

Agata Pawłowska-Lis Katarzyna Pietruszyńska

Prawo pracy

Uprawnienia pracownika – ojca

Warszawa 2015

Projekt okładki

Dorota Zając

Opracowanie redakcyjne

Monika Kolitowska-Sokół

Opracowanie typograficzne i łamanie

Jan Klimczak

Tekst od str. 3 do str. 11 – Agata Pawłowska-Lis

Tekst od str. 11 do str. 18 – Katarzyna Pietruszyńska

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy 15036/01/00

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY

WARSZAWA 2015

www.pip.gov.pl

1.

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński przysługuje, co do zasady, pracownicy – matce dziecka. Wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,

31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,

33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,

35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,

37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Prawo do urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko:

■ w przypadku rezygnacji z urlopu macierzyńskiego przez pracownicę – matkę dziecka po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni tego urlopu; pracownikowi – ojcu dziecka przysługuje prawo do pozostałej części urlopu,

■ 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; pracownikowi – ojcu dziecka przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego,

- w przypadku rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu; pracownikowi – ojcu dziecka przysługuje prawo do pozostałej części urlopu,
- 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; pracownikowi – ojcu dziecka przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego,
- w sytuacji, gdy pracownica – matka dziecka, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne i po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego przerwie urlop macierzyński na okres hospitalizacji; pracownikowi – ojcu dziecka przysługuje prawo do części urlopu za ten okres,
- w przypadku przerwania przez ubezpieczoną – matkę dziecka pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie w sytuacji, gdy przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem; pracownikowi – ojcu dziecka przysługuje prawo

do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym ubezpieczona – matka dziecka wymaga hospitalizacji,

- w przypadku zgonu matki dziecka – pracownicy albo ubezpieczonej – w czasie urlopu macierzyńskiego lub w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu; pracownikowi – ojcu dziecka przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej – matki dziecka,
- 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 przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, a przez ubezpieczoną – matkę dziecka – zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie,
- w przypadku:
 - zgonu matki nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121, ze zm.) albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
 - porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ww. ubezpieczeniem albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
 - niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą wyżej wymienionym ubezpieczeniem albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji;

W wyżej wymienionych sytuacjach, pracownikowi – ojcu dziecka przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji,

- w przypadku podjęcia zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa; pracownikowi – ojcu dziecka przysługuje w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia przez nią zatrudnienia aż do wyczerpania pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego.

Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu macierzyńskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, z którego korzystali matka i ojciec wychowujący dziecko, nie może przekroczyć pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego.

2.

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, 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 tygodni – 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.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego nie może jednak w żadnym przypadku wynosić mniej niż 9 tygodni.

Przykład

Pracownik przyjął na wychowanie dziecko w wieku 6 lat i 11 miesięcy, któremu do ukończenia 7 roku życia brakuje 4 tygodni. Pracownikowi przysługuje prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, gdyż wymiar tego urlopu w przypadku przyjęcia dziecka w wieku do 7 roku życia nie może być krótszy niż 9 tygodni (analogiczna sytuacja będzie miała miejsce w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, tj. przed ukończeniem przez nie 10 roku życia).

3.

Urlop rodzicielski

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo – w przypadku osoby ubezpieczonej – zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

32 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,

34 tygodni – w przypadkach urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Z urlopu rodzicielskiego oboje rodzice dziecka mogą korzystać jednocześnie. W takim przypadku łączny wymiar urlopu nie może przekraczać 32 albo 34 tygodni.

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 32 albo 34 tygodni.

Urlop rodzicielski jest udzielany na następujących zasadach:

- bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego,
- jednorazowo albo w częściach (nie więcej niż w 4), przypadających bezpośrednio jedna po drugiej (albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego) – w wymiarze wielokrotności tygodnia,
- nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia,
- żadna z części urlopu nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

– pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni (a w przypadku przyjęcia przez pracownika – rodzica adopcyjnego na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia bądź w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie),

– sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części, przysługującego urlopu wychowawczego.

Wniosek o urlop rodzicielski należy złożyć na piśmie w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem urlopu. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika.

W przypadku, gdy matka dziecka nie później niż 21 dni po porodzie złoży wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, może dzielić się tym urlopem z ojcem dziecka.

Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. 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 takiej sytuacji urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

Podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika składany 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.

W takim przypadku 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:

64 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,

68 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

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.

Przykład

Pracownik złożył wniosek o świadczenie pracy na 1/2 etatu w trakcie całego urlopu rodzicielskiego. Jego urlop ulegnie w związku z tym wydłużeniu o 16 tygodni (32 tygodnie x 1/2 etatu) i będzie trwał 48 tygodni (32+16).

W przypadku, gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu (obliczonej według powyższego wzoru) 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.

Przykład

Jeżeli pracownik z poprzedniego przykładu będzie chciał kontynuować pracę na 1/2 etatu również podczas wydłużonej części urlopu rodzicielskiego (tj. 16 tygodni), to jego urlop zostanie wydłużony o 32 tygodnie ($16 : (1 - 1/2)$) i będzie trwał 64 tygodnie.

4.

Urlop rodzicielski dla rodziców adopcyjnych

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, ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:

32 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,

34 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka,

29 tygodni – w przypadku, gdy przysługiwało mu 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

5.

Urlop ojcowski

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia.

Jeżeli pracownik nie wykorzysta urlopu ojcowskiego w ciągu pierwszych 2 lat życia dziecka, później nie będzie już mógł skorzystać z tego uprawnienia.

