

a



FUNDACJA TAURUS

PRAWO PRACY

UPRAWNIENIA

PRACOWNIKA

OJCA

BIULETYN PRAWNY NUMER 6

PUNKTU NIEODPŁATNEJ POMOCY

PRAWNEJ NR 3 W POZNANIU



Z

I. 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.

II. 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, 6 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.

II. 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. 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.

–

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

IV. Urlop ojcowski.

Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo

2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka 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. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

V. Urlop wychowawczy.

Urlop wychowawczy udzielany jest pracownikowi zatrudnionemu co najmniej 6 miesięcy (do stażu pracy wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia pracownika) na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 5 roku życia. Urlop wychowawczy można wykorzystać w 5 częściach 36 miesięcy urlopu, a w tym conajmniej 1 miesiąc musi być wykorzystany przez drugiego z rodziców. Żadne z rodziców nie może zrzec się tego miesiąca na rzecz drugiego. W przypadku zamiaru skorzystania z pełnego wymiaru urlopu wychowawczego, 35 miesięcy tego urlopu będzie mogła wykorzystać np. mama dziecka, natomiast jeden miesiąc tego urlopu przypadnie jego tacie. Od tej reguły jest odstępstwo i rodzic będzie mógł samodzielnie wykorzystać 36 miesięcy urlopu, jeśli drugi rodzic nie żyje lub gdy nie przysługuje mu władza rodzicielska, został jej pozbawiony albo gdy uległa ona ograniczeniu lub zawieszeniu. W taki sam sposób określono wymiar urlopu w przypadku dziecka niepełnosprawnego. Do 4 miesięcy został wydłużony okres wspólnego korzystania przez rodziców lub opiekunów dziecka z urlopu wychowawczego.

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. 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.

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 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.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

1) udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu;
2) obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Pracownikowi przysługują 2 dni zwolnienia od pracy w roku kalendarzowym z tytułu wychowywania dziecka w wieku do 14 lat. Jednak od stycznia 2016 r. rodzice mogą sami zdecydować, czy wykorzystać zwolnienie w dniach (2 dni) czy godzinach (16 godzin). Sposób skorzystania z takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym będzie trzeba określić w pierwszym wniosku o jego udzielenie złożonym w danym roku i nie będzie już można tego zmienić.

VI. 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 wolnego 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.