CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc

# PORADNIK PRAWNY

# URLOP WYCHOWAWCZY

Autor: mgr Maria Buchała

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

Sosnowiec

**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 wychowawczym. Urlop wychowawczy przysługuje pracownikowi zatrudnionemu co najmniej 6 miesięcy. Do tego okresu zatrudnienia wliczają się również poprzednie okresy pracy. Z urlopu wychowawczego mogą skorzystać zarówno matka, jak i ojciec, jeżeli oboje są pracownikami. W czasie trwania urlopu wychowawczego prawa i obowiązki stron ulegają zawieszeniu, jednak okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

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 wychowawczy

Z urlopu wychowawczego może skorzystać osoba zatrudniona na umowę o pracę w sumie przez co najmniej 6 miesięcy, u jednego lub różnych pracodawców. Okres 6 miesięcy nie musi trwać nieprzerwanie przed dniem rozpoczęcia urlopu, czyli np. mama wracająca do pracy po trzyletniej przerwie, może po dwóch miesiącach pracy wziąć urlop wychowawczy, jeśli kiedykolwiek wcześniej przepracowała przez co najmniej 4 miesiące na umowie o pracę. Ponadto do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wychowawczego, zalicza się również okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

## PRZYKŁAD 1

*Ewelina po ukończeniu studiów pracowała przez dwa lata, następnie po urodzeniu dziecka wykorzystała roczny urlop macierzyński i rodzicielski. Niestety, jej synek, który po tym czasie poszedł do żłobka, nieustannie chorował. Po trzech miesiącach od powrotu do pracy Ewelina złożyła wniosek o urlop wychowawczy, a pracodawca był zobowiązany go jej udzielić.*

Urlop wychowawczy wynosi 36 miesięcy. Można z niego skorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat, w jednej lub maksymalnie 5 częściach. Dodatkowy urlop wychowawczy w wymiarze 36 miesięcy przysługuje rodzicom dziecka niepełnosprawnego, do ukończenia przez nie 18 roku życia. Urlopy w powyższych wymiarach przysługują łącznie obojgu rodzicom, oprócz jednego miesiąca, przysługującego wyłącznie

drugiemu z rodziców, tj. mama może skorzystać maksymalnie z 35 miesięcy urlopu wychowawczego, a jeden miesiąc przypada obligatoryjnie tacie lub odwrotnie. Cały wymiar urlopu przypada jednemu z rodziców, jeśli sam sprawuje opiekę nad dzieckiem. Tak, jak w przypadku urlopu rodzicielskiego, na urlopie wychowawczym mogą przebywać jednocześnie oboje rodzice.

## PRZYKŁAD 2

*Marcin i Marta są rodzicami dwójki dzieci w wieku 2 i 4 lat, oboje pracują. Chcą wyjechać z dziećmi na jakiś czas z miasta, nie posyłać ich do żłobka ani przedszkola, spróbować życia w górach. Oboje składają więc u swoich pracodawców wnioski o udzielenie urlopu wychowawczego na pół roku.*

Wniosek o urlop należy złożyć 21 dni przed jego rozpoczęciem, a pracodawca jest zobowiązany go uwzględnić. Z urlopu można zrezygnować w jego trakcie, za zgodą pracodawcy, w każdym momencie, a bez zgody - informując pracodawcę najpóźniej 30 dni przed planowanym powrotem.

## PRZYKŁAD 3

*Ania planowała zostać ze swoim synkiem Kubusiem w domu do ukończenia przez niego 4 roku życia, czyli do 5.02.2020 r. Do tej daty wnioskowała o urlop wychowawczy bezpośrednio po urlopie rodzicielskim. Jednak w międzyczasie, zachęcona przez koleżanki, zapisała syna do przedszkola już od września 2019 r. Kuba świetnie czuje się w placówce wśród kolegów, zatem Ania zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o skrócenie urlopu wychowawczego. Po ustaleniu z pracodawcą, że potrzebuje on 2 tygodni na zorganizowanie dla niej ponownie stanowiska pracy, Ania wróciła do pracy z dniem 3 października 2019 r.*

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe z przyczyn obiektywnych, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym - to stanowisko może się bardzo różnić od zajmowanego wcześniej. Wynagrodzenie ma być nie niższe niż pensja na stanowisku zajmowanym przed urlopem, na dzień powrotu do pracy.

