

DARMOWY EBOOK DLA PRACODAWCY

Rodzic w pracy: urlopy, elastyczna organizacja pracy i ochrona

Urlop rodzicielski, wychowawczy, opiekuńczy, zwolnienie na dziecko i praca zdalna rodzica — terminy wniosków, obowiązki pracodawcy i ewidencja w 2026 roku.

Szymon Mojsak Stan prawny: wrzesień 2026



Spis treści

1. Mapa uprawnień rodzica w 2026 roku	3
1.1. Nowość 2026: staż pracy	4
2. Narodziny dziecka: macierzyński, uzupełniający i ojcowski	5
2.1. Uzupełniający urlop macierzyński dla rodziców wcześniaków	6
2.2. Urlop ojcowski	7
3. Urlop rodzicielski: 41 tygodni do podziału	8
3.1. 9 tygodni nieprzenoszalnych w praktyce	8
3.2. Części, terminy i wnioski	9
3.3. Urlop rodzicielski połączony z pracą	9
3.4. Ile dostaje pracownik: zasiłek macierzyński	10
4. Urlop wychowawczy i obniżony wymiar czasu pracy	11
4.1. Zasady udzielania urlopu wychowawczego	12
4.2. Obniżenie wymiaru czasu pracy zamiast urlopu	12
5. Opieka na co dzień: dni wolne i ograniczenia w organizacji pracy	13
5.1. Trzy różne pule, które łatwo pomylić	13
5.2. Urlop opiekuńczy	14
5.3. Ograniczenia w organizacji pracy rodzica	14
6. Elastyczna organizacja pracy i praca zdalna rodzica	16
6.1. Wniosek z art. 188 ¹ krok po kroku	16
6.2. Praca zdalna rodzica małego dziecka	17
7. Ochrona przed zwolnieniem i powrót do pracy	19
7.1. Od kiedy i do kiedy trwa ochrona	20
7.2. Powrót na to samo stanowisko	20
7.3. Ile kosztuje naruszenie	21
8. Wnioski, terminy i ewidencja	22
8.1. Gdzie trafia który dokument	22
8.2. Kalendarz terminów dla działu kadr	23
8.3. Ewidencja nieobecności rodzica	23
9. Najczęściej zadawane pytania	25

Mapa uprawnień rodzica w 2026 roku

✓ W SKRÓCIE

- Pracownik-rodzic może w ciągu kilku lat skorzystać z kilkunastu odrębnych uprawnień: od urlopu macierzyńskiego, przez rodzicielski i wychowawczy, po zwolnienie na dziecko z art. 188 i elastyczną organizację pracy.
- Większość wniosków pracodawca **musi uwzględnić** — ma wpływ najwyżej na organizację zastępstwa, a nie na samo prawo do urlopu.
- Od 19 marca 2025 r. obowiązuje uzupełniający urlop macierzyński dla rodziców wcześniaków i dzieci hospitalizowanych po porodzie.
- Od 8 lipca 2026 r. naruszenie przepisów o uprawnieniach rodzicielskich jest zagrożone grzywną od 2 000 zł do 60 000 zł.

Przepisy o rodzicielstwie w Kodeksie pracy to już nie trzy urlopy związane z porodem. Po wdrożeniu dyrektywy work-life balance w 2023 r. pracodawca obsługuje cały katalog uprawnień — od miesiący urlopu po pojedyncze godziny zwolnienia. Każde ma własny termin wniosku, zasady odmowy i okres ochrony przed zwolnieniem.

Ten ebook nie powtarza podstaw opisanych w naszym [Kompendium wiedzy o urlopach](#). Skupia się na tym, co w praktyce robi dział kadr: jakie wnioski przyjąć, w jakim terminie odpowiedzieć, kiedy wolno odmówić, jak oznaczyć nieobecność w ewidencji i czego nie robić, gdy pracownik jest chroniony.



Uprawnienie	Wymiar	Wniosek	Czy można odmówić
Urlop macierzyński (art. 180 KP)	20–37 tygodni	przed porodem — na wniosek; po porodzie z mocy prawa	nie
Uzupełniający urlop macierzyński (art. 180 ² KP)	do 15 albo do 8 tygodni	min. 21 dni przed końcem macierzyńskiego	nie
Urlop rodzicielski (art. 182 ¹ a KP)	41 albo 43 tygodnie	min. 21 dni przed	nie
Urlop ojcowski (art. 182 ³ KP)	2 tygodnie	min. 7 dni przed	nie
Urlop wychowawczy (art. 186 KP)	do 36 miesięcy	min. 21 dni przed	nie
Obniżenie wymiaru (art. 186 ⁷ KP)	do ½ etatu	21 dni przed	nie
Zwolnienie na dziecko (art. 188 KP)	2 dni albo 16 godzin rocznie	brak ustawowego terminu	nie
Urlop opiekuńczy (art. 173 ¹ KP)	5 dni rocznie	min. 1 dzień przed	nie
Elastyczna organizacja pracy (art. 188 ¹ KP)	wg wniosku	min. 21 dni przed	tak, z uzasadnieniem w 7 dni
Praca zdalna rodzica dziecka do 4 lat (art. 67 ¹⁰ § 6 KP)	wg wniosku	brak ustawowego terminu	tylko z powodu organizacji lub rodzaju pracy

Wymiary w tabeli dotyczą typowej sytuacji — urodzenia jednego dziecka albo kilkorga przy jednym porodzie. Przepisy przewidują dłuższe okresy m.in. dla rodziców dzieci z zaświadczeniem z ustawy „Za życiem” i dla dzieci z orzeczeniem o niepełnosprawności.

1.1. Nowość 2026: staż pracy

📌 ZAPAMIĘTAJ

Od 1 stycznia 2026 r. (u pracodawców prywatnych od 1 maja 2026 r.) do okresu zatrudnienia wlicza się m.in. okresy prowadzenia działalności gospodarczej i wykonywania umowy zlecenia, za które opłacano składki emerytalne i rentowe.

