



TWOJA PRZYSZŁOŚĆ
FUNDACJA WSPARCIA SPOŁECZNEGO

TWOJE PRAWO W PIGUŁCE

Poradnik 3 z 10 • Prawa pracownika i rodzica



Prawa pracownika i rodzica

Poznaj swoje prawa i obowiązki

O PROJEKCIE

Ten poradnik powstał w ramach kampanii „**Twoje Prawo w Pigułce**”. Projekt realizuje Fundacja Wsparcia Społecznego Twoja Przyszłość. Pomagamy mieszkańcom Warszawy udzielając porad prawnych, obywatelskich, psychologicznych i zawodowych.

Projekt sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach Rządowego Programu Wspierania Rozwoju Organizacji Poradniczych na lata 2022-2033.

Miejsce realizacji projektu

Fundacja Wsparcia Społecznego Twoja Przyszłość

ul. Wysockiego 4, Warszawa (Targówek)

tel. **+48 604 061 042**

strona internetowa: **twoja-przyszlosc.pl**

e-mail: **biuro.twoja-przyszlosc@op.pl**

Aktualna wersja poradnika



**Zeskanuj kod QR
i pobierz plik ze strony**



Wersja drukowana: stan prawny na dzień: 9 października 2026 r.
Poradnik ma charakter informacyjny i nie zastępuje indywidualnej porady prawnej.

Poznaj swoje prawa

Materiały edukacyjne „Prawo w Pigułce” są zbiorem podstawowych informacji dla każdej osoby, która chce lepiej poznać swoje prawa i wiedzieć, jak korzystać z nich w codziennym życiu. W ramach 10-ciu poradników tematycznych, znajdziesz w nich praktyczne informacje prawne przedstawione w prosty i zrozumiały sposób.

Prawo dotyczy wielu codziennych spraw — od mieszkania i pracy, przez sprawy rodzinne, po dziedziczenie i prawa konsumenta. Dlatego warto wiedzieć, na co zwrócić uwagę, jakie masz możliwości i gdzie szukać rzetelnych informacji.

**Zapraszamy do zapoznania
się z poradnikiem**

Zagadnienia poradnika

Powrót do pracy, str. 5

Na jakie stanowisko i za jakie wynagrodzenie?

Obniżenie etatu, str. 6

Jak pogodzić pracę z opieką nad dzieckiem?

Ochrona przed zwolnieniem, str. 7–8

Kiedy działa ochrona i kiedy złożyć wniosek?

Wyjątki od ochrony, str. 9

Kiedy ochrona przed zwolnieniem nie działa?

Dyskryminacja rodzica, str. 10

Jak wygląda nierówne traktowanie w praktyce?

Czym jest mobbing, str. 11

Co zmienia nowelizacja Kodeksu pracy?

Mobbing a dyskryminacja, str. 12

Dlaczego to rozróżnienie ma znaczenie w sądzie?

Dowody i procedury, str. 13–14

Co gromadzić i jak działać w firmie?

Gdzie szukać pomocy, str. 15

PIP, sąd pracy, odszkodowanie i koszty

Punkty wsparcia, str. 16-17

Sprawdź, gdzie możesz uzyskać pomoc

Bezpieczny powrót

Powrót do pracy po urlopie

Podstawa prawna: art. 186⁴ k.p.

Po zakończeniu urlopu (macierzyńskiego, na warunkach macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego czy wychowawczego) pracodawca ma bezwzględny obowiązek dopuścić pracownika do pracy.

Na jakie stanowisko?

Powrót następuje na dotychczasowe stanowisko. Jeśli z przyczyn obiektywnych nie jest to już możliwe (np. stanowisko zostało zlikwidowane), pracodawca musi zaproponować stanowisko równorzędne lub inne odpowiadające kwalifikacjom pracownika.

Co z wynagrodzeniem?

Pensja nie może być niższa od wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Podwyżki w czasie nieobecności

Jeśli w czasie Twojej nieobecności były ogólne podwyżki na danym stanowisku, Twoja pensja również musi zostać zaktualizowana!

