

Prawa pracownicze (52). Praca na urlopie rodzicielskim

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 11, luty 2017 18:06

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 8933

Podczas urlopu rodzicielskiego pracownik może pracować u pracodawcy udzielającego tego urlopu. Stanowi o tym kodeks pracy w art. 182 [1e].

Wymiar pracy jest limitowany - nie może być wyższy niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, a na pozostałą część wymiaru czasu pracy pracownika udzielany jest urlop rodzicielski.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik pracuje w czasie korzystania z urlopu rodzicielskiego. Przykładowo, jeśli pracownik będzie pracował na pół etatu, to za ten czas będzie otrzymywał wynagrodzenie (co do zasady będzie ono odpowiednio obniżone w stosunku do zmniejszonego wymiaru czasu pracy – pracodawca może jednak wypłacić pełną pensję), w pozostałym wymiarze będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego i za ten czas będzie pobierał zasiłek macierzyński (odpowiednio niższy).

Podjęcie pracy na urlopie rodzicielskim następuje na pisemny wniosek pracownika. - *Stosowny wniosek pracownika, złożony na piśmie co najmniej na 21 dni przed rozpoczęciem pracy, pracodawca ma obowiązek uwzględnić, jeżeli na przeszkodzie temu nie stoją okoliczności związane z organizacją pracy ani rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika - okoliczności te pracodawca ma obowiązek wskazać pracownikowi na piśmie w przypadku odmowy uwzględnienia wniosku* – wyjaśnia Krzysztof Baran w Krzysztof W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, opublikowano: WK 2016.

Co ważne, brak zgody udzielenia urlopu rodzicielskiego w sytuacji, gdy zainteresowany spełnia wszystkie określone prawem wymagania, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny. Pracownik może wtedy swojego prawa dochodzić przed sądem pracy.

W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do 64 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie; a 68 tygodni – w razie urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie).

- *Aby wyliczyć, o jaki okres ulega wydłużeniu urlop w konkretnym przypadku, należy pomnożyć liczbę 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 pracownik wykorzystuje w ten sposób tylko jedną z części, w których może być udzielony urlop rodzicielski, proporcjonalnemu wydłużeniu ulega tylko ta część urlopu. Pracownik nie może zatem o ten okres wydłużyć innej części urlopu rodzicielskiego ponad przysługujący wymiar. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się* – tłumaczy Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski Kazimierz, Eliza Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, opublikowano: LEX/el. 2017.

Pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego może również wykonywać pracę u innego pracodawcy niż ten, który udzielił urlopu rodzicielskiego. Nie traci wtedy prawa do zasiłku za czas aktywności zawodowej. Jednocześnie nie skorzysta z przedłużenia urlopu rodzicielskiego za ten czas. Podobnie jak i wtedy, gdy z pracodawcą, który udzielił mu urlopu rodzicielskiego podpisze np. umowę zlecenia, czy o dzieło albo odrębną umowę o pracę, na podstawie której będzie miał powierzone zadania inne niż wynikające z zakresu jego normalnych obowiązków.

Prawa pracownicze (52). Praca na urlopie rodzicielskim

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 11, luty 2017 18:06

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 8933

Przy czym, za każdym razem, czy to w razie pracy na rzecz dotychczasowego czy innego zakładu pracy i niezależnie od formy zatrudnienia, aktywność zawodowa nie powinna kolidować z celem urlopu, którym jest opieka nad dzieckiem.