie upadłości lub likwidacja firmy, a także rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

URLOP WYPOCZYNKOWY

Jako pracownikowi przysługuje Ci prawo do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wysokości:

- 20 dni – jeżeli pracujesz krócej niż 10 lat,
- 26 dni – jeżeli pracujesz co najmniej 10 lat.

Do czasu pracy dolicza się wymienione w przepisach okresy nauki:

- szkoła zawodowa – trzy lata,
- szkoła średnia ogólnokształcąca – cztery lata,
- szkoła średnia zawodowa – pięć lat,
- szkoła policealna – sześć lat,
- szkoła wyższa – osiem lat.

Na Twój wniosek urlop może być podzielony na części, ale co najmniej jedna część powinna trwać nie mniej niż 14 dni kalendarzowych. Pracodawca jest obowiązany udzielić Ci urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym uzyskałeś do niego prawo, najpóźniej do końca III kwartału roku następnego.

Pracodawca jest obowiązany udzielić na Twoje żądanie i w terminie przez Ciebie wskazanym nie więcej niż cztery dni urlopu w każdym roku kalendarzowym.

Na Twój wniosek pracodawca może udzielić Ci urlopu bezpłatnego, jednak nie wlicza się go do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

PAMIĘTAJ!

Masz prawo do urlopu wypoczynkowego. Jego wymiar zależy od stażu pracy.

UPRAWNIENIA ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

Jeżeli jesteś pracownicą w ciąży, przysługują Ci szczególne prawa:

- pracodawca nie może zatrudniać Cię w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, bez zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy,
- pracodawca obowiązany jest na okres Twojej ciąży zmienić Ci rozkład czasu pracy, umożliwiając wykonywanie pracy poza porą nocną, przenieść Cię do innej pracy wykonywanej poza porą nocną, a w razie braku ww. możliwości zwolnić Cię na niezbędny czas z obowiązku świadczenia pracy.

Po urodzeniu dziecka masz prawo do urlopu macierzyńskiego.

Urlop macierzyński może trwać:

- 20 tygodni – jedno dziecko przy jednym porodzie,
- 31 tygodni – dwoje dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodnie – troje dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni – czworo dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni – pięcioro lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Co najmniej sześć tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu.

Pracodawca nie może wypowiedzieć Ci ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, ale także w okresie urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z Twojej winy i reprezentująca Cię zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Przepisu nie stosuje się, jeżeli jesteś zatrudniona na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca.

Jeżeli umowa o pracę zawarta została z Tobą na czas określony lub na okres próbny przekraczający jeden miesiąc i uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, zostanie ona przedłużona do dnia porodu.

Rozwiązanie z Tobą przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Jeżeli jesteś pracownicą karmiącą dziecko piersią, masz prawo do dwóch półgodzinnych przerw na karmienie wliczanych do czasu pracy. Jeżeli karmisz więcej niż jedno dziecko, masz prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na Twój wniosek udzielane łącznie. W przypadku gdy pracujesz krócej niż cztery godziny dziennie, przerwy na karmienie Ci nie przysługują. Jeżeli Twój czas pracy nie przekracza sześciu godzin dziennie, przysługuje Ci jedna przerwa na karmienie.

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin lub dwóch dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego masz prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i wrócić do pracy, jeżeli:

- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko lub inny członek najbliższej rodziny;
- przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania opieki przerwał działalność zarobkową.

Jeżeli jesteś pracownikiem opiekującym się dzieckiem poniżej 4. roku życia, to do ukończenia przez nie tego wieku pracodawca nie może bez Twojej zgody zatrudniać Cię w godzinach nadliczbowych. Musi uzyskać Twoją aprobatę również na pracę w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, a także na delegowanie poza stałe miejsce pracy.

Jako pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, przysługuje Ci w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin lub dwóch dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania zwolnienia w danym roku kalendarzowym decyduje pracownik w pierwszym wniosku.

URLOP NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

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 niespokrewnionej z dzieckiem, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 20 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 31 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 33 tygodnie – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 35 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 37 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci,

nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

Pracownik, o którym mowa wyżej, który przyjął dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, oraz pracownik, który przyjął dziecko w wieku do 14 roku życia – ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia. Urlop rozpoczyna się w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie później niż 21 dni od dnia odpowiednio przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

URLOP RODZICIELSKI

Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego masz prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze:

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

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 41 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 43 tygodni – w przypadku przyjęcia dwojga lub więcej dzieci,
- 38 tygodni – w przypadku, 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.

