CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc

PORADNIK PRAWNY

URLOP RODZICIELSKI

Autor: mgr Maria Buchała

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

Zadanie prowadzone i finansowane w ramach Ustawy o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej z dnia 5 sierpnia 2015r.

POWIAT BĘDZIŃSKI

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce kolejną pozycję z naszej serii poradników, poruszającą najistotniejsze kwestie, które pojawiają się w toku świadczenia nieodpłatnej pomocy prawnej. Chcąc w możliwie najszerszy sposób odpowiadać na potrzeby społeczeństwa – prowadzimy stały monitoring potrzeb celem utworzenia listy priorytetowych obszarów wsparcia.

Aby sprostać tym wszystkim wyzwaniom uruchomiliśmy w ramach nieodpłatnej pomocy i edukacji prawnej internetową kampanię informacyjną **#dogmapomoc**. Codziennie na naszym profilu na **Facebooku** mogą Państwo uzyskać wiele istotnych informacji pomocnych w odnalezieniu się w tej trudnej sytuacji.

Naszym celem jest zmniejszenie wciąż dużego dystansu na linii obywatel – prawo, co w naszej ocenie jest niezwykle istotnym elementem w kontekście poszerzania świadomości prawnej społeczeństwa.

Żywimy głęboką nadzieję, że szczegółowo dobrana tematyka zaspokoi potrzeby licznych czytelników oraz pomoże odnaleźć się w gąszczu przepisów prawa, poznać swoje prawa i skutecznie dochodzić ich realizacji.

Nasz zespół to grupa profesjonalistów - radców prawnych, adwokatów, prawników, doradców obywatelskich, mediatorów, ekonomistów a zarazem ludzi aktywnych, zaangażowanych, odpowiedzialnych i empatycznych, otwartych oraz kreatywnych, którzy dostrzegają potrzebę niesienia pomocy.

Wiele osób poszukuje informacji na temat przysługujących świadczeń związanych z urlopem rodzicielskim. Z urlopu rodzicielskiego mogą skorzystać jedynie osoby zatrudnione na umowę o pracę. Jest on nieobowiązkowy i przysługuje na wniosek pracownika bezpośrednio po wykorzystaniu pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego. Z urlopu rodzicielskiego może korzystać matka, a także ojciec dziecka. Rodzicie mogą korzystać z niego jednocześnie lub mogą się tym urlopem dzielić.

W przypadku pytań oraz potrzeby uzyskania porady prawnej zachęcamy do korzystania z usług Punktów Nieodpłatnej Pomocy Prawnej oraz Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego prowadzonych przez nasze Stowarzyszenie, których wykaz znajduje się na stronie internetowej: **www.dogma.org.pl**

Kiedy rodzi się dziecko, szczególnie jeśli to pierwsze dziecko, życie rodziców zupełnie się zmienia. Wiele spraw, które dotąd można było przewidzieć i zaplanować, zdaje się czasem wymykać spod kontroli. Tym z aspektów, który ulega największej zmianie jest praca zawodowa, szczególnie w pierwszym okresie życia dziecka.

Aby wspomóc młode rodziny do systemu prawnego włączono szereg udogodnień i form wsparcia dla pracowników, będących rodzicami.

Urlop rodzicielski

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (20 tygodni) w okresie po narodzinach lub przyjęciu na wychowanie dziecka, przysługuje nam, jako młodym rodzicom, zwolnienie od obowiązku wykonywania pracy w postaci urlopu rodzicielskiego.

Z urlopu tego skorzystać mogą jedynie osoby zatrudnione na umowę o pracę. Pozostałym ubezpieczonym, niebędącym pracownikami, przysługuje w tym okresie zasiłek macierzyński, wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, o czym pisaliśmy w poprzednim poradniku o urlopie macierzyńskim. Jeśli umowa o pracę wygasa w trakcie przebywania pracownicy na urlopie rodzicielskim, to za pozostały okres przysługuje jej uprawnienie do zasiłku.

Zasiłek przysługuje w wysokości:

- **80% podstawy wymiaru przez 52 tygodnie**, jeśli w ciągu 21 dni od dnia urodzenia dziecka złożymy wniosek o cały urlop macierzyński i rodzicielski w wymiarze 52 tygodni (potocznie zwany „rocznym macierzyńskim”);
- **100% podstawy wymiaru przez okres urlopu macierzyńskiego** i 6 tygodni (jedno dziecko) lub 8 tygodni (więcej dzieci) urlopu rodzicielskiego oraz 60% podstawy wymiaru przez dalszy okres urlopu rodzicielskiego.

