



*Fundacja*  
**TAURUS**

*Prawo od A do Z*

URLOPY ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM  
WEDŁUG KODEKSU PRACY



# **Urlopy związane z rodzicielstwem według Kodeksu pracy**

**OPRACOWANIE:  
FUNDACJA TAURUS**

**ROK 2021**

**Opracowanie zostało przygotowane w ramach realizacji przez Fundację TAURUS zadania publicznego w zakresie prowadzenie nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego/ nieodpłatnej pomocy prawnej w Poznaniu w roku 2021 oraz edukacji prawnej.**

**Zadanie publiczne jest finansowane ze środków budżetowych Miasta Poznania.**



**MINISTERSTWO  
SPRAWIEDLIWOŚCI**  
[www.ms.gov.pl](http://www.ms.gov.pl)



**POZnań\***



## Urlop macierzyński



Kodeks pracy nie przewiduje definicji urlopu macierzyńskiego, ale można go określić jako płatny urlop, do którego uprawniona jest pracownica pozostająca w stosunku pracy w dniu porodu. Nie ma obowiązku wnioskowania o udzielenie tego urlopu, ponieważ jest on przyznawany przez pracodawcę automatycznie od dnia, w którym zatrudniona u niego mama urodziła dziecko. Można zatem stwierdzić, że jest to urlop obowiązkowy, aczkolwiek skorzystanie z niego po porodzie wydaje się tak oczywiste i naturalne, że raczej nikt kto na nim przebywa nie czuje się przymuszony do skorzystania z tej formy odpoczynku od wykonywania obowiązków zawodowych, w celu poświęcenia pełni swojego czasu nowonarodzonemu dziecku.

### **Jak długo trwa urlop macierzyński?**

Długość urlopu macierzyńskiego jest uzależniona od tego ile dzieci urodzi się podczas jednego porodu. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 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.

### **Czy można wykorzystać urlop macierzyński przed porodem?**

Odpowiedź na to pytanie brzmi: tak. Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego. Po porodzie pracownica może wykorzystać pozostałą część urlopu macierzyńskiego, aż do wyczerpania jego wymiaru.

### **Czy można przerwać lub skrócić urlop macierzyński?**

Tak, istnieje możliwość rezygnacji z urlopu macierzyńskiego i powrotu do pracy, jeśli pracownica wykorzysta po porodzie co najmniej 14 tygodni tego urlopu, pod warunkiem, że:

1. pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko, albo
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.

### **A co w przypadku, gdy matka dziecka nie jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, a np. zarabia na podstawie umowy zlecenie lub prowadzi działalność gospodarczą?**

Osoby, które nie są zatrudnione na podstawie stosunku pracy nie mają prawa do urlopu macierzyńskiego. Nie oznacza to jednak, że mamy pracujące na podstawie umowy cywilnoprawnej np. umowy zlecenia czy mamy samozatrudnione nie mogą skorzystać ze świadczenia wypłacanego przez ZUS tj. zasiłku macierzyńskiego. Warunek jest taki, że matka dziecka musi być ubezpieczona tj. musi być objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. Poz. 266, 321,568, 695 i 875). Analogicznie 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. Przenosząc ostatecznie zdanie na konkretny przykład można wskazać:

*Pani Marta pracuje na umowie zlecenie. W dniu porodu była objęta ubezpieczeniem społecznym i przysługiwał jej zasiłek macierzyński. Jednakże po 14 tygodniach od daty porodu postanowiła podjąć się nowej pracy i chciała przerwać pobieranie zasiłku macierzyńskiego, by jej mąż – ojciec dziecka, jako pracownik zatrudniony na umowę o pracę mógł skorzystać z pozostałej części urlopu macierzyńskiego u swojego pracodawcy. Ojciec dziecka otrzyma stosownie zasiłek macierzyński.*

### **Jak wyglądają formalności w przypadku rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego?**

W opisanych powyżej przypadkach związanych z potrzebą skrócenia pobytu na urlopie macierzyńskim i powrotu do pracy przez pracownicę, należy złożyć do pracodawcy pisemny wniosek w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy.

Wniosek do pracodawcy powinien zawierać:

1. imię i nazwisko pracownicy,
2. wskazanie terminu powrotu do pracy.

Do wniosku dołącza się kopię wniosku pracownika – ojca wychowującego dziecko o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego – ojca dziecka o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego.