⚠️ NA CO UWAGAĆ

Stary formularz wniosku bez pozycji na uzupełniający urlop macierzyński albo odmowa urlopu wychowawczego „bo nie ma pół roku stażu u nas” to dziś realne ryzyko przy kontroli.

Narodziny dziecka: macierzyński, uzupełniający i ojcowski



Trzy urlopy związane bezpośrednio z porodem mają wspólną cechę: pracodawca nie decyduje o ich udzieleniu. Jego rola sprowadza się do przyjęcia wniosku z kompletem dokumentów, odnotowania nieobecności i — w firmie zgłaszającej do ubezpieczenia chorobowego ponad 20 osób — wypłaty zasiłku.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 180 § 1–2 Kodeksu pracy

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (31, 33, 35 i 37 tygodni — odpowiednio przy dwojgu, trojgu, czworgu oraz pięciorgu i więcej dzieciach). Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Urlop macierzyński z perspektywy kadr

Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu przed porodem, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu (art. 183¹ § 2 KP). Urlop przysługuje z mocy prawa, a dział kadr potrzebuje przede wszystkim skróconego odpisu aktu urodzenia dziecka. Wzór pisma dla pracownicy, która chce rozpocząć urlop przed porodem, znajdziesz na stronie [wniosek o urlop macierzyński](#).

→ REZYGNACJA MATKI

Po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni po porodzie pracownica może zrezygnować z reszty urlopu, jeżeli przejmie ją ojciec dziecka. Wniosek składa najpóźniej 7 dni przed powrotem do pracy (art. 180 § 4 i § 8 KP).

→ PRZEJĘCIE PRZEZ OJCA

Ojciec zatrudniony u Ciebie składa wniosek o część urlopu macierzyńskiego co najmniej 14 dni przed jej rozpoczęciem (art. 180 § 9 KP). Oba wnioski pracodawca jest obowiązany uwzględnić.

✓ CO PRZYGOTOWAĆ

Harmonogram powrotu pracownicy i ewentualnego zastępstwa. Jeżeli zatrudnisz zastępcę na umowę na zastępstwo, ta umowa — w odróżnieniu od innych umów terminowych — nie przedłuża się do dnia porodu, gdyby zastępczyni zaszła w ciążę (art. 177 § 3¹ KP).

2.1. Uzupełniający urlop macierzyński dla rodziców wcześniaków

Najmłodsze z uprawnień przysługuje bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, gdy dziecko urodziło się przedwcześnie albo trafiło do szpitala po porodzie.

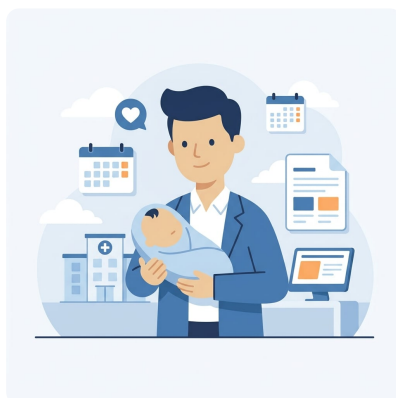
PODSTAWA PRAWNA

Art. 180² § 1 Kodeksu pracy

Pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego — w wymiarze tygodnia za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu.

Sytuacja dziecka	Liczy się pobyt w szpitalu	Maksymalny wymiar
Urodzone przed 28. tygodniem ciąży lub z masą do 1000 g	do upływu 15. tygodnia po porodzie	15 tygodni
Urodzone między 28. a 37. tygodniem ciąży, masa powyżej 1000 g	do upływu 8. tygodnia po porodzie	8 tygodni
Urodzone po 37. tygodniu ciąży, pobyt w szpitalu min. 2 kolejne dni, rozpoczęty między 5. a 28. dniem po porodzie	od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie	8 tygodni

Okresy pobytu w szpitalu się sumuje, a niepełny tydzień zaokrągla w górę. Przy bliźniętach liczy się dziecko o najniższej masie urodzeniowej i dziecko najdłużej hospitalizowane.



🔍 CO SPRAWDZIĆ WE WNIOSKU

Termin złożenia — co najmniej 21 dni przed końcem urlopu macierzyńskiego. Do wniosku pracownik dołącza zaświadczenie ze szpitala z okresem pobytu dziecka i informacją o tygodniu ciąży lub masie urodzeniowej (art. 180² § 4–5 KP).

✓ WYNAGRODZENIE

Za okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru, tak jak za urlop macierzyński. Szczegóły zmian opisaliśmy we wpisie [urlop dla rodziców wcześniaków](#).

2.2. Urlop ojcowski

Urlop ojcowski trwa do 2 tygodni i trzeba go wykorzystać do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia (przy przysposobieniu — w ciągu 12 miesięcy od uprawomocnienia się postanowienia, nie dłużej niż do 14. roku życia dziecka). Można go podzielić najwyżej na 2 części, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

→ WNIOSEK

Pracownik składa go w postaci papierowej lub elektronicznej co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem urlopu. Pracodawca jest obowiązany go uwzględnić (art. 182³ § 2 KP). Gotowy formularz: [wniosek o urlop ojcowski](#).

⚠ CZĘSTY BŁĄD

Traktowanie urlopu ojcowskiego jak wypoczynkowego i przesuwanie go „na spokojniejszy miesiąc”. Pracodawca nie ma prawa zmienić terminu wskazanego we wniosku złożonym w terminie.