PAMIĘTAJ!

Każdemu z pracowników rodziców przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, a prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka



Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 41 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 43 tygodni - w przypadku przyjęcia dwojga lub więcej dzieci,

Nie może on jednak trwać dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

Pracownik, który przyjął na wychowanie dziecko i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wieku do ukończenia 14 roku życia, ma prawo do 38 tygodni urlopu rodzicielskiego.

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 przypadku porodu mnogiego.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej, w wymiarze wielokrotności tygodnia, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Wniosek należy złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

16 tygodni urlopu rodzicielskiego może być udzielone w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

Urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu pracownikom - rodzicom dziecka. Każdemu z pracowników rodziców przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, a prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka.

Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Wymiar urlopu ulega wtedy wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej niż do:

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

W przypadku łączenia przez 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, 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:

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

Zmianie ulegnie wówczas także wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego.

ŚWIADCZENIA W CZASIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO, URLOPU NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO I URLOPU RODZICIELSKIEGO

Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości **100%** podstawy wymiaru zasiłku.

Za cały okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości **70%** podstawy wymiaru zasiłku.

W razie złożenia przez pracownicę stosownego wniosku w terminie nie później niż 21 dni po porodzie miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego (i rodzicielskiego) wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku. Tak samo w przypadku, gdy pracownik nie później niż w ciągu 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza złoży stosowny wniosek zasiłek macierzyński za okres tego urlopu wyniesie 81,5% podstawy wymiaru.

Pracownikowi – ojcu dziecka za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu przysługuje zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

PAMIĘTAJ!

Prawo pracy zapewnia ochronę pracy kobiet i szereg uprawnień związanych z rodzicielstwem. Warto o nich wiedzieć i z nich korzystać.



URLOP OJCOWSKI

Będąc pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko, masz prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dwóch tygodni.

Urlop ojcowski będzie mógł być wykorzystany przez Ciebie w każdym czasie, zatem również w trakcie korzystania przez pracownicę (matkę dziecka) z urlopu macierzyńskiego, a także urlopu wychowawczego. Jedynym ograniczeniem będzie wiek dziecka. Wykorzystanie przez Ciebie urlopu ojcowskiego jest bowiem możliwe do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia albo do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

Urlopu ojcowskiego udziela się na Twój pisemny wniosek składany w terminie nie krótszym niż siedem dni przed rozpoczęciem korzystania z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo lub w 2 częściach, nie krótszych niż tydzień. Przy udzielaniu urlopu ojcowskiego tydzień urlopu odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym.

Za czas urlopu ojcowskiego przysługuje Ci zasiłek macierzyński w wysokości **100%** podstawy wymiaru zasiłku

URLOP WYCHOWAWCZY

Co jest celem urlopu wychowawczego?

Celem urlopu wychowawczego jest stworzenie warunków umożliwiających rodzicom lub opiekunom sprawowanie osobistej opieki nad małym dzieckiem. Prawo do korzystania z tego urlopu przysługuje tylko pracownikom.

Jaki jest wymiar urlopu wychowawczego i kto ma do niego prawo?

Jeżeli jesteś osobą zatrudnioną co najmniej sześć miesięcy, masz prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do trzech lat, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończyło 6. rok życia.

Do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia wliczają się Twoje poprzednie okresy zatrudnienia, bez względu na:

- długość przerw między okresami zatrudnienia,
- wymiar czasu pracy,
- tryb rozwiązania stosunku pracy.

Prawo do urlopu przysługuje Ci bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, rodzaj umowy o pracę i rodzaj pracodawcy oraz wymiar czasu pracy.

Prawa do urlopu wychowawczego nie będziesz mieć natomiast:

- jeżeli wykonujesz pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, np. na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej,
- w sytuacji tzw. samozatrudnienia (jeżeli prowadzisz własną działalność gospodarczą).

Urlop wychowawczy możesz wykorzystać najwyżej w 5 częściach.

Pracodawca udziela Ci urlopu wychowawczego na Twój pisemny wniosek, który należy złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca ma obowiązek udzielić Ci tego urlopu.

