

art. 25 § 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2¹-2³, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

§ 2¹. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

§ 2². Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

1) **1 miesiąca** - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony **krótszy niż 6 miesięcy**;

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

§ 2³. Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2², nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Art. 26. Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.

Art. 29 § 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby - adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

1) rodzaj pracy;

2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy;

3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;

4) wymiar czasu pracy;

5) dzień rozpoczęcia pracy;

6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny:

a) 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,**

b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2², a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2³;

7) w przypadku umowy o pracę na czas określony - czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

UWAGA! Zamiar zawarcia umowy na czas określony nie oznacza obowiązku kontynuacji zatrudnienia i zawarcia tej umowy, o której postanowiły strony. Poza tym zawsze można zawrzeć kolejną umowę czas nieokreślony i czas określony na dłuższe okresy, niż postanowiono, jeżeli taka będzie wola stron.

Zmiany w zakresie rozwiązania umowy o pracę, wyrównanie skutków prawnych umowy zawartej na czas określony z czasem nieokreślonym

Przyczyna

Art. 30. [Rozwiązanie umowy o pracę]

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Konsultacja związkowa zamiaru wypowiedzenia

Art. 38. [Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową]

§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Roszczenia do sądu pracy

Art. 45. [Orzeczenia sądu pracy]

§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

§ 2. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

§ 3. Przepisu § 2 zdanie pierwsze nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Art. 47. [Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy]

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Art. 47¹. [Wysokość odszkodowania]

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa ta miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy.

Art. 57. [Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy]

§ 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

§ 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Siła wyższa – uwaga to zwolnienie od pracy, a nie urlop

Art. 148¹. [Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej]

§ 1. Pracownikowi **przysługuje** w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w **pilnych sprawach rodzinnych** spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Pracodawca jest **obowiązany** udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej **w dniu korzystania z tego zwolnienia**.

§ 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

§ 5. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 186⁴.

.....
Imię nazwisko pracownika

.....
Data

WNIOSEK O ZWOLNIENIE OD PRACY Z POWODU DZIAŁANIA SIŁY WYŻSZEJ W PILNYCH SPRAWACH RODZINNYCH SPOWODOWANYCH CHOROBA LUB WYPADKIEM

Wnoszę o udzielenie mi zwolnienia od pracy w wymiarze.....dni lub godzin w dniu.....

Przyczyną zwolnienia jest.....

W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

.....
Podpis pracownika

Urlop opiekuńczy

Art. 173¹. [Prawo do urlopu opiekuńczego]

§ 1. Pracownikowi **przysługuje** w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, 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.

§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, **udziela się** na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

§ 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny - stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby.

Art. 173². [Wliczanie okresu urlopu opiekuńczego do okresu zatrudnienia]

Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 173³. [Przepisy stosowane do pracownika przebywającego na urlopie opiekuńczym]

Do pracownika, o którym mowa w art. 173¹ § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, 1¹, 4 i 4¹, art. 186⁴ i art. 188¹.

.....
Imię nazwisko pracownika

.....
Data

WNIOSEK O URLOP OPIEKUŃCZY

Wnoszę o udzielenie mi urlopu opiekuńczego w wymiarze.....dni
w dniu.....

Imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z
poważnych względów medycznych.....

Przyczyna konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia
.....

W przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z
pracownikiem.....

W przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej
osoby.....

W okresie urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

.....
Podpis pracownika

Uprawnienia związane z rodzicielstwem

Art. 177. [Zakres ochrony w związku z macierzyństwem]

§ 1. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

- 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 1¹. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, **wcześniej** niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1 oraz art. 182³ § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

§ 2. (uchylony).

§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

§ 3¹. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 4¹. Istnienie przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, udowodni pracodawca.

§ 5. (uchylony).

Art. 178. [Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej; zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy; zakaz stosowania systemu przerywanego czasu pracy]

§ 2. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie **8 roku życia** nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

UWAGA! Art. 148 Kodeksu pracy pozostał niezmienny

Art. 148. [Szczególna ochrona]

W systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138, 143 i 144, czas pracy:

- 1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
- 2) pracownic w ciąży,
- 3) **pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody**

- nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

Art. 180. [Wymiar urlopu macierzyńskiego; skrócenie urlopu macierzyńskiego]

§ 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

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

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

§ 3. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w § 1.