💡 PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Sklep sieciowy, 35 osób

Sprzedawca składa 1 czerwca wniosek o urlop ojcowski od 10 czerwca, w szczycie sezonu. Wniosek wpłynął 9 dni przed urlopem, więc termin 7 dni jest zachowany i kierownik nie może przesunąć urlopu. Więcej czasu na zastępstwo daje dopiero wniosek o urlop rodzicielski, składany co najmniej 21 dni wcześniej.

🔗 OJCOWSKI I RODZICIELSKI RAZEM

Urlop ojcowski przysługuje niezależnie od urlopu rodzicielskiego i nie zmniejsza jego wymiaru. Ojciec może wykorzystać oba, także jeden bezpośrednio po drugim.

Urlop rodzicielski: 41 tygodni do podziału



Urlop rodzicielski to najdłuższe płatne uprawnienie rodzica. Rodzice mogą go dzielić między siebie, brać równolegle, rozkładać na części i łączyć z pracą na część etatu.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 182'a § 1, 3 i 4 Kodeksu pracy

Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 41 tygodni (przy jednym dziecku) albo do 43 tygodni (przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie). Urlop przysługuje łącznie obojgu rodzicom. Każdemu z rodziców przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego – prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców.

3.1. 9 tygodni nieprzenoszalnych w praktyce

Z 41 tygodni po 9 tygodni jest zarezerwowanych dla każdego z rodziców. Jeżeli ojciec z nich nie skorzysta, matka może wykorzystać najwyżej 32 tygodnie – pozostałe 9 przepada. Przy 43 tygodniach matka wykorzysta maksymalnie 34.

ZAPAMIĘTAJ

Skorzystanie z co najmniej 9 tygodni urlopu rodzicielskiego oznacza, że rodzic wykorzystał swoją nieprzenoszalną część (art. 182'a § 5 KP). Kadry nie muszą pilnować, które konkretne tygodnie są „wyłączone”.

WSKAZÓWKA

Przy każdym wniosku zbieraj oświadczenie o tym, ile urlopu rodzicielskiego wykorzystał już drugi rodzic. Bez tej informacji nie ustalisz, ile tygodni pracownikowi jeszcze przysługuje.

3.2. Części, terminy i wnioski

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, najpóźniej do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat (art. 182'c KP). Liczbę części ustala się na podstawie liczby wniosków — w tym wniosków o zasiłek macierzyński składanych przez drugiego rodzica.

→ KROK 1

Pracownik składa wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej co najmniej 21 dni przed rozpoczęciem urlopu. Pracodawca jest obowiązany go uwzględnić (art. 182'd § 1 KP).

→ KROK 2

Sprawdź, czy wniosek mieści się w limicie części i tygodni oraz czy dołączono dokumenty wymagane rozporządzeniem z 11 marca 2025 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (Dz.U. 2025 poz. 322).

→ KROK 3

Odnotuj datę złożenia wniosku. Od tego dnia — ale nie wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem urlopu — pracownik jest chroniony przed wypowiedzeniem.

⚠ REZYGNACJA Z URLOPU

Pracownik może wrócić do pracy przed końcem urlopu rodzicielskiego tylko za zgodą pracodawcy (art. 182'd § 3 KP). To jedna z nielicznych decyzji, które w tym obszarze należą do firmy.

3.3. Urlop rodzicielski połączony z pracą

Pracownik może łączyć urlop rodzicielski z pracą u tego samego pracodawcy w wymiarze nie wyższym niż połowa etatu. Wówczas urlop proporcjonalnie się wydłuża — najwyżej do 82 tygodni przy jednym dziecku i do 86 tygodni przy większej liczbie dzieci (art. 182'e i 182'f KP).

📄 PODSTAWA PRAWNA

Art. 182'e § 2 Kodeksu 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 w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

💡 PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Biuro rachunkowe, 18 osób

Księgowa po urlopie macierzyńskim chce przez 20 tygodni łączyć urlop rodzicielski z pracą na ½ etatu. Pracodawca się zgadza. Te 20 tygodni to połowa etatu urlopu, więc wykorzystuje ona 10 tygodni wymiaru, a pozostałe 10 tygodni wydłużają jej urlop. W ewidencji czasu pracy te tygodnie wymagają dwóch pozycji dziennie: 4 godzin pracy i 4 godzin urlopu rodzicielskiego. Zasiłek macierzyński zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru pracy.

3.4. Ile dostaje pracownik: zasiłek macierzyński

Za urlop macierzyński, uzupełniający, rodzicielski i ojcowski pracodawca nie płaci wynagrodzenia. Pracownik otrzymuje zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego (art. 184 KP), obliczany od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku.

Okres	Wysokość zasiłku
Urlop macierzyński, uzupełniający macierzyński, ojcowski	100% podstawy
Urlop rodzicielski	70% podstawy
Macierzyński + rodzicielski, gdy matka złoży wniosek najpóźniej 21 dni po porodzie	81,5% podstawy za cały okres
9 tygodni rodzicielskiego wykorzystywanych przez drugiego rodzica	70% podstawy

Podstawa prawna: art. 30a i art. 31 [ustawy zasiłkowej](#). Jeśli tak obliczony zasiłek jest niższy od świadczenia rodzicielskiego (1 000 zł miesięcznie), podwyższa się go do tej kwoty. Zasiłek wypłaca pracodawca, który zgłasza do ubezpieczenia chorobowego ponad 20 osób, a w mniejszych firmach — ZUS.

WSKAZÓWKA

Na pytanie „co się bardziej opłaca” odpowie [kalkulator zasiłku macierzyńskiego](#). Twardy termin ma tylko wniosek o 81,5% — 21 dni od porodu.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Podstawa wymiaru 6 000 zł, jedno dziecko

Wariant 100% + 70%: przez 20 tygodni urlopu macierzyńskiego matka dostaje zasiłek odpowiadający 6 000 zł miesięcznie, a przez 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego — 4 200 zł. Wariant 81,5%: przez całe 52 tygodnie otrzymuje 4 890 zł miesięcznie. Łączna kwota w obu wariantach jest praktycznie taka sama: 20 tygodni × 100% plus 32 tygodnie × 70% daje równowartość 42,4 tygodnia pełnej podstawy, a 52 tygodnie × 81,5% — 42,38. Różnica polega na rozłożeniu pieniędzy w czasie. Jeżeli jednak matka po wniosku o 81,5% nie wykorzysta ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, na jej wniosek zasiłek za urlop macierzyński zostanie wyrównany do 100%.