Bardzo istotne jest, że to Ty decydujesz o tym, ile wykorzystasz urlopu, na ile części go podzielisz (jednak nie więcej niż pięć) i jak długo będzie trwać każda z części urlopu. Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka.

Podczas korzystania z urlopu wychowawczego następuje zawieszenie stosunku pracy. Okres ten jednak wlicza się do Twojego okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze i staż pracy.

Korzystając z urlopu wychowawczego, podlegasz tzw. szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Pracodawca nie może wypowiedzieć Ci ani rozwiązać umowy o pracę na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu do dnia zakończenia tego urlopu.

Jeżeli korzystasz z obniżonego wymiaru czasu pracy w ramach urlopu wychowawczego, pracodawca nie może wypowiedzieć Ci umowy ani wypowiedzieć warunków pracy lub płacy przez maksymalnie rok korzystania z tego uprawnienia, chyba że wcześniej wrócisz do starego wymiaru czasu pracy.

PAMIĘTAJ!

Urlop wypoczynkowy, do którego pracownik nabył prawo przed urlopem wychowawczym, nie ulega przedawnieniu.

Nie zostanie on również proporcjonalnie obniżony z powodu korzystania z urlopu wychowawczego w tym samym roku kalendarzowym, w którym nabyło się prawo do urlopu wypoczynkowego, a następnie powróciło do pracy.



UMOWA ZLECENIA

Umowa zlecenia, to umowa cywilnoprawna regulowana Kodeksem cywilnym. Przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej.

Stronami umowy mogą być zarówno osoby fizyczne jak i osoby prawne.

Strony umowy zlecenia tradycyjnie nazywa się zleceniodawcą (zlecający wykonanie określonych czynności) i zleceniobiorcą (wykonującym zlecenie).

Umowę zlecenia, jako umowę cywilnoprawną, cechuje:

- swobodne kształtowanie jej treści,
- nieokreślenie dobowych i tygodniowych limitów czasu pracy,
- od dobrej woli stron umowy zależy wprowadzenie płatnych zwolnień lekarskich i urlopów,
- dobrowolność w ustalaniu terminu i miejsca pracy,
- możliwość zastąpienia zleceniobiorcy przez osobę trzecią.

Zbyt wiele elementów pracowniczych spowodowałoby przekształcenie jej w umowę o pracę.

Umowę zlecenie można wypowiedzieć w każdym czasie, mogą to zrobić obie strony. Gdy zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, zleceniobiorca jest odpowiedzialny za powstałą szkodę. Wypowiedzenie zlecenia następuje ze skutkiem natychmiastowym, chyba że strona w dokonanym wypowiedzeniu określa inny termin zakończenia umowy. Ponadto w umowie zleceniu można określić termin wypowiedzenia umowy.

Wysokość procentowa składek na poszczególne rodzaje ubezpieczeń:

- emerytalne – 19,52 proc. podstawy wymiaru składek (po 9,76 proc. opłacają zleceniodawca i zleceniobiorca),
- rentowe – 8 proc. podstawy wymiaru (6,5 proc. opłaca zleceniodawca, a 1,5 proc. zleceniobiorca),
- chorobowe – 2,45 proc. podstawy (w całości opłaca zleceniobiorca),
- wypadkowe – stopa procentowa składki jest zróżnicowana, zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz odpowiednimi aktami wykonawczymi do tej ustawy,
- zdrowotne – 9 proc. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pomniejszone o 13,71 proc., tj. składki finansowane przez zleceniobiorcę łącznie ze składką na ubezpieczenie chorobowe (7,75 proc. pokrywane jest z podatku, a 1,25 proc. opłaca zleceniobiorca).