§ 4. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

- 1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko;
- 2)przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

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

§ 6. Pracownica legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, jeżeli:

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

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

§ 8. W przypadkach, o których mowa w § 4 i 6, pracownica składa pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku

dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

§ 9. Części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1, § 5, § 6 pkt 1 i § 7, pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.

§ 10. Pracownica, która przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo zakładzie leczniczym, jeżeli:

- 1) część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny;
- 2) osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

§ 11. Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku przerwania przez ubezpieczoną - matkę dziecka pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym ubezpieczona - matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

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

§ 13. W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczoną - matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez:

- 1) pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego;
- 2) ubezpieczoną - matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.

§ 14. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu macierzyńskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu w okolicznościach, o których mowa w § 4-7 i § 10-13, nie może przekroczyć wymiaru urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w § 1.

§ 15. W przypadku:

- 1) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,

2) porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,

3) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji - pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji.

§ 16. W okolicznościach, o których mowa w § 10 pkt 1 i § 11-13 i 15, części urlopu macierzyńskiego udziela się na wniosek składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.

§ 17. W przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w [ustawie](#) z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w § 1. Przepis § 9 stosuje się odpowiednio.

Art. 182^{1a}. [Urlop rodzicielski]

§ 1. Pracownicy - rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 43 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Pracownicy - rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 67 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 i 2, przysługuje łącznie obojgu pracownikom - rodzicom dziecka.

§ 4. Każdemu z pracowników - rodziców dziecka przysługuje **wyłączne prawo** do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1 i 2. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników - rodziców dziecka.

§ 5. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika - rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje pracownicy - rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 albo 2.

§ 7. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 albo 2.

art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, o których mowa w ust. 2 pkt 2-4, stwierdza w zaświadczeniu lekarz ubezpieczenia zdrowotnego, w rozumieniu [ustawy](#) z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, posiadający specjalizację II stopnia lub tytuł specjalisty w dziedzinie: położnictwa i ginekologii, perinatologii, neonatologii, neurologii dziecięcej, kardiologii dziecięcej lub chirurgii dziecięcej.

Art. 182^{1c}. [Udzielenie urlopu rodzicielskiego jednorazowo lub w częściach]

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Art. 182^{1d}. [Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Rezygnacja z korzystania z urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika - rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną - matkę dziecka lub ubezpieczonego - ojca dziecka.

§ 3. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Art. 182^{1e}. [Praca w czasie urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Art. 182^{1f}. [Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego w związku z pracą w trakcie jego trwania]

§ 1. W przypadku łączenia przez pracownika - rodzica dziecka korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 82 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 86 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 1¹. W przypadku łączenia przez pracownika - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", 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 - rodzica dziecka w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

1) 130 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;

2) 134 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

§ 3. W przypadku gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy, o którym mowa w § 1 albo § 1¹, odbywa się przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego.

§ 4. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

§ 5. Część urlopu rodzicielskiego, o którą urlop został proporcjonalnie wydłużony zgodnie z § 1-4, wydłuża część urlopu rodzicielskiego, podczas której pracownik łączył korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu.

§ 6. We wniosku, o którym mowa w art. 182^{1c} § 2, pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.

§ 7. W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, obliczonej zgodnie z § 2, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. Przepis § 4 stosuje się odpowiednio.

Art. 182³. [Urlop ojcowski]

§ 1. W celu sprawowania opieki nad dzieckiem pracownik - ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do:

1) ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia albo

2) upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

§ 1¹. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

§ 2. Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika - ojca w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 3. Do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 181 i art. 183¹ § 1.

Art. 183. [Urlop w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie]

§ 1. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 5) 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci
- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko **7 roku życia**, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

§ 1¹. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 5) 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci
- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko **14 roku życia**.

§ 2. Do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 180 § 4-17, art. 180¹ § 2 i art. 181 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1, 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, o którym mowa w § 1¹, który przyjął dziecko w wieku do 14 roku życia - ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

§ 4. Pracownicy, którzy przyjęli 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:

- 1) 41 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
- 2) 43 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5;
- 3) 38 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 3.

