

Rödl & Partner

Echo



Data: 1.04.2021

Dotyczy: Rzeczpospolita

URLOP WYCHOWAWCZY: WOLNE NA WYCHOWYWANIE DZIECKA W DWÓCH WARIANTACH

Łączenie opieki nad dzieckiem z pracą w obniżonym wymiarze czasu pracy to alternatywa dla urlopu wychowawczego. Zasady korzystania z tych uprawnień są jednak różne, tak jak przysługująca z tego tytułu ochrona przed zwolnieniem.

Obecnie pracownicy częściej korzystają z możliwości łączenia opieki nad dzieckiem z pracą na część etatu niż z urlopu wychowawczego. Regulacje w tym zakresie nadal rodzą jednak wiele wątpliwości. Pojawiają się one m.in. w momencie, gdy zatrudniony pomyli się i błędnie wypełni wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy lub chce go wycofać.

NAWET TRZY LATA

Urlop wychowawczy wprowadzony w art. 186 kodeksu pracy to dla pracowników dodatkowa możliwość spędzenia czasu z dzieckiem. Może to być maksymalnie 36 miesięcy, jeśli nastąpi podział między rodzicami – jeden z nich musi przebywać na urlopie wychowawczym co najmniej miesiąc, aby drugi mógł skorzystać z pozostałej części. Istnieje również możliwość, aby uprawnieni równocześnie przebywali na urlopie wychowawczym, jednak jego wymiar wynosi wtedy maksymalnie 18 miesięcy. Gdy urlop wychowawczy ma wykorzystać jeden rodzic, przysługuje mu on w wymiarze maksymalnie 35 miesięcy. Wyjątkowo, jeden rodzic dziecka może skorzystać z pełnego wymiaru 36 miesięcy urlopu wychowawczego, jeżeli drugi rodzic:

- nie żyje,
- jest osobą, której nie przysługuje władza rodzicielska, został jej pozbawiony lub taka władza została mu ograniczona lub zawieszona.

Prawo do urlopu wychowawczego ma pracownik zatrudniony od co najmniej sześciu miesięcy. Do tego okresu wlicza się całkowity (ogólny) staż pracy.

ZASADY UDZIELANIA

Osoba decydująca się na urlop wychowawczy może podzielić go maksymalnie na 5 części i zdecydować, kiedy będzie chciała z nich korzystać. Urlopu nie trzeba przy tym wybrać w jednej części, a te części nie muszą być równe. Kodeks nie wskazuje również, że powinny być one udzielane w okresach miesięcznych lub tygodniowych, jak ma to miejsce w przypadku urlopu macierzyńskiego czy ojcowskiego. Zatem mogą one obejmować również dni kalendarzowe.

Pracownica lub pracownik decydujący się na urlop wychowawczy musi złożyć swojemu pracodawcy wniosek o jego udzielenie na co najmniej 21 dni przed planowaną datą rozpoczęcia urlopu. Pracodawca ma obowiązek taki wniosek uwzględnić.

Wniosek powinien zawierać:

- dane osobowe pracownika,

- dane osobowe dziecka, na które ma zostać udzielony urlop,
- datę rozpoczęcia i zakończenia urlopu wychowawczego,
- okres wykorzystanego już wcześniej urlopu wraz z określeniem jego części – jeśli miała miejsce taka sytuacja.

Pracownik może wycofać złożony już wniosek o urlop wychowawczy na co najmniej 7 dni przed planowaną datą jego rozpoczęcia.

Termin zakończenia urlopu wychowawczego determinuje wiek dziecka. Można go bowiem wykorzystać maksymalnie do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

W przypadku sprawowania opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym, rodzic może jednak skorzystać z dodatkowych 3 lat urlopu wychowawczego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie pełnoletności (art. 186 § 2 k.p.).

OBNIŻENIE ETATU

Alternatywnym rozwiązaniem dla zatrudnionych, którzy chcą poświęcić więcej czasu na wychowywanie dziecka, jest łączenie opieki z pracą w obniżonym wymiarze czasu pracy na podstawie art. 186 § 1 k.p. W tym celu pracownik składa pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego etatu w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego. Również w tym przypadku pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek, jeśli otrzyma go na co najmniej 21 dni przed planowanym obniżeniem wymiaru czasu pracy.