SKŁADKI

Tytuł ubezpieczenia	Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe	Zdrowotne
Student lub uczeń do 26. roku życia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osoba zatrudniona w innej firmie z wynagrodzeniem co najmniej minimalnym	<input checked="" type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> (dobrowolne)	<input checked="" type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> (dobrowolne)	NIE	<input type="checkbox"/> jeśli nie ma składek emerytalnych i rentowych <input checked="" type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> jeśli są składki emerytalne i rentowe (TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą)	<input checked="" type="checkbox"/>
Własny pracownik	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Osoba bezrobotna	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> (dobrowolne)	<input checked="" type="checkbox"/> jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy <input type="checkbox"/> jeśli poza siedzibą	<input checked="" type="checkbox"/>
Osoba zatrudniona w innej firmie z wynagrodzeniem niższym od minimalnego	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> (dobrowolne)	<input checked="" type="checkbox"/> jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy <input type="checkbox"/> jeśli poza siedzibą	<input checked="" type="checkbox"/>
Emeryt, rencista	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> (dobrowolne)	<input checked="" type="checkbox"/> jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy <input type="checkbox"/> jeśli poza siedzibą	<input checked="" type="checkbox"/>
Kolejna umowa zlecenie w tym samym czasie	<input checked="" type="checkbox"/> (do minimalnego wynagrodzenia) <input type="checkbox"/> (dobrowolne po przekroczeniu minimalnego wynagrodzenia z poprzednich umów)	<input checked="" type="checkbox"/> (do minimalnego wynagrodzenia) <input type="checkbox"/> (dobrowolne po przekroczeniu minimalnego wynagrodzenia z poprzednich umów)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> jeśli nie ma składek emerytalnych i rentowych <input checked="" type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> jeśli są składki emerytalne i rentowe (TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą)	<input checked="" type="checkbox"/>
Przedsiębiorca	<input checked="" type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> (dobrowolne tylko przy pełnym ZUS-ie)	<input checked="" type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> (dobrowolne tylko przy pełnym ZUS-ie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> jeśli nie ma składek emerytalnych i rentowych <input checked="" type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> jeśli są składki emerytalne i rentowe (TAK, jeśli umowa wykonywana jest w siedzibie zleceniodawcy, NIE – jeśli poza siedzibą)	<input checked="" type="checkbox"/>

PAMIĘTAJ!

Umowa zlecenie z co najmniej minimalnym wynagrodzeniem, od którego są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy jest wliczana do 365 dni uprawniających do nabycia prawa do zasiłku.

UMOWA O DZIEŁO

Umowa o dzieło jest to umowa cywilnoprawna, która nie podlega zapisom Kodeksu pracy, a regulowana jest Kodeksem cywilnym.

W oparciu o tę umowę przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia powinna być określona w umowie, niekoniecznie kwotowo. Zamiast kwoty mogą znaleźć się wskazówki pomocne w określeniu wynagrodzenia po zakończeniu pracy. Wskazówki te powinny określać, czego spodziewa się zamawiający i za co mógłby zapłacić wyższe wynagrodzenie, a co będzie odpowiadało za to, iż przyjmujący zamówienie otrzyma niższe wynagrodzenie.

ODPROWADZANE SKŁADKI

Umowa ta nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym, czyli nie są odprowadzane składki emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe. Nie jest też odprowadzana składka zdrowotna. Z jednym wyjątkiem - składki te płaci się od umów o dzieło zawartych z własnym pracownikiem.

PAMIĘTAJ!

Sama umowa o dzieło nie daje prawa do korzystania z usług opieki medycznej bezpłatnie oraz nie uprawnia do zasiłku dla bezrobotnych.

Składki	Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe	Zdrowotne
Umowa o dzieło	✘	✘	✘	✘	✘
Umowa o pracę + dzieło - różni pracodawcy	✔ Tylko z tytułu stosunku pracy	✔ Tylko z tytułu stosunku pracy	✔ Tylko z tytułu stosunku pracy	✔ Tylko z tytułu stosunku pracy	✔ Tylko z tytułu stosunku pracy
Umowa o pracę + dzieło - ten sam pracodawca	✔ Obowiązują od całości umów	✔ Tylko z tytułu stosunku pracy	✔ Obowiązują od całości umów	✔ Obowiązują od całości umów	✔ Obowiązują od całości umów

Obowiązuje opłacenie podatku dochodowego.

COŚ WIĘCEJ?

Szczegółowych informacji na temat obowiązków i praw pracownika udziela Państwowa Inspekcja Pracy.

Poniżej podajemy źródło, z którego korzystaliśmy i do którego możesz się odwołać.

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy z późniejszymi zmianami
- Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Poradzenia!



kontakt@zielonalinia.gov.pl

19524 

☎ Opłata jak za połączenie lokalne wg taryfy operatora

Poradnik

„WYBRANE ZAGADNIENIA Z KODEKSU PRACY”

Opracowanie:

Zespół redakcyjny Zielonej Linii

Publikacja udostępniana **nieodpłatnie**

Stan prawny na dzień: **1 czerwca 2023**