Urlop rodzicielski trwa maksymalnie 32 tygodnie, w przypadku urodzenia jednego dziecka, lub 34 tygodnie, gdy urodziło się więcej dzieci. Wolne przysługuje zarówno mamie, jak i tacie, przy czym wymiar 32/34 tygodni jest łączny dla obojga rodziców. Nie ma przeszkód, aby rodzice przebywali na urlopie jednocześnie, ale należy pamiętać, że każde z nich pomniejsza tym

samym pulę dostępnego urlopu. Jeśli mama nie pozostaje w stosunku pracy, ale pobiera zasiłek macierzyński z ZUS-u, tata może skorzystać z urlopu rodzicielskiego, ale tu także okres pobierania zasiłku i urlopu wynosi łącznie 32 lub 34 tygodnie.

PRZYKŁAD 1

Joasia pracuje w branży turystycznej, firma w której pracuje największy obrót notuje w lipcu i sierpniu. W dniu 17 października 2018 r. Joasia urodziła bliźnięta. W porozumieniu z pracodawcą złożyła wniosek o urlop rodzicielski od 17 października 2018 do 30 czerwca 2019 r., a następnie od 1 września 2019r., w okresie wakacji wróci do pracy w kierowanym przez siebie ośrodku wypoczynkowym wesprzeć jego kadrę. W okresie od 1 lipca do 31 sierpnia 2019 r. na urlopie rodzicielskim będzie przebywał jej mąż, któremu w tym czasie będzie przysługiwał zasiłek macierzyński.

PRZYKŁAD 2

Milena zatrudniona była w sklepie na umowę o pracę do 31 grudnia 2018 r., a 10 października 2018 r. urodziła córeczkę. Jej umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 1 stycznia 2019 r., a wypłatę zasiłku macierzyńskiego do 8 października 2019 r. przejął ZUS. W związku z tym, że Milena nie korzysta już z urlopu macierzyńskiego, jej partner, który chce spędzić z córką jak najwięcej czasu, złożył wniosek o udzielenie mu przez pracodawcę urlopu rodzicielskiego w wymiarze 4 tygodni, od 5 sierpnia do 1 września 2019 r. Za ten okres nie będzie mu przysługiwał zasiłek macierzyński.

Wykorzystać urlop rodzicielski można jednorazowo, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, albo w częściach. Pierwsza część to co najmniej 6 tygodni, a kolejne co najmniej 8 tygodni. W późniejszym okresie można wykorzystać 16 tygodni urlopu, do końca roku kalendarzowego, gdy dziecko skończy 6 lat.

PRZYKŁAD 3

Julita nie może pozwolić sobie na roczną nieobecność w pracy, poza tym jej mama zadeklarowała przejęcie opieki nad wnukiem. Zatem Julita wraca do pracy

po 20 tygodniach urlopu macierzyńskiego i 16 tygodniach urlopu rodzicielskiego. Resztę urlopu rodzicielskiego wykorzysta w przyszłych latach na długie wakacje (8 tygodni), wtedy będzie jej przysługiwał zasiłek macierzyński w wysokości 60% podstawy wymiaru zasiłku.

Wniosek o urlop rodzicielski składamy nie później niż 21 dni przed jego rozpoczęciem, a pracodawca musi go uwzględnić. Również wcześniejszy powrót do pracy i rezygnacja z części urlopu zależy tylko od woli pracownika, z którą pracodawca musi się zgodzić.

Urlop rodzicielski a praca

Warto również wspomnieć o możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą, w wymiarze maksymalnie ½ etatu (przy przeciętnie 40-godzinnym tygodniu pracy). Wtedy pracujemy w obniżonym wymiarze godzin (mogą to być 4 godziny dziennie, ale też np. jeden lub dwa dni w tygodniu po 8 godzin, byle nie więcej niż 20 godzin tygodniowo), a na pozostałe godziny bierzemy urlop macierzyński. Za przepracowane godziny otrzymujemy pensję, a za czas urlopu - zasiłek macierzyński. Tym samym okres urlopu rodzicielskiego ulega proporcjonalnemu wydłużeniu do maksymalnie 64/68 tygodni. Wniosek o takie obniżenie wymiaru czasu pracy również składamy nie później niż 21 dni przed podjęciem pracy w obniżonym wymiarze godzin, a pracodawca ma obowiązek go uwzględnić, chyba, że na danym stanowisku jest to obiektywnie niemożliwe.

