

udzielane łącznie. W przypadku gdy pracujesz krócej niż cztery godziny dziennie, przerwy na karmienie Ci nie przysługują. Jeżeli Twój czas pracy nie przekracza sześciu godzin dziennie, przysługuje Ci jedna przerwa na karmienie.

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

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

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

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

URLOP NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

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

nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 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.

Pracownik, o którym mowa wyżej, który przyjął dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia, ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

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

URLOP RODZICIELSKI

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

- 32 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 34 tygodni – w przypadku porodu mnogiego;
- 29 tygodni - w przypadku przyjęcia dziecka w wieku do 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.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej, w wymiarze wielokrotności tygodnia, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Wniosek należy złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

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

Z urlopu rodzicielskiego jednocześnie mogą korzystać oboje rodzice dziecka, łączny jego wymiar nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa wyżej.

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

- 64 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 68 tygodni – w przypadku porodu mnogiego.



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

Miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego wynosi 100 proc. podstawy wymiaru zasiłku.

Miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

- 100 proc. podstawy wymiaru zasiłku za okres do:
 - 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
 - 8 tygodni – w przypadku porodu mnogiego;
 - 3 tygodni – w przypadku przyjęcia dziecka w wieku do 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.
- 60 proc. podstawy wymiaru zasiłku przez pozostałe tygodnie.

Miesięczny zasiłek macierzyński wynosi 80 proc. podstawy wymiaru zasiłku w przypadku:

- ubezpieczonej pracownicy, która, nie później niż 21 dni po porodzie, złoży wniosek o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego;
- ubezpieczonej niebędącej pracownicą, która wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego złoży w terminie 21 dni od daty porodu;
- ubezpieczonego będącego pracownikiem, który złoży wniosek nie później niż w ciągu 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie o udzielenie mu urlopu rodzicielskiego;
- ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, który złoży wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego w ciągu 21 dni od daty przyjęcia dziecka na wychowanie.

PAMIĘTAJ!

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



URLOP OJCOWSKI

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

Urlop ojcowski będzie mógł być wykorzystany przez Ciebie w każdym czasie, zatem również w trakcie korzystania przez pracownicę (matkę dziecka) z urlopu macierzyńskiego, a także urlopu wychowawczego. Jedynym ograniczeniem będzie wiek dziecka. Wykorzystanie przez Ciebie urlopu ojcowskiego jest bowiem możliwe do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia.

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

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

Za czas urlopu ojcowskiego przysługuje Ci zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych w przepisach Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

URLOP WYCHOWAWCZY

Co jest celem urlopu wychowawczego?

Celem urlopu wychowawczego jest stworzenie warunków umożliwiających rodzicom lub opiekunom sprawowanie osobistej opieki nad małym dzieckiem. Prawo do korzystania z tego urlopu przysługuje tylko pracownikom (na równych prawach kobiecie i mężczyźnie).

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

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

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

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

Do okresu zatrudnienia wliczają się także okresy:

- urlopu macierzyńskiego,
- nieświadczenia pracy z powodu choroby,
- a także okresy zaliczane do stażu pracy na podstawie przepisów szczególnych:
 - okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych,
 - udokumentowane okresy zatrudnienia za granicą.

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

Prawa do urlopu wychowawczego nie będziesz mieć natomiast:

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

Urlop wychowawczy możesz wykorzystać najwyżej w 5 częściach.

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

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

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

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

Osoby niezatrudnione na umowę o pracę

Jeżeli pracujesz na podstawie umowy-zlecenia, umowy agencyjnej, prowadzisz firmę lub jesteś nieubezpieczony lub ubezpieczony w KRUS, od 1 września 2013 roku zyskałeś analogiczne uprawnienia, jak pracownicy korzystający z urlopów wychowawczych, gdyż składki za osoby zajmujące się dziećmi opłacane są z budżetu państwa.

W przypadku osób, które mają co najmniej półroczny staż ubezpieczeniowy, budżet finansuje składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i zdrowotne.

W przypadku osób dotychczas nieubezpieczonych, bądź tych, których staż ubezpieczeniowy jest krótszy niż sześć miesięcy, budżet finansuje wyłącznie składki na ubezpieczenia emerytalne.

PAMIĘTAJ!

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

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

UMOWA-ZLECENIE

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

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

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

Umowę-zlecenie, jako umowę cywilnoprawną, cechuje:

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

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

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

Wysokość procentowa składek na poszczególne rodzaje ubezpieczeń:

- emerytalne – 19,52 proc. podstawy wymiaru składek (po 9,76 proc. opłacają zleceniodawca i zleceniobiorca),
- rentowe – 8 proc. podstawy wymiaru (6,5 proc. opłaca zleceniodawca, a 1,5 proc. zleceniobiorca),
- chorobowe – 2,45 proc. podstawy (w całości opłaca zleceniobiorca),
- wypadkowe – zróżnicowane w zależności od stopnia ryzyka i wynosi od 0,67 proc. do 3,86 proc. (w całości opłaca zleceniodawca),
- zdrowotne – 9 proc. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pomniejszone o 13,71 proc., tj. składki finansowane przez zleceniobiorcę łącznie ze składką na ubezpieczenie chorobowe (7,75 proc. pokrywane jest z podatku, a 1,25 proc. opłaca zleceniobiorca).

SKŁADKI

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

PAMIĘTAJ!

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

UMOWA O DZIEŁO

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

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

ODPROWADZANE SKŁADKI

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

PAMIĘTAJ!

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

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

Obowiązuje opłacenie podatku dochodowego.

COŚ WIĘCEJ?

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

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy z późniejszymi zmianami

Powodzenia!



kontakt@zielonalinia.gov.pl

19524 

☎ Opłata jak za połączenie lokalne wg taryfy operatora

Poradnik

„WYBRANE ZAGADNIENIA Z KODEKSU PRACY”

Opracowanie:

Zespół redakcyjny Zielonej Linii

Publikacja udostępniana **nieodpłatnie**