Urlop wychowawczy i obniżony wymiar czasu pracy



Urlop wychowawczy jest bezpłatny, ale jego skutki dla firmy są dłuższe niż przy jakimkolwiek innym urlopie: stanowisko trzeba zabezpieczyć nawet na 3 lata, a pracownik przez cały ten czas jest chroniony przed zwolnieniem.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 186 § 1–2 Kodeksu pracy

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. (...) 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.

Staż 6 miesięcy liczony po nowemu

Warunek 6 miesięcy nie dotyczy pracy u Ciebie — do stażu wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia. Od 2026 r. art. 302¹ KP nakazuje dodatkowo wliczać do okresu zatrudnienia okresy prowadzenia działalności gospodarczej oraz wykonywania umowy zlecenia, za które opłacano składki emerytalne i rentowe. U pracodawców prywatnych nowe zasady stosuje się od 1 maja 2026 r.

RYZYKO

Odmowa urlopu wychowawczego z powodu „zbyt krótkiego stażu” bez sprawdzenia wcześniejszych okresów pracy to naruszenie uprawnień rodzicielskich. Poproś pracownika o świadectwa pracy lub dokumenty potwierdzające okresy zlecenia i działalności. Więcej o zmianach: [zlecenie i JDG wliczane do stażu pracy](#).

4.1. Zasady udzielania urlopu wychowawczego

- 36 miesięcy przysługuje łącznie obojgu rodzicom, a każdy z nich ma wyłączne prawo do 1 miesiąca, którego nie może przenieść na drugiego (art. 186 § 4 KP). Samotny rodzic ma prawo do pełnych 36 miesięcy.
- Urlop można podzielić na nie więcej niż 5 części. Liczbę części ustala się na podstawie liczby wniosków.
- Wniosek składa się co najmniej 21 dni przed rozpoczęciem urlopu. Jeżeli pracownik się spóźni, pracodawca udziela urlopu najpóźniej z upływem 21 dni od złożenia wniosku (art. 186 § 7¹ KP).
- Pracownik może wycofać wniosek najpóźniej 7 dni przed rozpoczęciem urlopu.
- Z urlopu można zrezygnować w każdym czasie za zgodą pracodawcy albo po zawiadomieniu go najpóźniej 30 dni przed planowanym powrotem (art. 186³ KP).
- W czasie urlopu pracownik może pracować zarobkowo, także u Ciebie, jeżeli nie wyłącza to osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186² § 1 KP).

→ GDY OPIEKA USTAŁA

Jeżeli ustalisz, że pracownik trwale przestał sprawować osobistą opiekę nad dzieckiem, wezwij go do powrotu do pracy w terminie nie późniejszym niż 30 dni od powzięcia tej wiadomości i nie wcześniejszym niż 3 dni od wezwania (art. 186² § 2 KP).

4.2. Obniżenie wymiaru czasu pracy zamiast urlopu

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może zamiast niego pracować w obniżonym wymiarze — nie niższym niż połowa etatu. Wniosek składa 21 dni przed zmianą; jeśli się spóźni, pracodawca obniża wymiar najpóźniej po 21 dniach od złożenia wniosku. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek, a obniżony wymiar nie zmniejsza puli urlopu wychowawczego (art. 186⁷ KP). Wzór pisma: [wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy](#).

✓ CO ZROBIĆ W KADRACH

Sporządź aneks lub porozumienie zmieniające wymiar etatu, zaktualizuj harmonogram i normę czasu pracy w ewidencji. Wynagrodzenie liczy się proporcjonalnie do nowego wymiaru.

⚠ OCHRONA

Od złożenia wniosku do powrotu do pełnego wymiaru, nie dłużej jednak niż łącznie przez 12 miesięcy, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy (art. 186⁸ § 1 pkt 2 KP). Ochrona nie rozciąga się więc automatycznie na cały okres pracy na część etatu.

Opieka na co dzień: dni wolne i ograniczenia w organizacji pracy



Długie urlopy kończą się po pierwszych latach życia dziecka. Krótkie zwolnienia i ograniczenia w organizacji czasu pracy działają dłużej — zwolnienie z art. 188 aż do 14. roku życia dziecka — i to one generują najwięcej błędów w ewidencji.

5.1. Trzy różne pule, które łatwo pomylić

Zwolnienie	Wymiar w roku	Wynagrodzenie	Wniosek
Opieka nad dzieckiem do 14 lat (art. 188 KP)	2 dni albo 16 godzin	100%	w postaci papierowej lub elektronicznej
Siła wyższa (art. 148 ¹ KP)	2 dni albo 16 godzin	50%	najpóźniej w dniu zwolnienia
Urlop opiekuńczy (art. 173 ¹ KP)	5 dni	bez wynagrodzenia	min. 1 dzień przed

W każdej z tych pul o sposobie wykorzystania — w dniach czy w godzinach — decyduje pracownik w pierwszym wniosku złożonym w danym roku kalendarzowym. Przy niepełnym etacie wymiar godzinowy ustala się proporcjonalnie, a niepełną godzinę zaokrągla w górę.

📄 PODSTAWA PRAWNA

Art. 188 § 1–2 Kodeksu pracy

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. O sposobie wykorzystania zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku składanym w postaci papierowej lub elektronicznej w danym roku kalendarzowym.