PRZYKŁAD 4

Będąc mamą trzeciego dziecka Agnieszka wie już dobrze, jak chce zorganizować czas kolejnego urlopu rodzicielskiego. Jej średnia córeczka (2,5 roku) będzie pod opieką niani, która przez dwa dni w tygodniu, po 5 godzin, będzie się równocześnie opiekować najmłodszym bobasem (7 miesięcy). Dzięki temu Agnieszka będzie łączyć urlop rodzicielski przez 22 tygodnie z pracą w wymiarze 8 godzin tygodniowo (2 x 4 godziny). Przez zakończenie jej urlopu rodzicielskiego przesunie się w czasie o ponad 20 dni.

Nie ma ograniczeń do łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą dla innego pracodawcy lub tego pracodawcy, u którego jesteśmy na urlopie rodzicielskim, ale w oparciu o umowę zlecenie lub o dzieło. Może to być dobra okazja do sprawdzenia się na innym stanowisku i poszerzenia kompetencji przed powrotem na rynek pracy.

PRZYKŁAD 5

Zosia mieszka w Pszczynie, a jej dziecko jest zapisane do Żłobka Miejskiego od 1 września 2020 r. Urlop rodzicielski Zosi u dotychczasowego pracodawcy będzie trwać do 12 grudnia 2020 r. Zosia chciałaby w najbliższym czasie zmienić pracę na dużą firmę z siedzibą w Bielsku-Białej, ale obawia się połączenia dojazdów do pracy z koniecznością odbierania synka z placówki. Ponieważ nie musi już sprawować całodziennej opieki nad dzieckiem, Zosia zatrudniła się w wymarzonej firmie na staż, na podstawie umowy o pracę na pół etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 1500,00 zł brutto, od 1 do 31 października 2020 r. Dzięki temu będzie mogła sprawdzić, czy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego da radę codziennie dojeżdżać do Bielska-Białej i świadomie podjąć decyzję o zmianie pracy. Zarobki ze stażu nie będą mieć wpływu na wysokość zasiłku macierzyńskiego.

Ciąża na urlopie rodzicielskim

Zdarza się, że już w trakcie urlopu rodzicielskiego młoda mama zajdzie w kolejną ciążę. Jeśli pozostaje w stosunku pracy, to chroniona będzie tak samo jak inni pracownicy. Przysługiwał jej będzie również urlop i zasiłek macierzyński.

PRZYKŁAD 6

Jola zaszła w ciążę na miesiąc przed powrotem do pracy, ma umowę na czas nieokreślony. Ponieważ pracuje w bibliotece, nie było przeciwwskazań do wykonywania zawodu w trakcie ciąży. Wróciła więc do pracy i pracowała do 7 miesiąca ciąży, kiedy lekarz skierował ją na zwolnienie. Potem korzystała z urlopu macierzyńskiego.

PRZYKŁAD 7

Jola zaszła w ciążę na miesiąc przed powrotem do pracy, ma umowę na czas nieokreślony. Ponieważ już wcześniej planowała zostać w domu z pierwszym dzieckiem po wykorzystaniu zaległego urlopu wypoczynkowego rozpoczęła urlop wychowawczy. Od dnia urodzenia dziecka będzie jej przysługiwał zasiłek macierzyński przez okres 52 tygodni.

PRZYKŁAD 8

Jola pracuje na umowę na czas określony do 31 grudnia 2020 r. Obecnie przebywa na urlopie rodzicielskim do dnia 20 listopada 2020 r., potem wykorzysta zaległy urlop wypoczynkowy. Obawia się, że pracodawca nie będzie chciał kontynuować z nią współpracy, bo w grudniu 2020 r. będzie w piątym miesiącu ciąży. Jednak jej umowa o pracę ulegnie przedłużeniu do dnia porodu. Przez okres ciąży może albo skorzystać z urlopu wychowawczego na starsze dziecko, albo wrócić na swoje stanowisko, a jeśli będzie taka potrzeba – wziąć zwolnienie lekarskie.

Uprawnienia ojca

Wbrew obiegowym opiniom matka musi obligatoryjnie wykorzystać jedynie 14 tygodni urlopu macierzyńskiego po urodzeniu dziecka. Dalsze 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może wykorzystać ubezpieczony – ojciec dziecka. To samo tyczy się całego okresu urlopu rodzicielskiego (32 tygodnie) i urlopu wychowawczego. Zasiłek macierzyński przysługuje za ten czas ojcu na takich samych zasadach, co matce.