Słownik pojęć

- **Stanowisko równorzędne – stanowisko o podobnym zakresie obowiązków i poziomie, odpowiadające kwalifikacjom pracownika.**

Obniżenie etatu – prawo, a nie prośba

Podstawa prawna: art. 186⁷ k.p.

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może zamiast niego zdecydować się na łączenie pracy z opieką nad dzieckiem.

Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy

Można złożyć oficjalny wniosek o obniżenie etatu na czas, w którym mogłoby przysługiwać prawo do urlopu wychowawczego.

Do jakiego wymiaru?

Prawo określa dolny limit – etat można obniżyć maksymalnie do połowy pełnego wymiaru (np. na 7/8, 3/4 czy 1/2 etatu, ale nie na 1/4).

Czy pracodawca może odmówić?

Nie. To jednostronne uprawnienie pracownika, które zmusza firmę do dostosowania warunków (przy proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia).



Zapamiętaj!

Pracodawca nie może odmówić uwzględnienia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy.

Ochrona przed zwolnieniem

Podstawa prawna: art. 186⁸ k.p.

Złożenie wniosku o obniżenie etatu uruchamia wyjątkowo silny mechanizm chroniący przed utratą zatrudnienia.

Kiedy dokładnie działa ochrona?

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do pełnego wymiaru.

Ważne:

- przepisy określają górną granicę tej ochrony – wynosi ona maksymalnie 12 miesięcy,
- w tym czasie stosunek pracy jest prawnie zabezpieczony.

Terminy i formalności

Podstawa prawna: art. 186⁸ k.p.

Aby przepisy w pełni zabezpieczyły pracownika, należy pamiętać o ustawowych terminach.

Kiedy złożyć wniosek?

Wniosek składa się w postaci papierowej lub elektronicznej na 21 dni przed planowanym rozpoczęciem pracy w nowym wymiarze.

Pamiętaj:

- złożenie wniosku znacznie wcześniej sprawia, że ochrona przed zwolnieniem nie aktywuje się od razu – zaczyna obowiązywać dopiero na 21 dni przed rozpoczęciem nowej formy pracy,
- jeśli wniosek zostanie złożony za późno (bez zachowania 21-dniowego wyprzedzenia), ochrona rusza, a pracodawca obniża wymiar etatu nie później niż po upływie 21 dni od dnia wpłynięcia dokumentu.

Kiedy ochrona nie zadziała?

Podstawa prawna: art. 186⁸ § 2 k.p., ustawa o zwolnieniach grupowych

Ochrona z tytułu obniżenia etatu jest silna, ale Kodeks pracy oraz ustawa o zwolnieniach grupowych przewidują od niej kilka rygorystycznych wyjątków.

Wyjątki od ochrony

Umowa o pracę może zostać rozwiązana pomimo ochrony wyłącznie w przypadku:

- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (wtedy ochrona pracowników przestaje obowiązywać),
- przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (tzw. zwolnienie dyscyplinarne, np. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych),
- zwolnień grupowych (jeśli w firmie przeprowadzana jest redukcja etatów na zasadach określonych w specjalnej ustawie).

Trudny powrót

Dyskryminacja rodzica

Podstawa prawna: art. 18^{3a} k.p.

Pracownicy powinni być równo traktowani, a katalog przyczyn dyskryminacji jest otwarty. Gorsze traktowanie z powodu pełnienia ról rodzicielskich jest zakazaną dyskryminacją.

Przykłady z życia

W przeciwieństwie do mobbingu wystarczy jednorazowe zdarzenie.

Dyskryminacją może być np.:

- brak corocznej podwyżki po powrocie z urlopu macierzyńskiego (mimo podwyżek dla całego działu),
- nagłe i bezpodstawne odebranie kluczowych projektów lub klientów po powrocie do pracy,
- złośliwe uwagi przełożonego dotyczące przerw na karmienie piersią lub zwolnień lekarskich z tytułu opieki nad chorym dzieckiem.



Zapamiętaj!

Odwrócony ciężar dowodu: to na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że nie dyskryminował. Pracownik musi jedynie wskazać fakt nierównego traktowania.

Czym właściwie jest mobbing?