§ 4¹. Pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1¹ pkt 1,
- 2) 43 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1¹ pkt 2-5
- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

§ 4². Pracownicy, o których mowa w § 3, którzy przyjęli na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia, mają prawo do 38 tygodni urlopu rodzicielskiego.

§ 4³. Pracownicy, o których mowa w § 4, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
- 2) 67 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5;
- 3) 62 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 3.

§ 4⁴. Pracownicy, o których mowa w § 4¹, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1¹ pkt 1,

2)67 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1¹ pkt 2-5

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

§ 4⁵. Pracownicy, o których mowa w § 3, którzy przyjęli na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", mają prawo do 62 tygodni urlopu rodzicielskiego.

§ 4⁶. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach.

§ 5. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 182^{1a} § 3-7 i art. 182^{1c}-182^{1g}.

§ 6. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. 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 przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 7. Pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze określonym w § 1¹ obniżonym o wykorzystany urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.

§ 8. Pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu rodzicielskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu rodzicielskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze określonym w § 4¹ albo 4² albo § 4⁴ albo 4⁵, obniżonym o wykorzystany urlop rodzicielski w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.

Art. 186. [Prawo do urlopu wychowawczego]

§ 7. Urlop wychowawczy jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, składając pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie w tej sprawie.

Art. 186⁴. [Zatrudnienie po powrocie z urlopu]

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe - na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.

Art. 186⁷. [Obligatoryjne obniżenie wymiaru etatu]

§ 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Wniosek, o którym mowa w § 1, składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 3. W przypadku skorzystania przez pracownika z części urlopu wychowawczego pracownik ten może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

§ 4. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w § 1, nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego.

Art. 188. [Dni wolne na opiekę nad dzieckiem]

§ 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku składanym w postaci papierowej lub elektronicznej o udzielenie takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

§ 4. Przepisy § 1 i 3 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobowa norma czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

Art. 188¹. [Elastyczna organizacja pracy]

§ 1. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie **8 roku życia**, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 1, uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

§ 3. We wniosku wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

§ 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

§ 5. 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.

§ 6. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 7. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

§ 8. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym niż wskazany w § 7.

UWAGA poniżej treść art. 139, art. 143 i art. 144, art. 140¹ i art. 142.

System przerywanego czasu pracy:

Art. 139. § 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

§ 2. Systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego systemem czasu pracy, o którym mowa w art. 135-138, 143 i 144.

§ 3. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.

§ 4. U pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, system przerywanego czasu pracy może być stosowany na podstawie umowy o pracę. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerwy, o której mowa w § 1, jeżeli wynika to z umowy o pracę.

§ 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}.

System skróconego tygodnia pracy:

Art. 143. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu

dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Weekendowy system czasu pracy:

Art. 144. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piatki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Ruchomy czas pracy: Art. 140¹. § 1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.

§ 2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.

§ 3. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 4. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Art. 150. [Ustalenie systemu i rozkładu czasu pracy]

§ 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4.

§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.

§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, ustala się:

1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo;

2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

§ 4. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

§ 5. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.

§ 6. Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę.

§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104³.

Art. 142. [Indywidualny rozkład czasu pracy]

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

WZÓR

.....
Imię nazwisko pracownika

.....
Data

Wniosek o zastosowanie elastycznej organizacji pracy

Wnoszę o zastosowanie wobec mnie elastycznej organizacji pracy, tj. rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać

.....
.....
.....

Imię i nazwisko oraz data urodzenia dziecka

.....
Przyczyna konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy

.....
Termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy

.....
Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 1, uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy.

Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

.....
Podpis pracownika

USTAWA z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

Art. 30a. [Wniosek o wypłacenie zasiłku macierzyńskiego. Wspólne korzystanie z zasiłku]

1. Ubezpieczona - matka dziecka, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w [art. 182^{1a} § 4](#) Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka.

2. Ubezpieczony, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w [art. 182^{1a} § 4](#) Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka.
3. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, ubezpieczona - matka dziecka może dzielić się z ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w [art. 182^{1a} § 4](#) Kodeksu pracy.
4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 2.