### **Jakie świadczenia przysługują w czasie urlopu macierzyńskiego?**

W czasie korzystania z urlopu macierzyńskiego przysługuje świadczenie – zasiłek macierzyński. Zasiłek jest wypłacany za okres ustalony w przepisach Kodeksu pracy. Jego wysokość to 100 % podstawy wymiaru zasiłku, która równa się przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu wypłaconym za okres 12 miesięcy kalendarzowych

poprzedzających dzień porodu. Zasady te obowiązują przypadku urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okresu urlopu ojcowskiego oraz pierwszych 6 tygodni urlopu rodzicielskiego. Po 6 tygodniach urlopu rodzicielskiego podstawa wymiaru zasiłku zmaleje do 60%.

Pamiętajmy jednak, że jeśli w ciągu 21 dni od daty porodu pracownica złoży wniosek o wykorzystanie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego, to przez cały okres przebywania na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim podstawa wymiaru zasiłku wyniesie 80%.

### **Jak wygląda zatrudnienie po ukończeniu urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego?**

Pracownik jest objęty ochroną zatrudnienia w takim przypadku. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego 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 za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.



## Urlop rodzicielski



Urlop rodzicielski jak sama nazwa wskazuje przypisany jest nie tylko mamie, ale obojgu rodzicom. Oznacza to, iż każde z rodziców zatrudnionych w ramach stosunku pracy może skorzystać z płatnego urlopu rodzicielskiego.

### **Ile trwa urlop rodzicielski?**

Maksymalny wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi:

- 32 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 34 tygodnie w przypadku urodzenia dwójki lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

### **Kiedy złożyć wniosek o urlop rodzicielski?**

Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, który został wskazany powyżej. W razie złożenia takiego wniosku pracownica może dzielić się z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym – ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku

macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu.

### **Czy z urlopu rodzicielskiego trzeba skorzystać bezpośrednio po zakończonym urlopie macierzyńskim?**

Urlop rodzicielski może być udzielony jednorazowo albo w częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

### **Jak można podzielić urlop rodzicielski?**

Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. 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.

Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni. Od tej zasady są wyjątki:

1. pierwsza część urlopu rodzicielskiego, która w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
2. pierwsza część urlopu rodzicielskiego, która w przypadku przyjęcia przez pracownika na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie,
3. gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

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.

### **W jaki sposób wnioskuje o udzielenie urlopu rodzicielskiego?**

Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się

skrócony odpis aktu urodzenia dziecka/ dzieci lub zagraniczny akt urodzenia dziecka/ dzieci albo kopie tych dokumentów albo albo kopię zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, określającego przewidywaną datę porodu.

### **Wzór wniosku o udzielenie urlop rodzicielskiego:**

*Poznań, dnia 15 marca 2021r.*

*Maria Kowalska  
ul. Kwiatowa 18  
61-987 Poznań*

*ZYZ Sp. z o.o.  
ul. Leśna 70  
61-543 Poznań*

#### ***Wniosek***

#### ***o udzielenie urlopu rodzicielskiego po urlopie macierzyńskim***

*Na podstawie art. 179<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, w związku z urodzeniem w dniu 08 marca 2021r. syna Damiana Kowalskiego niniejszym , zwracam się do Pracodawcy o udzielenie mi, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182<sup>1a</sup> Kodeksu pracy*

*Do wniosku załączam skrócony odpis aktu urodzenia dziecka.*

.....

*podpis*

#### **Czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu rodzicielskiego?**

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika w sprawie udzielenia mu urlopu rodzicielskiego.

#### **Czy można zrezygnować z urlopu rodzicielskiego? W jaki sposób?**

Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. W takiej sytuacji podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed

rozpoczęciem wykonywania pracy.

Wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy powinien zawierać następujące informacje:

- imię i nazwisko pracownicy;
- wskazanie daty przystąpienia do 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 na piśmie.

### **Czy można łączyć przebywanie na urlopie rodzicielskim i jednocześnie powrócić do pracy?**

Przepisy kodeksu pracy dopuszczają taką możliwość, ale na określonych zasadach. 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. Należy jednak pamiętać, że w takiej sytuacji 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 podczas porodu jednego dziecka,
- 68 tygodni w przypadku urodzenia podczas porodu dwójki lub więcej dzieci.

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.

Jeśli łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą ma miejsce tylko przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego.

# Urlop wychowawczy



## **Kiedy można skorzystać z urlopu wychowawczego?**

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. Uprawnieni do urlopu wychowawczego są obydwaj rodziców, o ile są zatrudnieni w ramach stosunku pracy (prawa tego nie ma rodzic prowadzący działalność gospodarczą lub zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej np. Umowy zlecenie).

Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

## **Jaki jest maksymalny wymiar urlopu wychowawczego?**

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, niezależnie od "normalnego" urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia

przez dziecko 18 roku życia. Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączone prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu opisanego powyżej. Najlepiej przedstawić to na przykładzie:

*Rodzice dwuletniego Arka zdecydowali, że skorzystają z maksymalnego wymiaru urlopu wychowawczego tj. 36 miesięcy. Większą część urlopu wykorzystala mama chłopca tj. maksymalny wymiar 35 miesięcy. Ostatni miesiąc urlopu przypada ojcu dziecka.*

Maksymalny wymiar urlopu wychowawczego tj. 36 miesięcy może wykorzystać wyłącznie jeden rodzic jeśli:

1. drugi rodzic nie żyje,
2. drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
3. drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

### **Czy rodzice mogą przebywać na urlopie wychowawczym równolegle?**

Tak. Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać wymiaru urlopu opisanego powyżej.

### **Jakie są formalności przy ubieganiu się o urlop wychowawczy?**

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Wniosek powinien zawierać następujące informacje:

- imię i nazwisko pracownika składającego wniosek,
- imię i nazwisko dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy albo jego część,
- wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop wychowawczy albo jego część na dane dziecko,
- wskazanie okresu urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko,
- określenie liczby części urlopu wychowawczego, z których dotychczas skorzystano na dane dziecko.

Do wniosku należy dołączyć następujące załączniki:

1. oświadczenie pracownika dotyczące korzystania z części urlopu rodzicielskiego na dane dziecko w terminie nie przypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu poprzedniej części urlopu rodzicielskiego albo zasiłku za okres odpowiadający okresowi części urlopu rodzicielskiego, ze wskazaniem liczby części urlopu wykorzystanych w taki sposób,
2. oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania przez drugiego rodzica albo opiekuna dziecka z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi rodzic albo opiekun dziecka zamierza korzystać z urlopu wychowawczego w okresie objętym wnioskiem; oświadczenie nie jest wymagane w razie ograniczenia drugiemu rodzicowi albo pozbawienia drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo ograniczenia lub zwolnienia z opieki drugiego opiekuna dziecka,
3. w przypadku, o którym mowa w pkt 2 - kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ograniczeniu lub pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo o ograniczeniu albo zwolnieniu z opieki drugiego opiekuna dziecka albo dokumenty lub oświadczenie pracownika, że zachodzą niedające się usunąć przeszkody do uzyskania informacji od drugiego rodzica lub opiekuna dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi rodzic lub opiekun dziecka zamierza korzystać z urlopu wychowawczego w okresie objętym wnioskiem,
4. kopię prawomocnego orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 3 Kodeksu pracy,
5. w przypadku wnioskowania o udzielenie urlopu wychowawczego w wymiarze 36 miesięcy albo o udzielenie części urlopu wychowawczego, której wymiar łącznie z dotychczas wykorzystanym wymiarem urlopu wychowawczego wyniesie 36 miesięcy:
  1. skrócony odpis aktu zgonu drugiego rodzica dziecka, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 9 pkt 1 Kodeksu pracy, albo
  2. kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ubezwłasnowolnieniu drugiego rodzica dziecka albo dokument potwierdzający niepełnoletność drugiego rodzica dziecka, gdy rodzice nie są małżeństwem, albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ustaleniu ojcostwa, w którym sąd nie przyznał ojcu władzy rodzicielskiej, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 9 pkt 2 Kodeksu pracy, albo

3. kopię prawomocnego orzeczenia sądu o pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo o jej ograniczeniu lub zawieszeniu, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 9 pkt 3 Kodeksu pracy, albo
4. kopię prawomocnego orzeczenia sądu o przyznaniu opieki nad dzieckiem jednemu opiekunowi albo zwolnieniu drugiego opiekuna z opieki, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 10 zdanie pierwsze Kodeksu pracy.

Jeżeli wniosek o urlop wychowawczy został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

### **Czy urlop wychowawczy można podzielić na części?**

Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

### **Czy można podjąć pracę zarobkową w czasie urlopu wychowawczego?**

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. W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa 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.

### **Czy można zrezygnować z urlopu wychowawczego?**

Tak. Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

1. w każdym czasie – o ile wyrazi na to zgodę jego pracodawca,
2. po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

### **Czy po powrocie z urlopu wychowawczego pracownik korzysta z ochrony zatrudnienia?**

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego 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.

W czasie przebywania przez pracownika na urlopie wychowawczym rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

### **Na czym polega tzw. obniżenie wymiaru etatu?**

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 (np. obniżenie wymiaru czasu do 7/8 etatu). Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Wniosek ten składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

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.**

W przypadku złożenia wniosku przez pracownika w przedmiocie urlopu wychowawczego lub w sprawie obniżenia wymiaru czasu pracy wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

## Urlop ojcowski



Ustawodawca przewidział w kodeksie pracy także regulację odnośnie czasu wolnego od pracy przypisanego wyłącznie dla pracownika - ojca, który 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.