Urlop ojcowski przysługuje także pracownikowi, który przysposobił dziecko. W takim przypadku pracownik może skorzystać z urlopu do

upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej 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.

Nie ma przeszkód, aby pracownik korzystał z urlopu ojcowskiego w czasie gdy matka dziecka przebywa na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień (tydzień urlopu ojcowskiego odpowiada 7 dniom kalendarzowym).

Pracownik może więc zdecydować, czy wykorzysta 2 tygodnie urlopu za jednym razem, czy też podzieli urlop na części, tzn. wykorzysta dwa razy po 1 tygodniu urlopu ojcowskiego (w takim przypadku pomiędzy pierwszą i drugą częścią urlopu może wystąpić przerwa, pracownik musi jednak pamiętać, aby cały urlop zdążyć wykorzystać przed drugimi urodzinami dziecka).

Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

W czasie korzystania z urlopu ojcowskiego pracownik objęty jest taką samą ochroną, jak w przypadku korzystania z urlopu macierzyńskiego, co oznacza, że w tym czasie pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. **Za czas urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński.**

6.

Urlop wychowawczy

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, pracownik może skorzystać z dodatkowego urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

Urlop wychowawczy (zarówno podstawowy, jak i dodatkowy na dziecko niepełnosprawne) przysługuje łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka, przy czym każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca z wymiaru urlopu. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka. Oznacza to, że ojciec dziecka może skorzystać maksymalnie z 35 miesięcy urlopu wychowawczego – pozostały miesiąc urlopu należy do matki dziecka.

Prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy ma jedynie ojciec samotnie wychowujący dziecko, jeżeli:

- 1) matka dziecka nie żyje,
- 2) matce dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- 3) matka dziecka została pozbawiona władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Również w sytuacji, gdy dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna przysługuje mu urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy.

Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać 36 miesięcy (gdyby więc oboje rodzice zdecydowali się wykorzystać jednocześnie cały urlop wychowawczy, mogliby przebywać na tym urlopie przez 18 miesięcy).

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Jeżeli pracownik złoży wniosek o urlop wychowawczy bez zachowania wyżej wymienionego terminu, pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 5 częściach.

Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie. Jeżeli wniosek zostanie złożony po dokonaniu czynności prawnej zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę (np. po wypowiedzeniu umowy przez którąkolwiek ze stron), pracodawca udziela urlopu wychowawczego na okres nie dłuższy niż do dnia rozwiązania umowy o pracę. Od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. W tym okresie pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę. Ochrona nie obowiązuje:

- w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także
- gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi korzystającemu z urlopu wychowawczego w przypadku zwolnień grupowych lub indywidualnych przeprowadzanych na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli urlop wychowawczy został udzielony na okres dłuższy niż 3 miesiące. Ustawę stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Pracownik może więc zatrudnić się, np. na część etatu lub podjąć pracę na zlecenie, pod warunkiem, że nie będzie to kolidować z możliwością opieki nad dzieckiem.

W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca może wezwać pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

1) w każdym czasie – za zgodą pracodawcy,

2) po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia

za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

7.

Obniżenie wymiaru czasu pracy

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek 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. Z pracy w obniżonym wymiarze pracownik może więc skorzystać przez okres nie dłuższy niż 35 miesięcy (lub 36 miesięcy – w przypadku pracownika samotnie wychowującego dziecko) i nie dłużej niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania wyżej wymienionego terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy, pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym okresie jest dopuszczalne tylko:

- w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,

– gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Ochrona nie obowiązuje też w przypadku zwolnień grupowych lub indywidualnych przeprowadzanych na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jeżeli pracownik złoży wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

Skorzystanie z możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy nie ma wpływu na prawo pracownika do urlopu wychowawczego. Okres pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy nie pomniejsza zatem wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu wychowawczego.

8.

Zwolnienie na dziecko do lat 14

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 (tzw. dni opieki na dziecko).

O sposobie wykorzystania zwolnienia w danym roku kalendarzowym decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Pracownik może więc zdecydować, czy woli korzystać ze zwolnienia w pełnych dniach, czy też w wymiarze godzinowym – wówczas ma możliwość wzięcia wol-

nego na część dnia pracy, np. 2 godziny, w czasie których zawiezie dziecko na szczepienie.

Zwolnienie od pracy 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.

Przykład

Pracownik zatrudniony na 1/2 etatu, który zdecyduje się korzystać ze zwolnienia w godzinach, a nie dniach, będzie miał prawo do 8 godzin zwolnienia ($1/2 \times 16$), a pracownik zatrudniony na 3/5 etatu – do 10 godzin zwolnienia ($3/5 \times 16$).

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni ze zwolnienia na dziecko do lat 14 może korzystać tylko jedno z nich. Na wymiar zwolnienia ma wpływ liczba dzieci posiadanych przez pracownika. Jeżeli więc pracownik jest ojcem 8-letniej córki i 5-letniego syna to przysługuje mu 16 godzin lub 2 dni zwolnienia a nie ich wielokrotność.

O terminie wykorzystania zwolnienia decyduje pracownik. Niewykorzystane dni zwolnienia nie przechodzą na następny rok.

Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z powyższego uprawnienia może korzystać jedno z nich.

Notatki dotyczące terminów

Spis treści

1. Urlop macierzyński	3
2. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	6
3. Urlop rodzicielski	7
4. Urlop rodzicielski dla rodziców adopcyjnych	11
5. Urlop ojcowski	11
6. Urlop wychowawczy	13
7. Obniżenie wymiaru czasu pracy	16
8. Zwolnienie na dziecko do lat 14	17