Podstawa prawna: art. 94³ § 2 k.p. (w brzmieniu od 5 listopada 2026 r.)

Zgodnie z nowymi przepisami mobbing to zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika (działania powtarzalne, nawracające lub stałe).

Koniec z mitem „długotrwałości”

Znowelizowany Kodeks pracy całkowicie usunął wymóg długotrwałości. Nie trzeba już udowadniać, że nękanie trwało miesiącami (np. pół roku), aby pójść do sądu. Liczy się sama uporczywość i powtarzalność zachowań.

Bez wymogu rozstroju zdrowia

Z przepisów zniknął również sztywny wymóg udowadniania klinicznego rozstroju zdrowia jako warunku koniecznego.

Jednorazowa kłótnia to nie mobbing

Pojedyncze, incydentalne zachowanie nie jest mobbingiem – w przeciwieństwie do dyskryminacji, gdzie wystarczy jedno zdarzenie.

Mobbing, a dyskryminacja

Podstawa prawna: art. 18^{3b} i art. 94³ k.p., art. 6 k.c.

Nowelizacja eliminuje asymetrię procesową, ujednolicając zasady dochodzenia roszczeń.

Przed nowelizacją

Przy dyskryminacji obowiązywał odwrócony ciężar dowodu. Przy mobbingu cały ciężar udowodnienia faktów spoczywał na osobie poszkodowanej (art. 6 k.c.).

Od 5 listopada 2026 r.

Ustawodawca zrównał standardy ochrony w obu sprawach:

- rola powoda: wymagane jest wyłącznie uprawdopodobnienie wystąpienia zachowań noszących znamiona nękania,
- rola pozwanego: na pracodawcę przechodzi obowiązek udowodnienia przed sądem, że działania kwalifikowane jako mobbing nie miały miejsca.



Zapamiętaj!

Pomylenie mobbingu z dyskryminacją w pozwie może kosztować przegrany proces. W razie wątpliwości skorzystaj z bezpłatnej porady.

Jak skutecznie się bronić?

Aby wygrać walkę o swoje prawa (szczególnie w przypadku trudnego do udowodnienia mobbingu), subiektywne poczucie krzywdy to za mało. Kluczowy jest twardy materiał dowodowy.

Co warto gromadzić?

Dokumenty: wiadomości e-mail, SMS-y, rzuty ekranu z komunikatorów firmowych, nagany wydawane na piśmie bez pokrycia w faktach.

Świadkowie: zeznania współpracowników lub byłych pracowników to jeden z najsilniejszych, ale zarazem najtrudniejszych do pozyskania dowodów (ze względu na obawę innych o własne stanowiska).

Dokumentacja medyczna: zaświadczenia od lekarza psychiatry lub psychologa są absolutnie kluczowe, jeśli mobbing doprowadził do rozstroju zdrowia (np. depresji czy stanów lękowych). Od 5 listopada 2026 r. udokumentowanie rozstroju zdrowia nie jest już konieczne do stwierdzenia mobbingu i dochodzenia roszczeń podstawowych.



Procedury wewnętrzne w firmie

Podstawa prawna: art. 94³ § 1 k.p.

Prawo nakłada na pracodawcę bezwzględny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

Czy trzeba zgłosić problem w firmie?

Pracownik nie ma prawnego obowiązku zgłaszania problemu wewnątrz organizacji przed wniesieniem pozwu do sądu. W praktyce jest to jednak krok niezwykle zalecany z perspektywy dowodowej.

Jak działać wewnątrz organizacji?

Wielu pracodawców posiada formalne procedury antymobbingowe. Należy złożyć oficjalną, pisemną skargę (np. do pracodawcy, działu HR lub specjalnej komisji).

Pisemne zgłoszenie problemu to bezcenny dowód. Jeśli pracodawca zignoruje sygnał i nie podejmie realnych działań naprawczych, w ewentualnym procesie sądowym zadziała to skrajnie na jego niekorzyść.

Gdzie szukać pomocy?

Podstawa prawna: art. 264 i art. 94³ k.p., u.k.s.c.

