

Dodatkowy urlop macierzyński - zmiany w kodeksie pracy



W artykule kontynuuję opis zmian w kodeksie pracy, jakie 2 stycznia bieżącego roku weszły w życie, a które dotyczą uprawnień związanych z powiększeniem się rodziny.

Dodatkowy urlop macierzyński

1 stycznia 2009 r., do kodeksu pracy dodano przepis przewidujący prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, którego wymiar wynosił 6 (przy urodzeniu jednego dziecka) lub 8 (przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka) tygodni. W odróżnieniu od podstawowego urlopu macierzyńskiego, miał on charakter fakultatywny - jego nabycie wymagało złożenia wniosku. 2 stycznia 2016 r. urlop ten zlikwidowano. Nie oznacza to jednak, że pogorszyła się pozycja rodziców. Dotychczasowy wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego zwiększył wymiar urlopu rodzicielskiego. Tym samym obecnie urlop rodzicielski wynosi 32 tygodnie, przy urodzeniu jednego dziecka (czyli dotychczasowe 26 tygodni plus 6), i 34 tygodnie przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka (26 tygodni plus 8).

Urlop rodzicielski

W przypadku tego urlopu, poza wskazaną już zmianą co do długości, pewnej modyfikacji uległy zasady jego udzielania (bez zmian pozostała zasada, że oboje rodziców mogą korzystać z tego urlopu jednocześnie, przy czym wówczas łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać jego maksymalnego wymiaru, czyli np. przy narodzinach jednego dziecka dwoje rodziców może równocześnie przebywać na tym urlopie 16 tygodni, gdyż każde z nich wykorzysta właśnie 16 tygodni urlopu, co łącznie da 32 tygodnie).

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach (które co do zasady nie mogą być krótsze niż 8 tygodni), nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Co do zasady urlop ten jest udzielany bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, jednak (co jest nowością) urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu. W zestawieniu z również nową regulacją, dopuszczającą skorzystanie z tego uprawnienia do ukończenia przez dziecko 6. roku życia, okazuje się, że rodzice mogą obecnie zostawić sobie do 16 tygodni urlopu na późniejszy czas, np. w razie problemów z uzyskaniem miejsca w przedszkolu.

Kolejną dużą zmianą jest ta dotycząca łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą (przy czym praca nie może być wykonywana w wymiarze przekraczającym pół etatu). Możliwość taka istniała już wcześniej, jednakże obecnie 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 przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 64 tygodni - w przypadku gdy wymiar urlopu wynosi 32 tygodnie,
- 2) 68 tygodni - w przypadkach, gdy wymiar urlopu wynosi 34 tygodnie.

Wydłużenie polega na tym, że okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby 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. Przykładowo, jeśli pracownik przez 20 tygodni wykonywał pracę w wymiarze pół etatu i jednocześnie korzystał w tym czasie z urlopu rodzicielskiego, wówczas okres owych 20 tygodni będzie równał się pełnym 10 tygodniom urlopu rodzicielskiego. Tym samym do dyspozycji pracownika zostanie w takiej sytuacji jeszcze 22 (lub 24) tygodnie urlopu rodzicielskiego.

Urlop ojcowski

Najważniejszą zmianą w stosunku do urlopu ojcowskiego jest wydłużenie okresu, przez który uprawniony, czyli pracownik - ojciec dziecka może z niego skorzystać. Dotychczas możliwe to było do ukończenia przez dziecka 12 miesięcy życia, a obecnie limit ten wynosi 24 miesiące. Dodatkowo pojawiła się także możliwość podziału tego urlopu

na części (można go wykorzystać maksymalnie w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień).

Urlop wychowawczy

Zasadnicze zmiany dotyczące urlopu wychowawczego są również stosunkowo niewielkie. Po pierwsze może on być wykorzystany do ukończenia przez dziecko 6. (a nie 5. jak dotychczas) roku życia, a po drugie - obecnie z całego urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice (przy czym wówczas obowiązuje zasada analogiczna jak w przypadku łącznego korzystania z urlopu rodzicielskiego, że łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać jego normalnego wymiaru, tj. 36 miesięcy, czyli łącznie oboje rodzice mogą przebywać na urlopie wychowawczym maksymalnie 18 miesięcy).

Opieka nad dzieckiem

Pracownik, który wychowuje dziecko w wieku do 14 lat, ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Dotychczas wymiar tego zwolnienia określony był w dniach, obecnie zaś ustawodawca wskazuje, że wymiar zwolnienia wynosi 16 godzin lub dwa dni w ciągu roku, a o sposobie rozliczenia tego uprawnienia decyduje pracownik. Pozwala to np. na wykorzystanie zwolnienia na niecały dzień pracy, np. w wymiarze 2 godzin danego dnia, i stawienie się w pracy na pozostałą część dnia (dzięki czemu pracownikowi pozostanie jeszcze 14 godzin zwolnienia do wykorzystania w późniejszym terminie).

dr Jakub Szmit

Starszy specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ Solidarność

fot. [TawnyNina/pixabay.com/CC0 Public Domain](https://www.pixabay.com/)