## PRZYKŁAD 4

*Kasia jest zatrudniona w firmie X na stanowisku eksperta ds. księgowości. W lipcu 2016 r. jej zarobki wynosiły 3000,00 zł brutto. W dniu 12.07.2016 r. otrzymała zwolnienie lekarskie w związku z zagrożeniem ciąży, a z dniem 25.11.2016 r. rozpoczęła urlop macierzyński. Następnie skorzystała z całego urlopu rodzicielskiego, a bezpośrednio po nim przeszła na urlop wychowawczy, który trwał do dnia 31.12.2018 r. W międzyczasie w dziale księgowości firmy X wprowadzono kilka podwyżek, dotyczących wszystkich pracowników. Na dzień powrotu Kasi do pracy, tj. 2.01.2019 r., jej koleżanki zatrudnione na stanowisku eksperta ds. księgowości zarabiają po 4000,00 zł brutto. Tym samym wynagrodzenie Kasi po powrocie z urlopu wychowawczego również powinno wynieść co najmniej 4000,00 zł brutto.*

## PRZYKŁAD 5

*Gosia wróciła do pracy po urlopie wychowawczym. Po upływie miesiąca pracodawca wręczył jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, uzasadniając je brakiem aktualnej wiedzy na temat rynku i pracy firmy. Stosunek pracy Gosi nie podlega ochronie, więc jej umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu.*

W czasie, kiedy moglibyśmy skorzystać z urlopu wychowawczego (tj. przez 36 miesięcy, do końca roku, w którym dziecko skończy 6 lat), możemy złożyć wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do co najmniej połowy etatu, czyli 20 godzin w tygodniu. Wniosek składamy na 21 dni przez rozpoczęciem pracy w ograniczonym wymiarze, a pracodawca ma obowiązek go uwzględnić. Wynagrodzenie zostanie obniżone adekwatnie do ilości przepracowanych godzin. Obniżenie etatu z tytułu urlopu wychowawczego można łączyć z przerwami na karmienie.

## PRZYKŁAD 6

*Ania jest zatrudniona w sklepie, w wymiarze całego etatu (40 godzin pracy tygodniowo, 8 godzin dziennie). Od 15 maja wraca do pracy po urlopie rodzicielskim. Ponieważ karmi dziecko piersią, będzie korzystać z przerwy na*

*karmienie w wymiarze 2×30 minut, w ten sposób, że będzie wychodzić o godzinę wcześniej z pracy. Ponadto złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu w ten sposób, że każdego dnia będzie pracować o godzinę krócej. Tym samym dzień pracy Ani będzie wynosić 6 godzin (tygodniowo 30 godzin, czyli 3/4 etatu), a wynagrodzenie będzie otrzymywać jak za 7/8 etatu (7 godzin dziennie).*

Co bardzo ważne- w okresie od złożenia wniosku o urlop wychowawczy do dnia jego zakończenia pracodawca nie może, poza wyjątkami, rozwiązać lub wypowiedzieć umowy o pracę. To samo dotyczy obniżenia wymiaru czasu pracy – od dnia złożenia wniosku do dnia powrotu do poprzedniego czasu pracy, jednak nie dłużej niż przez okres łącznie 12 miesięcy.

Okres urlopu wychowawczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze np. staż pracy do urlopu wypoczynkowego.

## Praca w trakcie urlopu wychowawczego

Pracę, u dotychczasowego lub innego pracodawcy, albo naukę (np. udział w szkoleniu, studia podyplomowe), można podjąć jedynie pod warunkiem, że nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Jeśli pracodawca, u którego wzięty jest urlop wychowawczy, dowie się, że pracownik przebywający na urlopie wychowawczym zajmuje się czymś innym niż opieka nad dzieckiem, może go wezwać do stawienia się do pracy w ciągu od 3 do 30 dni.

### PRZYKŁAD 7

*Agata na stałe pracuje w Powiatowym Ośrodku Interwencji Kryzysowej jako terapeuta, jej godziny pracy to od poniedziałku do piątku, 8.00-16.00. Obecnie od roku opiekuje się na urlopie wychowawczym dwuletnią córką. W weekendy wspiera ją w tym mąż, pracujący od poniedziałku do piątku. Ponieważ Agata ma uprawnienia trenera, dorywczo prowadzi w weekendy szkolenia profilaktyczne. Od niedawna w soboty i niedziele dyżuruje również w telefonie zaufania dla osób*

*z problemem alkoholowym. Wtedy córka zostaje w domu z tatą. Agata podejmując się dodatkowych prac nie narusza warunków urlopu wychowawczego, bo zajmuje się dzieckiem w godzinach pracy POIK, wtedy też nie ma dla córki innego opiekuna.*

# Ciąża na urlopie wychowawczym

Zachodząc w ciążę na urlopie wychowawczym pracownica nie może skorzystać ze zwolnienia lekarskiego ani urlopu macierzyńskiego. Taka możliwość pojawia się w chwili powrotu do pracy chociaż na jeden dzień – pracodawcy przekładamy zwolnienie lekarskie, a następnie wniosek o urlop macierzyński.

