

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 04, marzec 2017 10:30

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 1018

---

Korzystanie z urlopu wychowawczego nie pozbawia pracownika możliwości podjęcia pracy albo rozpoczęcia innej działalności zarobkowej. Rodzic może także w tym czasie zająć się nauką lub rozpocząć szkolenie.

Taką możliwość przewiduje wprost kodeks pracy w art. 186 [2] kodeksu pracy, ale pod pewnym warunkiem. Żadna z tych aktywności nie może wyłączać możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Byłoby to sprzeczne z celem urlopu wychowawczego.

Tak też orzekł Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 25 marca 2011 r., sygn. akt I OSK 2066/10, w którym czytamy: (...) *nadrzędnym celem urlopu wychowawczego jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem przez pracownika. Istotą takiej osobistej opieki jest to, że dla osoby korzystającej z urlopu wychowawczego zasadniczym, stałym i codziennym obowiązkiem jest zapewnienie dziecku niezbędnych środków bezpieczeństwa, utrzymania, rozwoju i wychowania, i to w takim zakresie, w jakim równoczesne sprawowanie opieki przez inne osoby jest zbędne. W konsekwencji należy przyjąć, że podjęcie zatrudnienia w okresie korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego jest dopuszczalne wyjątkowo wtedy, gdy nie doprowadzi do wyłączenia możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Ocena co do możliwości sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem musi odnosić się do czasu podjętej pracy, a nie do całego okresu urlopu wychowawczego.*

- *W każdym bowiem przypadku trwałego zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem pracodawca ma prawo wezwać pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania – tłumaczy Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski Kazimierz, Eliza Maniewska Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, opublikowano: LEX/el. 2017.*

- *Może to jednak uczynić nie później niż w ciągu 30 dni od dnia, gdy się o tym dowiedział. Dokonanie tego po upływie wskazanego terminu należy uznać za bezskuteczne – dodaje.*

Odmowa pracownika przystąpienia do pracy może być kwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków (obowiązku świadczenia pracy) i stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.