Gdy pracodawca łamie przepisy (np. odmawia powrotu na stanowisko, zwalnia w okresie ochronnym lub ignoruje wniosek), masz skuteczne narzędzia obrony.

Państwowa Inspekcja Pracy (PIP)

Przyjmuje skargi (także online) i kontroluje firmy. Inspektor nie ujawnia, że kontrola wynika ze skargi (chyba że pracownik pisemnie się zgodzi). PIP może nałożyć grzywnę i nakazać usunięcie naruszeń, ale nie orzeka, czy był mobbing – to rola sądu.

W sądzie pracy:

- **przy bezprawnym zwolnieniu** – pozew o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie; na odwołanie masz tylko 21 dni od doręczenia wypowiedzenia,
- **za mobbing** – zadośćuczynienie i odszkodowanie: od 5 listopada 2026 r. co najmniej 6-krotność płacy minimalnej (wcześniej 1-krotność),
- nie musisz zwalniać się z pracy, aby złożyć pozew; jeśli odchodzisz z powodu nękania, wskaż to w pisemnym wypowiedzeniu.

Koszty

- Pozew do sądu pracy jest wolny od opłat.
- Powyżej 50 tys. zł płatne są uzasadnienie wyroku (100 zł) i apelacja (5%); po przegranej możliwe są koszty biegłych i zastępstwa prawnego drugiej strony.

Punkty wsparcia



Państwowa Inspekcja Pracy – PIP Warszawa

Okręgowy Inspektorat

ul. Płocka 11/13, 01-231 Warszawa

Skargi na pracodawcę (także online) i kontrole.



Fundacja Centrum Praw Kobiet (CPK)

ul. Wilcza 60 lok. 19, 00-679, Warszawa

Zakres wsparcia: Wspecjalizowane wsparcie prawne i psychoterapeutyczne dla kobiet, obejmujące kompleksowe przygotowanie poszkodowanych do procesu o dyskryminację lub mobbing.



Nieodpłatna pomoc prawna m.st. Warszawy

Punkt Informacyjno-Konsultacyjny

Urząd Dzielnicy Targówek,

ul. L. Kondratowicza 20, 03-215 Warszawa

Zakres wsparcia:

Nieodpłatna pomoc w ocenie prawnej sytuacji, redagowaniu wewnętrznych skarg antymobbingowych oraz wstępnym konstruowaniu pozwów do sądu pracy.



Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe (KSA)

ul. Marszałkowska 58, 00-545 Warszawa.

Zakres wsparcia:

Profesjonalne doradztwo w przypadkach nękania psychicznego w pracy, pomoc w zabezpieczeniu materiału dowodowego oraz sporządzaniu przedsądowych wezwań dla pracodawcy.



Nasz punkt konsultacyjny

Fundacja Wsparcia Społecznego Twoja Przyszłość

ul. Wysockiego 4, Warszawa (Targówek)

tel. **+48 604 061 042**

strona internetowa: **twoja-przyszlosc.pl**

e-mail: **biuro.twoja-przyszlosc@op.pl**

Masz wątpliwości?

Umów się na bezpłatną konsultację

Notatnik

Pozostałe wydania

W ramach projektu “Twoje Prawo w pigułce” ukazało się 10 numerów - zapoznaj się z ich treścią.

- 1. Rozwód i alimenty – od czego zacząć?**
- 2. Dziedziczenie bez długów**
- 3. Prawa pracownika i rodzica**
- 4. Upadłość konsumencka – nowa szansa**
- 5. Mieszkanie i najem**
- 6. Świadczenia dla rodziny**
- 7. Bezpieczny Senior w sieci i w domu**
- 8. Mediacje – jak się porozumieć bez sądu?**
- 9. Przemoc domowa - aspekty prawne**
- 10. Dostępność Plus**

Projekt sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach Rządowego Programu Wspierania Rozwoju Organizacji Poradniczych na lata 2022-2033.



Fundacja Wsparcia Społecznego Twoja Przyszłość

ul. Wysockiego 4, Warszawa, Targówek

tel. +48 604 061 042

Strona internetowa

twoja-przyszosc.pl

Facebook

[Fundacja Twoja Przyszłość](#)