## PRZYKŁAD 8

*Karolina złożyła pracodawcy 12 listopada 2019 r. wniosek o skrócenie urlopu wychowawczego (zaplanowanego do końca 2020 r.) i powrót do pracy z dniem 1 stycznia 2020 r. Na początku grudnia niespodziewanie zorientowała się, że jest w ciąży. Obawiała się powrotu do zakładu pracy, ponieważ jej poprzednia ciąża była zagrożona, a w pracy musi dźwigać towary. W związku z powyższym skontaktowała się z lekarzem ginekologiem i ustaliła, że wróci do pracy w styczniu pozostając pod kontrolą lekarza. Niestety już po kilku dniach okazało się, że pracodawca nie chce jej zmienić zakresu obowiązków, a ciąża jest wysokiego ryzyka, zatem lekarz ginekolog wypisał Karolinie zwolnienie. Pracodawca groził jej zwolnieniem, jednak jej stosunek pracy pozostaje pod ochroną ze względu na ciążę. Karolina do dnia porodu pozostanie na zwolnieniu lekarskim, a potem skorzysta z urlopu macierzyńskiego z prawem do zasiłku.*

Pozostając na bezpłatnym urlopie wychowawczym przez cały okres ciąży i po porodzie, uzyskujemy prawo do zasiłku macierzyńskiego na okres 52 tygodni. Nie zamieniamy go na urlop macierzyński, więc de facto tracimy przysługujące nam tygodnie urlopu wychowawczego. Jeśli urlop wychowawczy kończyłby się wcześniej, pracownica może wnioskować o urlop

macierzyński lub rodzicielski.

## PRZYKŁAD 9

*Zosia ma umowę o pracę na czas nieokreślony i rodzi dziecko w trakcie urlopu wychowawczego, do którego zakończenia zostało jej 6 tygodni. Zosia skorzysta z 52 tygodni zasiłku macierzyńskiego w wysokości 80% podstawy wymiaru, pozostając w tym czasie przez 6 tygodni na urlopie wychowawczym wziętym na opiekę nad starszym dzieckiem, przez 14 tygodni na urlopie macierzyńskim i 32 tygodnie na urlopie rodzicielskim.*

Jeśli umowa o pracę na czas określony uległaby rozwiązaniu po trzecim miesiącu ciąży, to zostanie przedłużona do dnia porodu, a jeśli uległaby rozwiązaniu przed upływem 52 tygodni od porodu, to wypłatę zasiłku macierzyńskiego przejmie ZUS.

## PRZYKŁAD 10

*Julia jest na urlopie wychowawczym zaplanowanym do końca jej umowy o pracę – z dniem 31 lipca 2020 r. Julia kończy urlop wychowawczy i jej umowa ma ulec rozwiązaniu. W trakcie urlopu wychowawczego zachodzi w ciążę, termin porodu ma wyznaczony na 30 września 2020 r. Umowa o pracę Julii ulegnie przedłużeniu do dnia 30 września (ulegnie rozwiązaniu po dniu porodu), a zasiłek macierzyński przez okres 52 tygodni będzie jej wypłacał ZUS.*

## PRZYKŁAD 11

*Julia jest na urlopie wychowawczym zaplanowanym do końca jej umowy o pracę – z dniem 31 października 2020 r. Julia kończy urlop wychowawczy i jej umowa ma ulec rozwiązaniu. W trakcie urlopu wychowawczego zachodzi w ciążę, termin porodu ma wyznaczony na 30 września 2020 r. Po dniu porodu Julia pozostaje na urlopie wychowawczym do 31 października 2020 r., z tym, że pracodawca wypłaca jej zasiłek macierzyński. Od 1 listopada przestanie być zatrudniona, ale zachowa uprawnienie do zasiłku macierzyńskiego z ZUS do 28 września 2021 r.*

**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!**

# 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

Sosnowiec