🚩 ZAPAMIĘTAJ

Liczba dzieci nie zwiększa wymiaru — pracownik z trójką dzieci ma te same 2 dni lub 16 godzin. Jeżeli oboje rodzice są zatrudnieni, ze zwolnienia z art. 188 może korzystać jedno z nich (art. 189¹ KP), dlatego w aktach osobowych powinno się znaleźć oświadczenie pracownika o zamiarze korzystania z uprawnień rodzicielskich. Szczegóły rozliczania opisaliśmy we wpisie [opieka nad dzieckiem: 2 dni lub 16 godzin](#).

5.2. Urlop opiekuńczy

Urlop opiekuńczy przysługuje w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym na osobistą opiekę lub wsparcie dla członka rodziny (syna, córki, matki, ojca, małżonka) albo osoby mieszkającej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki z poważnych względów medycznych. Udziela się go w dniach, które są dla pracownika dniami pracy.

🔍 CO MUSI ZAWIERAĆ WNIOSEK

Imię i nazwisko osoby wymagającej opieki, przyczynę konieczności zapewnienia opieki oraz stopień pokrewieństwa, a w przypadku osoby spoza rodziny — jej adres zamieszkania (art. 173¹ § 5 KP). Formularz: [wniosek o urlop opiekuńczy](#).

✓ SKUTKI

Urlop jest bezpłatny, ale wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 173² KP). Od złożenia wniosku do końca urlopu pracownik jest chroniony przed wypowiedzeniem tak jak przy urlopach rodzicielskich (art. 173³ KP).

🔍 WSKAZÓWKA

Gdy dziecko jest chore, pracownik zwykle nie potrzebuje urlopu opiekuńczego. Zwolnienie lekarskie na opiekę nad chorym dzieckiem do 14 lat daje zasiłek opiekuńczy w wysokości 80% podstawy, przez maksymalnie 60 dni w roku kalendarzowym łącznie.

5.3. Ograniczenia w organizacji pracy rodzica

Oprócz dni wolnych Kodeks pracy ogranicza sposób, w jaki możesz planować pracę rodzica. Większość tych ograniczeń znosi pisemna lub elektroniczna zgoda pracownika — ale bez niej polecenie jest nielegalne.

- **Dziecko do 8 lat** — bez zgody pracownika nie wolno go zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy ani delegować poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2 KP).
- **Dziecko do 4 lat** — w systemach z wydłużonym dobowym wymiarem (np. równoważnym) czas pracy bez zgody pracownika nie może przekraczać 8 godzin na dobę (art. 148 pkt 3 KP).
- **Karmienie piersią** — pracownica ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw wliczanych do czasu pracy, a przy więcej niż jednym dziecku do dwóch przerw po 45 minut (art. 187 KP). Wzór: [wniosek o przerwy na karmienie piersią](#).

💡 PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Hurtownia, praca w systemie równoważnym

Magazynier, ojciec dwulatka, pracuje w systemie równoważnym z dniówkami po 12 godzin. W aktach nie ma jego zgody na pracę powyżej 8 godzin. Każda 12-godzinna zmiana w harmonogramie narusza art. 148 pkt 3 KP, a każde wezwanie do nadgodzin — art. 178 § 2 KP. Rozwiązaniem jest zebranie zgody albo ułożenie dla tego pracownika dniówek nie dłuższych niż 8 godzin.

Jak rozliczyć zwolnienie godzinowe



→ WYBÓR W PIERWSZYM WNIOSKU

Jeżeli pracownik w styczniowym wniosku wskazał godziny, do końca roku rozliczasz zwolnienie z art. 188 wyłącznie w godzinach. Zmiana na dni jest możliwa dopiero od nowego roku kalendarzowego.

♀ NIEPEŁNY ETAT

Pracownik na $\frac{3}{4}$ etatu ma 12 godzin zwolnienia z art. 188 ($16 \times \frac{3}{4}$). Przy $\frac{1}{2}$ etatu — 8 godzin. Niepełną godzinę zaokrąglasz w górę.

₹ WYNAGRODZENIE

Za godziny zwolnienia z art. 188 wypłacasz wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy, a za godziny zwolnienia z art. 148¹ — połowę tej kwoty. Dlatego w ewidencji obie pule muszą być rozróżnione.

✓ DOBRA PRAKTYKA

Na początku roku przypomnij rodzicom, że wybór między dniami a godzinami zapada w pierwszym wniosku.

⚠ CZĘSTY BŁĄD

Odliczanie zwolnienia z art. 188 od urlopu wypoczynkowego albo żądanie od pracownika „odpracowania” godzin opieki. Zwolnienie jest odrębnym, płatnym uprawnieniem i nie wymaga podawania przyczyny ani przedstawiania zaświadczeń.

Elastyczna organizacja pracy i praca zdalna rodzica



Wnioski o elastyczną organizację pracy i o pracę zdalną różnią się od urlopów tym, że pracodawca **może** odmówić — ale w terminie, w postaci papierowej lub elektronicznej i z konkretnym uzasadnieniem.

6.1. Wniosek z art. 188¹ krok po kroku

Pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 lat może wnioskować o elastyczną organizację pracy. Kodeks wymienia jej formy wprost: pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy, pracy weekendowej, ruchomy rozkład czasu pracy, indywidualny rozkład czasu pracy oraz obniżenie wymiaru etatu.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 188¹ § 4–5 Kodeksu pracy

Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika oraz potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

→ KROK 1

Sprawdź, czy wniosek zawiera wymagane elementy: imię, nazwisko i datę urodzenia dziecka, przyczynę, okres korzystania i rodzaj elastycznej organizacji (art. 188¹ § 3 KP). Pracownik składa go co najmniej 21 dni przed planowanym rozpoczęciem. Wzór: [wniosek o elastyczną organizację pracy](#).