Art. 31. [Wysokość zasiłku macierzyńskiego]

1. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres **urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego** wynosi **100%** podstawy wymiaru zasiłku.
2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami [Kodeksu pracy](#) jako okres **urlopu rodzicielskiego** wynosi **70%** podstawy wymiaru zasiłku.
3. W przypadku wniosku, o którym mowa w **art. 30a**, miesięczny zasiłek macierzyński za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego wynosi **81,5%** podstawy wymiaru zasiłku, z zastrzeżeniem ust. 3f i 3g.
 - 3a. W przypadku gdy miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego, obliczonego zgodnie z ust. 1-3, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w [ustawie](#) z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 615 i 1265), kwotę zasiłku macierzyńskiego podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.
 - 3b. Podwyższenie, o którym mowa w ust. 3a, podlega finansowaniu z budżetu państwa w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym mowa w [art. 51 ust. 1](#) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.
 - 3c. W przypadku gdy zasiłek macierzyński przysługuje za część miesiąca, podwyższenie, o którym mowa w ust. 3a, ustala się proporcjonalnie do okresu, za który jest wypłacany zasiłek macierzyński.
 - 3d. (uchylony).
 - 3e. (uchylony).
 - 3f. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka, o której mowa w [art. 182^{1a} § 4](#) Kodeksu pracy, wynosi **70%** podstawy wymiaru zasiłku.
 - 3g. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w **pierwszym roku życia dziecka zasiłek macierzyński** za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości **70%** podstawy wymiaru zasiłku.
 - 3h. Zasiłek macierzyński odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego pobierany przez ubezpieczonego - ojca dziecka, w przypadku gdy matka dziecka nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, podlega finansowaniu z budżetu państwa w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym mowa w [art. 51 ust. 1](#) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.
4. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w **art. 31 ust. 3**, przysługuje **jednorazowe wyrównanie** pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru

zasiłku. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego następuje na wniosek ubezpieczonego.

4a. Wysokość zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

5. Do zasiłku macierzyńskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 ust. 4 oraz art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 i 3.

Przepisy przejściowe

Art. 22. Uzupelnienie informacji o warunkach zatrudnienia

1. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, **na wniosek pracownika** złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, o informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, **w terminie 3 miesięcy** od dnia złożenia wniosku.

2. W przypadku umów o pracę **na czas określony** trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy **pracodawca użytkownik**, na wniosek agencji pracy tymczasowej złożony na piśmie, przekazuje informacje, o których mowa w art. 11c ustawy zmienianej w art. 13, w terminie 2 miesięcy od dnia złożenia wniosku.

Art. 23. Uzupelnienie informacji o warunkach zatrudnienia

W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29¹ § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, o informacje, o których mowa w art. 29¹ § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.

Wypowiedzenie czasu określonego (przyczyna, konsultacja, roszczenia do sądu)

Art. 24.

Do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 25. Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Ochrona przed wypowiedzeniem

Art. 26. 1. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy art. 177 § 1, 1¹ i 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym **niniejszą ustawą**.

2. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy art. 177 § 1, 1¹ i 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

3. Do pracownicy w ciąży oraz pracownika korzystającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy z urlopu macierzyńskiego w okresie próbnym nieprzekraczającym 1 miesiąca stosuje się przepisy art. 177 § 1, 1¹ i 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Urlop rodzicielski, ojcowski

Art. 27. Pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy **korzysta** z urlopu rodzicielskiego, albo jego części, udzielonego na podstawie art. 179¹ albo art. 182⁴ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z tego urlopu **w wymiarze** określonym odpowiednio w art. 182^{1a} § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4-4⁵ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w **przepisach dotychczasowych**.

Art. 28. Pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy **korzysta** z urlopu rodzicielskiego udzielonego zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4-4³ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z tego urlopu **w wymiarze** określonym odpowiednio w art. 182^{1a} § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4-4⁵ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

Art. 29. Do pracowników, o których mowa w art. 27 i art. 28, stosuje się art. 182^{1a} § 4 i 5 oraz odpowiednio art. 182^{1c} albo art. 183 § 4⁶ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym **niniejszą ustawą**.

