

Prawa pracownicze (53). Urlop wychowawczy

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 18, luty 2017 09:06

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 4227

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. Tak wynika z art. 186 § 1 kodeksu pracy.

Do okresu zatrudnienia pracowniczego, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wychowawczego, wlicza się okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, co potwierdza wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 18 czerwca 1998 r., sygn. akt III AUa 296/98.

Pracownik może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy. - *Oznacza to, że jeżeli zacznie on korzystać z tego uprawnienia, gdy dziecko będzie miało ponad 3 lata i miesiąc, to maksymalny wymiar urlopu wychowawczego z uwagi na kryterium wieku dziecka ulegnie skróceniu, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 6 roku życia* – tłumaczy Eliza Maniewska w Kazimierz Jaśkowski Kazimierz, Eliza Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, opublikowano: LEX/el. 2017.

- *Nie jest konieczne zachowanie ciągłości. Urlop ten może być bowiem dzielony maksymalnie na pięć części. Części te nie muszą być równe i nie muszą być wykorzystywane bezpośrednio po sobie. Także jeśli z urlopu korzystają oboje rodzice, łączna liczba części urlopu wychowawczego nie może przekraczać 5. Należy jednak pamiętać, że dopuszczalna liczba części urlopu wychowawczego zostaje pomniejszona o liczbę części urlopu rodzicielskiego udzielonego w trybie art. 182[1c] § 3 kodeksu pracy* – dodaje.

Po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia prawo do urlopu wychowawczego wygasa.

Z urlopu wychowawczego mogą skorzystać zarówno matka, jak i ojciec dziecka, przy czym wymiar urlopu się nie zwiększa, gdyż odnosi się on łącznie do obojga rodziców. Na każde kolejne dziecko przysługuje osobny urlop wychowawczy. - *Brakuje zatem ograniczenia w zakresie łącznego czasu przebywania pracownika na urloпах wychowawczych, udzielanych na kolejne dzieci* – wyjaśnia Eliza Maniewska.

Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje tzw. wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru 36 miesięcy, co oznacza, że jedno z nich może ten urlop wykorzystać maksymalnie w wymiarze 35 miesięcy. Żaden z rodziców lub opiekunów dziecka nie może bowiem zrezygnować z należnego mu miesiąca na rzecz drugiego rodzica lub opiekuna. Skorzystanie przez pracownika z tego urlopu w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie wyłącznego prawa do jednego miesiąca tego urlopu.

Wyjątkowo z 36 miesięcy urlopu wychowawczego może skorzystać rodzic dziecka, jeżeli drugi rodzic nie żyje, nie przysługuje mu władza rodzicielska bądź został jej pozbawiony, albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu. Odnosi się to także do pracownika będącego jedynym opiekunem dziecka.

Skorzystanie z urlopu wychowawczego jest zależne od woli pracownika. To on decyduje czy chce z niego skorzystać. Jeśli taka jest jego wola, musi złożyć wniosek u pracodawcy.

- *Wniosek taki powinien być złożony na piśmie w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem*

Prawa pracownicze (53). Urlop wychowawczy

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 18, luty 2017 09:06

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 4227

korzystania z urlopu. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika złożony w terminie - jeśli natomiast pracownik we wniosku wskazał wcześniejszy termin rozpoczęcia korzystania z urlopu, pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku. Pracownik ma też prawo wycofać swój wniosek w sprawie urlopu wychowawczego, składając pracodawcy na piśmie stosowne oświadczenie nie później jednak niż na 7 dni przed planowanym terminem rozpoczęcia korzystania z urlopu – podaje Krzysztof Baran w Krzysztof W. Baran (red.) Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, opublikowano: WK 2016

- Złożenie wniosku we właściwej formie przez osobę posiadającą prawo do omawianego urlopu zobowiązuje pracodawcę do jego udzielenia. Z przepisów kodeksu pracy wynika, że powinnością tą jest on związany aż do wyczerpania pięciu wniosków w odniesieniu do urlopu w celu opieki nad danym dzieckiem - przy czym kolejne wnioski rodziców (opiekunów) niezależnie od tego, czy są zatrudnieni przez jednego czy przez wielu pracodawców, należy sumować – pisze ekspert.

- Zobowiązanie pracodawcy do udzielenia pracownikowi urlopu wychowawczego powstaje, gdy ten wraz z wnioskiem przedstawi oświadczenie lub zaświadczenie potwierdzające jego prawo istniejące w momencie rozpoczęcia korzystania z urlopu – orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 24 września 2015 r., sygn. akt II PK 274/14.

W czasie przebywania na urlopie wychowawczym pracownik podlega szczególnej ochronie. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 14 października 2004 r., sygn.. akt I PK 691/03: Według nauki prawa pracy urlop wychowawczy stanowi przerwę w wykonywaniu pracy na wypełnianie obowiązków związanych z rodzicielstwem, a więc urodzeniem i wychowaniem potomstwa. Uznawany jest za usprawiedliwioną nieobecność w pracy, w czasie której trwałość stosunku pracy podlega szczególnej ochronie. Wyraża się ona w generalnym zakazie wypowiedzania umów o pracę pracownikowi korzystającemu z tego urlopu. Zakaz ten znajduje jednak w wyjątkowych sytuacjach swoje ograniczenie. Zgodnie z art. 41[1] § 1 k.p. w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem między innymi przepisu § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych uniemożliwiającego pracodawcy wypowiedzenie ani rozwiązanie umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, chyba że zachodzą przyczyny określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy lub uzasadniające rozwiązanie z pracownicą umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy albo pracownica zaprzestała sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Okres przebywania na urlopie wychowawczym wlicza się do stażu pracy. Jednak nie jest okresem pracy w szczególnych warunkach. Tak też uznał Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 3 grudnia 2015 r., sygn. akt III AUa 329/15 orzekając, że: Okres urlopu wychowawczego można uwzględnić wyłącznie w ogólnym stażu ubezpieczeniowym, ale okres ten nie stanowi okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

O specjalnym urlopie wychowawczym, pracy na urlopie wychowawczym oraz obniżeniu wymiaru etatu osobie uprawnionej do urlopu wychowawczego napiszemy w kolejnych częściach cyklu Prawa pracownicze.