→ KROK 2

Odpowiedz w ciągu 7 dni kalendarzowych od otrzymania wniosku — uwzględnij go, odmów z podaniem przyczyny albo zaproponuj inny termin.

→ KROK 3

Uzasadnienie odmowy oprzyj na faktach: obsada zmiany, godziny pracy klienta, charakter stanowiska. Ogólnik „ze względów organizacyjnych” trudno obronić w sporze.

✓ KROK 4

Po uwzględnieniu wniosku zmień harmonogram, rozkład lub porozumienie o pracy zdalnej i zachowaj odpowiedź w dokumentacji. Pracownik może w każdej chwili wnioskować o powrót do poprzedniej organizacji pracy, jeżeli zmieniły się okoliczności — ten wniosek również wymaga odpowiedzi w 7 dni (art. 188¹ § 6 KP).

⚠ OCHRONA

Złożenie wniosku nie może być przyczyną wypowiedzenia ani rozwiązania umowy. W sporze to pracodawca musi udowodnić, że kierował się innym powodem (art. 188¹ § 7–8 KP).

6.2. Praca zdalna rodzica małego dziecka

Wniosek o pracę zdalną od rodzica dziecka do 4 lat ma silniejszą pozycję niż zwykły wniosek o elastyczną organizację pracy. Art. 67¹⁹ § 6 KP obejmuje także pracownice w ciąży i osoby opiekujące się członkiem rodziny z orzeczeniem o niepełnosprawności.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 67¹⁹ § 6 Kodeksu pracy

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia (...) o wykonywanie pracy zdalnej, 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 w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.

	Art. 188 ¹ (dziecko do 8 lat)	Art. 67 ¹⁹ § 6 (dziecko do 4 lat)
Zasada	pracodawca rozpatruje wniosek	pracodawca jest obowiązany uwzględnić
Podstawy odmowy	potrzeby i możliwości pracodawcy	tylko organizacja lub rodzaj pracy
Termin odpowiedzi	7 dni od otrzymania	7 dni roboczych od złożenia
Termin wniosku	min. 21 dni przed	brak ustawowego

Wzór dla pracownika: [wniosek o pracę zdalną](#). Kiedy odmowa jest uzasadniona, wyjaśniamy we wpisie [praca zdalna rodzica dziecka do lat 4](#).

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Firma usługowa, dział obsługi klienta

Konsultantka, mama trzylatka, prosi o pracę zdalną 5 dni w tygodniu. Kierownik chce odmówić, bo „zespół powinien pracować razem”. To nie jest przyczyna z art. 67¹⁸ § 6 KP. Stanowisko wymaga jedynie telefonu i dostępu do systemu, a inni konsultanci pracują już hybrydowo, więc odmowa byłaby trudna do obrony. Firma uwzględnia wniosek i obejmuje pracownicę regulaminem pracy zdalnej.

Po uwzględnieniu wniosku

✓ POROZUMIENIE LUB REGULAMIN

Praca zdalna rodzica podlega tym samym zasadom co praca zdalna innych pracowników. Wzór regulaminu znajdziesz na stronie [regulamin pracy zdalnej](#).

✓ EWIDENCJA

Czas pracy zdalnej ewidencjonujesz tak samo jak pracy w biurze — z godzinami rozpoczęcia i zakończenia pracy. Rejestracja przez aplikację ogranicza spory o to, czy pracownik zdalny przepracował normę.

⚠ KARY

Brak odpowiedzi na wniosek w terminie albo odmowa bez przyczyny przewidzianej w przepisach to wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5a lub 5c KP — zagrożone grzywną od 2 000 zł do 60 000 zł.

Najczęstsze błędy przy odmowie

⚠ ODMOWA BEZ PRZYCZYNY

„Nie widzimy takiej możliwości” nie jest przyczyną. Wskaż konkretną okoliczność — obsadę zmiany, obsługę klienta na miejscu, pracę na maszynach.

⚠ ODMOWA NA ZAWSZE

Art. 188¹ pozwala proponować inny termin. Często to lepsze rozwiązanie niż odmowa: pracownik dostaje elastyczność po sezonie, a firma — czas na reorganizację.

Ochrona przed zwolnieniem i powrót do pracy



Ochrona rodziców w Kodeksie pracy działa etapami: zaczyna się od ciąży albo od złożenia wniosku o urlop, a kończy z dniem zakończenia urlopu. W tym czasie zakazane jest nie tylko wypowiedzenie, ale też samo przygotowywanie się do niego.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 177 § 1 Kodeksu pracy

W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownicę lub pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy ani wypowiedzieć lub rozwiązać stosunku pracy (...).

7.1. Od kiedy i do kiedy trwa ochrona

Sytuacja	Początek ochrony	Koniec ochrony
Ciąża	od początku ciąży	koniec urlopu macierzyńskiego
Wniosek o urlop macierzyński (część), ojcowski, rodzicielski, uzupełniający	dzień złożenia wniosku, nie wcześniej niż 14 / 7 / 21 / 21 dni przed urlopem	koniec urlopu
Wniosek o urlop wychowawczy	dzień złożenia, nie wcześniej niż 21 dni przed urlopem	koniec urlopu
Wniosek o obniżenie wymiaru (art. 186 ⁷)	dzień złożenia, nie wcześniej niż 21 dni przed	powrót do pełnego etatu, łącznie max 12 miesięcy
Wniosek o urlop opiekuńczy	dzień złożenia	koniec urlopu

Jedynie wyjątki to upadłość lub likwidacja pracodawcy oraz rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (przy urloпах z art. 177 — dodatkowo za zgodą reprezentującego pracownika związku zawodowego). To pracodawca musi udowodnić, że taka przyczyna istniała.