Gdy oboje rodzice lub opiekunowie dziecka pozostają w zatrudnieniu, ze wskazanego uprawnienia może korzystać tylko jeden z nich.

Konsekwencją dla osoby decydującej się na zmianę wymiaru etatu jest proporcjonalne obniżenie jej wynagrodzenia w okresie w nim wskazanym. Dla tej materii stosowana jest ogólna zasada z art. 80 k.p. stanowiąca, że pracownikowi należy się wynagrodzenie wyłącznie za pracę wykonaną.

WYSTARCZY PODANIE

Złożenie wniosku o obniżony wymiar etatu nie ma znamion porozumienia zmieniającego do podpisanej umowy o pracę. Jest to szczególna forma periodycznej zmiany warunków obowiązującej umowy. Tym samym dla zmiany etatu wystarczające jest jednostronne oświadczenie woli, czyli fakt dostarczenia wniosku przez pracownika.

Treść samego wniosku oraz dokumenty niezbędne do złożenia wraz z nim wskazuje § 24 ust. 1 rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (DzU z 2015 r., poz. 2243). Wniosek pracownika, który jest uprawniony do korzystania z urlopu wychowawczego, o obniżenie wymiaru czasu pracy, powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika,
- imię i nazwisko dziecka, na które urlop wychowawczy miałby przysługiwać,
- wymiar czasu pracy, w którym pracownik zamierza wykonywać swoje obowiązki,
- okres, w jakim obniżony wymiar ma obowiązywać.

Wraz z wnioskiem pracownik powinien przedłożyć pracodawcy skrócony odpis aktu urodzenia dziecka, a także oświadczenie o dotychczasowym okresie korzystania z wykonywania pracy w obniżonym wymiarze, w którym mógłby przebywać na urlopie wychowawczym i o wykorzystanym ewentualnie na to dziecko urlopie wychowawczym.

Do wniosku dołącza się:

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów,

- oświadczenie o okresie, w którym pracownik dotychczas korzystał z wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego.

OCHRONA PRZED ZWOLNIENIEM

Pracownik przebywający na urlopie wychowawczym lub łączący pracę z wychowywaniem dziecka w obniżonym wymiarze czasu pracy jest chroniony przed rozwiązaniem bądź wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 1868 § 1 k.p.).

W przypadku złożenia wniosku o urlop wychowawczy ochrona obowiązuje do dnia zakończenia tego urlopu, a przy wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Należy jednak pamiętać, że zgodnie z art. 1868 § 3 k.p. opisana ochrona rozpoczyna się na 21 dni przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego lub zmianą wymiaru czasu pracy, nawet jeśli pracownik złożył wniosek o te uprawnienia z dużo większym wyprzedzeniem.

Powyższa zasada nie obowiązuje pracowników, którzy złożyli wniosek o urlop / obniżenie etatu po tym, jak pracodawca wręczył im wypowiedzenie umowy o pracę. W takiej sytuacji urlopu wychowawczego / obniżenia wymiaru czasu pracy udziela się do końca okresu wypowiedzenia i tylko w tym okresie obowiązuje ochrona przed zwolnieniem z pracy.

ROSZCZENIA ZWOLNIONEGO

Zgodnie z linią orzecniczą Sądu Najwyższego (wyrok z 6 marca 2019 r., II PK 293/17; wyrok z 11 lipca 2018 r., II PK 157/17), art. 1868 § 1 k.p. nie jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. 47 k.p. i art. 57 § 2 k.p. Przepisy te przewidują, że pracownikowi uprawnionemu do urlopu wychowawczego, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę, od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, przysługuje – oprócz powództwa o przywrócenie do pracy – roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jednak w wysokości zgodnej z art. 57 § 1 k.p., tj. nie więcej niż za 3 miesiące i nie mniej niż za miesiąc. Nie przysługuje mu zatem wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Takie uprawnienie występuje bowiem tylko w przypadkach określonych w kodeksie pracy – tj. jedynie pracownikom chronionym z tytułu macierzyństwa, ojcostwa lub rodzicielstwa, którym to ustawodawca przyznał najdalej idącą ochronę.