PRZYKŁAD 9

Magda jest kosmetyczką, prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą – salon kosmetyczny, w którym nie zatrudnia pracowników. Jej partner Krzysiek pracuje w sklepie z częściami samochodowymi na umowie o pracę. W ich mieście panuje duża konkurencja w branży beauty. Magda uważa, że zamknięcie salonu na rok i zajecie się przez nią dzieckiem spowoduje, że jej stałe klientki odejdą

i firma, która przynosi wyższe dochody niż praca Krzyśka, upadnie. Zdecydowali więc wspólnie, że Magda wróci do pracy po 17 tygodniach po porodzie, a Krzysiek złoży w swojej pracy wniosek o udzielenie mu pozostałych 3 tygodni urlopu macierzyńskiego i 32 tygodni urlopu rodzicielskiego, oraz zasiłek za ten okres.

Czymś innym jest zaś uprawnienie do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, który można wykorzystać w dwóch częściach po 7 dni, do czasu ukończenia przez dziecko 2 roku życia. Za te dni przysługuje ojcu zasiłek macierzyński w wysokości 100 % podstawy wymiaru. Ponadto ojciec może wnosić o 2 dni urlopu okolicznościowego z okazji urodzenia dziecka.

PRZYKŁAD 10

Kuba w nocy zawiózł swoją dziewczynę do szpitala do porodu. Z samego rana zadzwonił do pracy poinformować, że dziś go nie będzie i chciałby skorzystać z dwóch dni urlopu okolicznościowego z okazji narodzin dziecka (ten dzień i następny). Ponieważ u dzidziusia wystąpiła żółtaczka noworodkowa, mama i dziecko musieli zostać w szpitalu jeszcze przez tydzień, a ojciec wrócił do pracy. Dzień przed planowanym wypisem Kuba złożył pracodawcy wniosek o tydzień urlopu ojcowskiego. Drugi tydzień wykorzysta na Boże Narodzenie.

Ojciec korzystający z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub ojcowskiego, tak samo jak matka jest chroniony od dnia złożenia wniosku przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu 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.

W przypadku zwolnienia grupowego oraz zwolnienia indywidualnego z przyczyn niedotyczących pracowników pracodawca ma możliwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy (złożenia wypowiedzenia zmieniającego) pracownikom w trakcie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz ojcowskiego. Dotyczy to pracodawców zatrudniających, co najmniej 20 pracowników.

Warto, zatem pamiętać, że tata - pracownik opiekujący się dzieckiem dużo może, zatem zachęcajmy ojców do zaangażowania w życie rodzinne.

Stowarzyszenie Na Rzecz Poradnictwa Obywatelskiego „DOGMA” jest jedną z wiodących organizacji pozarządowych, która od 16 lat realizuje szereg inicjatyw obywatelskich nakierowanych na poszerzenie świadomości prawnej społeczeństwa oraz dostępu do bezpłatnych porad prawnych i obywatelskich.

Od 2016 roku Stowarzyszenie realizuje zadania wynikające z ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej. W ciągu 4 lat udzielono ponad 30 tys. porad osobom znajdującym się w kryzysowych sytuacjach życiowych, zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz niejednokrotnie pozbawionym środków finansowych na skorzystanie z profesjonalnej pomocy prawnej na rynku usług prawniczych. Obecnie w ramach statutowej działalności Stowarzyszenie współpracuje z ponad 60 prawnikami, radcami prawnimi, adwokatami, doradcami obywatelskimi oraz mediatorami, specjalizującymi się w różnych dziedzinach prawa.

W roku 2020 pełnimy dyżury w 46 Punktach Nieodpłatnej Pomocy Prawnej i Obywatelskiej na terenie województwa śląskiego i mało-polskiego.

Wykaz punktów znajduje się na: **www.dogma.org.pl**

Masz pytania, wątpliwości?
Obawiasz się o swoje prawa?
Skontaktuj się z nami!

CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc

PUBLIKACJA WYDANA PRZEZ:

Stowarzyszenie Na Rzecz Poradnictwa Obywatelskiego "DOGMA"

40-074 Katowice, ul. Raciborska 48 lok. 2
tel. 32 557 51 83
tel. 514 797 671
e-mail: stowarzyszeniedogma@gmail.com
www.dogma.org.pl
NIP: 634-25-05-321 REGON: 278130684 KRS: 0000175368

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

Zadanie prowadzone i finansowane w ramach Ustawy o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej z dnia 5 sierpnia 2015r.

POWIAT BĘDZIŃSKI