⚡ UMOWY TERMINOWE

Umowa na czas określony albo na okres próbny dłuższy niż miesiąc, która rozwiązałaby się po upływie trzeciego miesiąca ciąży, przedłuża się do dnia porodu (art. 177 § 3 KP). Nie dotyczy to umowy na zastępstwo. Obowiązki związane z zatrudnianiem kobiet w ciąży opisujemy szerzej we wpisie [zatrudnianie kobiet w ciąży w 2026 r.](#)

7.2. Powrót na to samo stanowisko

Po urlopie macierzyńskim, uzupełniającym, rodzicielskim, ojcowskim i wychowawczym pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeśli to niemożliwe — na stanowisku równorzędnym, na warunkach nie gorszych niż te, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu (art. 186⁴ KP). To oznacza również uwzględnienie podwyżek, które w tym czasie objęły stanowisko.



✓ PLAN POWROTU

Na 2–3 tygodnie przed końcem urlopu ustal z pracownikiem datę powrotu, zaktualizuj harmonogram i sprawdź ważność badań okresowych. Jeżeli nieobecność z powodu choroby trwała dłużej niż 30 dni, potrzebne są badania kontrolne — sam urlop rodzicielski czy wychowawczy tego obowiązku nie rodzi. Rozmowa przed powrotem to też dobry moment na wniosek o elastyczną organizację pracy lub obniżony wymiar.

7.3. Ile kosztuje naruszenie

PODSTAWA PRAWNA

Art. 281 § 1 pkt 5, 5a–5c Kodeksu pracy

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, narusza przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, przepisy o elastycznej organizacji pracy (art. 188¹), przepisy o urlopie opiekuńczym (art. 173¹–173³) albo przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków o pracę zdalną (art. 67¹⁹ § 6 i 7) — podlega karze grzywny od 2 000 zł do 60 000 zł.

Przedział kar obowiązuje od 8 lipca 2026 r., po nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2026 poz. 473). Wcześniej wynosił 1 000–30 000 zł. Niezależnie od grzywny pracownik zwolniony z naruszeniem ochrony może dochodzić w sądzie pracy przywrócenia do pracy.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Wniosek złożony po wypowiedzeniu

Pracodawca wręcza pracownikowi wypowiedzenie z przyczyn ekonomicznych. Dzień później pracownik składa wniosek o urlop wychowawczy. Czy wypowiedzenie traci moc? Nie. Jeżeli wniosek o urlop wychowawczy lub obniżenie wymiaru wpłynął po czynności zmierzającej do rozwiązania umowy, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności (art. 186⁸ § 4 KP). Kolejność ma znaczenie, dlatego data wpływu wniosku powinna być zawsze rejestrowana.

PRZYGOTOWANIA TEŻ SĄ ZAKAZANE

Przy urlopach z art. 177 zakaz obejmuje także przygotowania do wypowiedzenia, np. rekrutację następcy z zamiarem zwolnienia chronionego pracownika. W sporze to pracodawca musi udowodnić istnienie przyczyny, która pozwalała rozwiązać umowę (art. 177 § 4¹ KP).

JAK SIĘ ZABEZPIECZYĆ

Każdą decyzję kadrową wobec chronionego rodzica dokumentuj z uzasadnieniem niezwiązanym z rodzicielstwem.

Wnioski, terminy i ewidencja



Każde uprawnienie rodzicielskie zostawia dwa ślady: dokument w aktach osobowych albo w dokumentacji czasu pracy oraz wpis w ewidencji. Inspektor pracy sprawdza oba — i porównuje je ze sobą.

8.1. Gdzie trafia który dokument

Rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej ([tekst jednolity Dz.U. 2026 poz. 474](#)) rozdziela dokumenty rodzica między dwa miejsca.

Dokument	Miejsce
Wnioski o urlop macierzyński, uzupełniający, rodzicielski, ojcowski, wychowawczy	akta osobowe, część B
Wnioski o łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą i o obniżenie wymiaru (art. 186 ⁷)	akta osobowe, część B
Oświadczenie o zamiarze korzystania z uprawnień rodzicielskich (art. 189 ¹)	akta osobowe, część B
Dokumenty dotyczące elastycznej organizacji pracy (art. 188 ¹)	akta osobowe, część B
Wnioski o zwolnienie z art. 188, z art. 148 ¹ i o urlop opiekuńczy	dokumentacja czasu pracy
Zgody na nadgodziny, noc, delegację (art. 178 § 2) i dniówki ponad 8 godzin (art. 148 pkt 3)	dokumentacja czasu pracy

8.2. Kalendarz terminów dla działu kadr

Zdarzenie	Termin
Rezygnacja matki z części urlopu macierzyńskiego	min. 7 dni przed powrotem do pracy
Wniosek ojca o część urlopu macierzyńskiego	min. 14 dni przed
Wniosek o uzupełniający urlop macierzyński	min. 21 dni przed końcem macierzyńskiego
Wniosek o urlop rodzicielski, wychowawczy, obniżenie wymiaru, elastyczną organizację	min. 21 dni przed
Wniosek matki o zasiłek w wysokości 81,5%	do 21 dni po porodzie
Odpowiedź na wniosek o łączenie rodzicielskiego z pracą (odmowa)	7 dni od otrzymania
Odpowiedź na wniosek z art. 188 ¹	7 dni od otrzymania
Odmowa pracy zdalnej rodzicowi dziecka do 4 lat	7 dni roboczych od złożenia
Wycofanie wniosku o urlop wychowawczy	najpóźniej 7 dni przed urlopem
Rezygnacja z urlopu wychowawczego bez zgody pracodawcy	zawiadomienie min. 30 dni przed powrotem

8.3. Ewidencja nieobecności rodzica

Ewidencja czasu pracy musi wskazywać rodzaj i wymiar zwolnień od pracy oraz innych usprawiedliwionych nieobecności (§ 6 rozporządzenia o dokumentacji pracowniczej). W praktyce oznacza to osobne oznaczenia dla każdego z opisanych uprawnień, a nie jeden symbol „UR” czy „opieka”.