WCZEŚNIEJSZY POWRÓT

Pracownik przebywający na urlopie wychowawczym jest uprawniony do jego wcześniejszego zakończenia bez wskazania przyczyny swojej decyzji. Po powiadomieniu pracodawcy i za jego zgodą może wrócić do pracy niezwłocznie, o ile pracodawca zgodzi się na tak szybki jego powrót. Jeśli jednak uprawniony uprzedzi w zawiadomieniu pracodawcę, że chce wrócić do pracy, najpóźniej na 30 dni przed planowanym powrotem, pracodawca nie może odmówić. Dzięki temu ma jednak możliwość ponownego przygotowania stanowiska pracy tej osoby zgodnie z art. 1863 k.p.

ANALOGIE I RÓŻNICE

Art. 1867 k.p. nie wprowadza żadnych ograniczeń co do liczby składanych wniosków o obniżenie wymiaru czasu pracy przez pracownika, jak ma to miejsce w przypadku urlopu

wychowawczego, gdzie zatrudniony może podzielić urlop najwyżej na pięć części. Jednak w literaturze przedmiotu istnieje stanowisko, że w obu przypadkach należy przyjąć analogiczną liczbę wniosków.

W zakresie dokonania zmiany, cofnięcia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, literatura przedmiotu nie przyjmuje jednoznacznego stanowiska. Bezsorna zdaje się być kwestia rezygnacji lub zmiany złożonego wniosku obniżającego wymiar czasu pracy, jednak tylko i wyłącznie za zgodą pracodawcy. Natomiast w sytuacji, gdy pracodawca nie wyrazi zgody na rezygnację (uważa się, że taki wniosek nie jest dla pracodawcy wiążący), należałoby przyjąć – analogicznie do przepisów w zakresie udzielenia urlopu wychowawczego – iż wniosek o rezygnację z obniżenia przez pracownika czasu pracy będzie skuteczny po jego złożeniu z 30-dniowym uprzedzeniem. Niestety przepisy nie dają pracownikowi pewności.

Przepisy nie chronią przy tym pracodawcy, któremu pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego złoży wniosek o obniżony wymiar czasu pracy w wysokości np. godziny tygodniowo, na miesiąc, w którym to będzie go obejmowała ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy.

Ewa Mróz jest specjalistką ds. kadr i płac [w gliwickim oddziale Rödl & Partner](#)

Alicja Koszela jest asystentką ds. księgowości płacowej [w gliwickim oddziale Rödl & Partner](#)

DOPUSZCZALNE ROZWIĄZANIE UMOWY

Zakaz rozwiązywania umowy z pracownikiem chronionym z uwagi na korzystanie z urlopu wychowawczego / łączenia opieki na dzieckiem z pracą w obniżonym wymiarze czasu pracy nie obowiązuje, gdy:

- pracodawca ogłasza upadłość lub zakład pracy jest w likwidacji,
- wystąpią czynniki uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, bądź
- firma wchodzi w tryb zwolnień indywidualnych i grupowych na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. DzU z 2018 r., poz. 1969); przy czym możliwość wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w trakcie urlopu wychowawczego dotyczy wyłącznie pracodawcy zatrudniającego więcej niż 20 osób.

POPRZEDNIE STANOWISKO I PENSJA

Pracownikowi wracającemu do pracy z urlopu wychowawczego zakład pracy ma obowiązek zapewnić stanowisko pracy, które obejmował przed tym urlopem (art. 1864 k.p.). Jeśli nie ma takiej możliwości, pracodawca powinien zatrudnić tę osobę na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez nią przed rozpoczęciem urlopu lub innym odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym.

Po powrocie z urlopu pracownik powinien otrzymywać wynagrodzenie nie niższe od przysługującego mu w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.