Art. 30. 1. Do pracownika, który **przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek** o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 179¹ lub art. 182⁴ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, **ale nie rozpoczął** korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu **nananym niniejszą ustawą**. Pracodawca niezwłocznie zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.
2. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 1, korzysta z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 31. 1. Do pracownika, który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy **złożył wniosek** o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 182^{1a} albo art. 183 § 4-4³ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, **ale nie rozpoczął** korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym **niniejszą ustawą**. Pracodawca niezwłocznie zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.
2. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 1, korzysta z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 32. 1. Pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest **uprawniony** do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1c} § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, **lub korzysta z tego urlopu**, ma prawo do skorzystania z tego urlopu **w wymiarze** określonym w art. 182^{1a} § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4-4⁵ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych **w przepisach dotychczasowych**.
2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, stosuje się art. 182^{1a} § 4 i 5 oraz art. 182^{1c} ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 33. 1. Do pracownika, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest uprawniony do **urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego**, o którym mowa w art. 183 § 1¹ ustawy

zmienianej w art. 1, stosuje się art. 183 § 6 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie 21 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Urlop jest udzielany w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie dłuższym niż 35 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 34. 1. 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 na podstawie przepisów ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, w wymiarze określonym w art. 182^{1a} i art. 183 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym **niniejszą ustawą.**

2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, stosuje się art. 182^{1a} § 4 i 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

3. Części urlopu rodzicielskiego, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 i 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, udziela się na zasadach określonych w przepisach ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 35. 1. Pracownik - rodzic dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329 oraz z 2022 r. poz. 2140), 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 na podstawie przepisów ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z części urlopu rodzicielskiego w wymiarze różnicy między wymiarem urlopu rodzicielskiego określonym w art. 182^{1a} § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, a wymiarem urlopu określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym.

2. Części urlopu rodzicielskiego, o której mowa w ust. 1, udziela się na zasadach określonych w przepisach ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika, który w okresie od dnia 2 sierpnia 2022 r. do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części lub był uprawniony do urlopu rodzicielskiego, na podstawie art. 183 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym.

Art. 36. Pracownik - ojciec wychowujący dziecko w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy **ma prawo do urlopu ojcowskiego** na zasadach określonych **w przepisach dotychczasowych**, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko:

1) 24. miesiąca życia albo

2) 14. roku życia, o ile nie upłynęły 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka.

Art. 37. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca delegujący pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, przekazuje informacje, o których mowa w art. 25c ustawy zmienianej w art. 16, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.

Art. 38. Ojciec dziecka ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wymiarze określonym w art. 35a ust. 3a ustawy zmienianej w art. 6, jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy matce dziecka przysługuje zasiłek macierzyński z ubezpieczenia emerytalno-rentowego.

Art. 39. 1. Ubezpieczony, który w **dniu wejścia** w życie niniejszej ustawy **pobiera** zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami ustawy zmienianej w art. 1 jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości określonej w ustawie zmienianej w art. 11 w brzmieniu nadanym **niniejszą ustawą**.

2. W celu **ustalenia nowej wysokości zasiłku** ubezpieczony składa wniosek w terminie 21 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

3. Zasiłek macierzyński w zmienionej wysokości przysługuje przez okres od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do końca okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego.

4. Jeżeli ubezpieczony nie złoży wniosku, o którym mowa w ust. 2, korzysta z zasiłku macierzyńskiego na zasadach dotychczasowych.

Art. 40. 1. Do ubezpieczonego, który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy **złożył wniosek** o zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami ustawy zmienianej w art. 1 jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, ale nie rozpoczął pobierania tego zasiłku w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 11 w brzmieniu nadanym **niniejszą ustawą**.

2. W celu ustalenia prawa do zasiłku na podstawie ustawy zmienianej w art. 11 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą ubezpieczony składa ponownie wniosek w terminie 21 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

3. Jeżeli ubezpieczony nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 2, korzysta z zasiłku macierzyńskiego zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 41. Ubezpieczony, który w okresie **od dnia 2 sierpnia 2022 r.** do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy **miał prawo** do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego albo jego części **lub wykorzystał** zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego albo jego części udzielonego na podstawie przepisów ustawy zmienianej w art. 11 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za części urlopu rodzicielskiego na zasadach określonych w art. 34 i art. 35 w wysokości określonej w ustawie zmienianej w art. 11 w brzmieniu nadanym **niniejszą ustawą**.