- **Urlopy rodzicielskie** oznaczają w dniach kalendarzowych, bo tak liczy się ich wymiar. Przy łączeniu z pracą zapisuj w tym samym dniu godziny pracy i urlopu.
- **Zwolnienia z art. 188 i 148¹** oznaczają w jednostce wybranej w pierwszym wniosku w roku — i prowadź dla nich osobne liczniki, bo mają różne wynagrodzenie (100% i 50%).
- **Urlop opiekuńczy** jest bezpłatny — oznaczenie musi się przełożyć na listę płac inaczej niż zwolnienie z art. 188.
- **Obniżony wymiar** zmienia normę czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Bez tej zmiany system pokaże fikcyjne niedopracowanie albo nadgodziny.

W arkuszu łatwo wpisać godziny opieki do puli siły wyższej. System ewidencji taki jak RCPonline prowadzi te liczniki osobno dla każdego pracownika, przyjmuje wnioski elektronicznie i zapisuje historię zmian.

CHECKLISTA DZIAŁU KADR

- ☐ Formularze wniosków uwzględniają uzupełniający urlop macierzyński
- ☐ Przy każdym wniosku o urlop rodzicielski zbierane jest oświadczenie o urlopie wykorzystanym przez drugiego rodzica
- ☐ Staż do urlopu wychowawczego sprawdzany z uwzględnieniem okresów zlecenia i działalności
- ☐ Daty złożenia wniosków rejestrowane — od nich liczy się ochrona przed wypowiedzeniem
- ☐ Odpowiedzi na wnioski z art. 188¹ i art. 67¹⁹ § 6 wysyłane w terminie 7 dni, z konkretną przyczyną odmowy
- ☐ Oświadczenie z art. 189¹ w aktach osobowych każdego rodzica dziecka do 14 lat
- ☐ Zgody z art. 178 § 2 i art. 148 pkt 3 zebrane przed ułożeniem harmonogramu
- ☐ Osobne liczniki na art. 188, art. 148¹ i urlop opiekuńczy
- ☐ Norma czasu pracy zaktualizowana po obniżeniu wymiaru
- ☐ Plan powrotu po urlopie przygotowany 2–3 tygodnie wcześniej

Od czego zacząć

→ KROK 1

Przejrzyj formularze wniosków i porównaj je z rozporządzeniem z 11 marca 2025 r. (Dz.U. 2025 poz. 322). Gotowe wzory znajdziesz w sekcji [materiały do pobrania](#).

→ KROK 2

Zbierz oświadczenia z art. 189¹ i zgody z art. 178 § 2 od wszystkich rodziców dzieci do 14 lat.

→ KROK 3

Skonfiguruj w ewidencji osobne rodzaje nieobecności dla każdego uprawnienia opisanego w tym ebooku.

Najczęściej zadawane pytania

Ile wynosi urlop rodzicielski w 2026 roku?

Urlop rodzicielski wynosi do 41 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka i do 43 tygodni przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Z tego wymiaru każdy z rodziców ma wyłączne prawo do 9 tygodni, których nie może przenieść na drugiego (art. 182¹a KP).

Czy pracodawca może odmówić urlopu rodzicielskiego?

Nie. Jeśli wniosek złożono co najmniej 21 dni przed rozpoczęciem urlopu, pracodawca jest obowiązany go uwzględnić. Odmówić może jedynie łączenia urlopu z pracą na część etatu — wyłącznie ze względu na organizację lub rodzaj pracy i z informacją w ciągu 7 dni.

Ile płatny jest urlop rodzicielski?

Za urlop rodzicielski ZUS lub pracodawca-płatnik wypłaca zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru. Jeżeli matka w ciągu 21 dni po porodziełoży wniosek o zasiłek za cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, otrzymuje 81,5% podstawy za cały ten okres (z wyłączeniem 9 tygodni drugiego rodzica, płatnych 70%).

Komu przysługuje urlop wychowawczy?

Pracownikowi zatrudnionemu łącznie co najmniej 6 miesięcy — do stażu wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia, a od 2026 r. również okresy zlecenia i działalności gospodarczej, za które opłacano składki. Urlop trwa do 36 miesięcy i można go wykorzystać do końca roku, w którym dziecko kończy 6 lat.

Czy urlop wychowawczy jest płatny?

Nie. Pracodawca nie wypłaca za ten okres wynagrodzenia, a ZUS — zasiłku macierzyńskiego. Pracownik może w trakcie urlopu pracować zarobkowo, jeżeli nie wyłącza to osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186² § 1 KP).

Czy 2 dni opieki na dziecko przysługują każdemu z rodziców?

Jeżeli oboje rodzice są zatrudnieni, ze zwolnienia z art. 188 KP może korzystać jedno z nich (art. 189¹ KP). Wymiar — 2 dni albo 16 godzin w roku — nie zależy od liczby dzieci.

Ile czasu ma pracodawca na odpowiedź na wniosek o elastyczną organizację pracy?

7 dni od otrzymania wniosku. W tym terminie informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku, o przyczynie odmowy albo o innym możliwym terminie (art. 188¹ § 5 KP).



ZRÓB Z TEJ WIEDZY SYSTEM

Każda nieobecność rodzica we właściwej rubryce.

Wersja próbna bez karty płatniczej

RCPonline prowadzi ewidencję czasu pracy i nieobecności zgodnie z Kodeksem pracy — z wnioskami składanymi elektronicznie, osobnymi pulami na zwolnienie z art. 188, urlop opiekuńczy i siłę wyższą oraz historią zmian, którą pokażesz inspektorowi.

Sprawdź RCPonline

rcponline.pl