

## 4. Urlopy

### 4.1. Urlop wypoczynkowy

#### 4.1.1. Nabycie prawa do pierwszego i kolejnego urlopu wypoczynkowego

W roku kalendarzowym, w którym pracownik po raz pierwszy podjął pracę, prawo do urlopu wypoczynkowego uzyskuje z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Zatem taki pracownik nabywa prawo do urlopu częściowego **z dołu**, za każdy miesiąc pracy.

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Oznacza to, że kolejne urlopy pracownik nabywa zawsze **z góry**.

#### Przykład:

*Pracownik, który swoją pierwszą pracę rozpocznie 1 września, prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 1,66 dnia nabędzie 30 września. Kolejne urlopy częściowe w tym samym wymiarze będą mu przysługiwać z upływem każdego kolejnego miesiąca, tj. 31 października, 30 listopada oraz 31 grudnia. Zatem za okres od 1 września do 31 grudnia pracownik nabędzie prawo do 4/12 pełnego wymiaru urlopu wypoczynkowego. Od 1 stycznia nowego roku pracownik ten nabędzie z góry prawo do 20 dni urlopu, ponieważ ma krótszy niż 10-letni staż pracy.*

#### 4.1.2. Wymiar urlopu wypoczynkowego

Urlop wypoczynkowy wynosi:

- **20 dni** – gdy pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- **26 dni** – gdy pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

Do wymiaru urlopu wypoczynkowego wlicza się także okresy nauki określone w pkt. 4.1.3.

Ponadto jeżeli pracownik pozostaje jednocześnie w dwóch lub więcej stosunkach pracy, do opisywanego okresu zatrudnienia wlicza się także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

#### Przykład:

*W dniu 1 lutego 2019 r. Jan został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze 1/2 etatu. 1 kwietnia 2019 r. Jan przedstawił świadectwo pracy wystawione przez poprzedniego pracodawcę, u którego był zatrudniony na podstawie umowy zawartej na czas od 1 sierpnia 2018 r. do 31 marca*

*2019 r. W stażu urlopowym Jana pracodawca powinien uwzględnić część okresu zatrudnienia u wcześniejszego pracodawcy – przypadający od 1 sierpnia 2018 r. do 31 stycznia 2019 r.*

#### 4.1.3. Okresy nauki wliczane do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, dolicza się następujące okresy zakończonej nauki w:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkole zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej szkole zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- średniej szkole zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- średniej szkole ogólnokształcącej – 4 lata,
- szkole policealnej – 6 lat,
- szkole wyższej – 8 lat.

#### Wskazanych okresów nie sumuje się.

Jeżeli pracownik w czasie zatrudnienia również pobierał naukę, wliczeniu do okresu pracy podlega albo okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, albo okres nauki – biorąc pod uwagę, co jest korzystniejsze dla pracownika.

#### Przykład:

*Pracownik w trakcie nauki w szkole wyższej pozostawał przez 2 lata w zatrudnieniu. Z chwilą ukończenia studiów pracodawca powinien wliczyć do stażu urlopowego pracownika 8 lat, a pomijając okres pracy. Takie rozwiązanie jest bowiem korzystniejsze dla pracownika.*

#### 4.1.4. Wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy

Wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy pracodawca powinien ustalić proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

#### Przykład:

*Pracownikowi, który ma 7-letni staż pracy i jest zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu – przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 1/2 z 20 dni = 10 dni.*

**Jeżeli w wyniku proporcjonalnego ustalania wymiaru urlopu wypoczynkowego dla niepełnoetatowca, wymiar tego urlopu nie obejmuje pełnego dnia, pracodawca ma obowiązek zaokrąglić go w górę do pełnego dnia.**

#### 4.1.5. Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego

Urlopu wypoczynkowego udziela się w te dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Nie ma znaczenia, czy dzień pracy danego pracownika przypada w dniu powszednim, w niedzielę, czy w święto.

Urlopu udziela się w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

Pracodawca udziela pracownikowi urlopu wypoczynkowego w pełnych dniach pracy. Od tej zasady jest jeden wyjątek. Pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.

##### Przykład:

*Krzysztof jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawartej od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. Przysługuje mu urlop w wymiarze 20 dni (tj. 160 godzin). Krzysztof pracuje w równoważnym systemie czasu pracy. Do końca listopada 2019 r. wykorzysta on 156 godzin urlopu, to znaczy 11 dni, w których ma pracować po 12 godzin oraz 3 dni, w których ma pracować po 8 godzin (czyli  $11 \times 12 = 132$  godziny urlopu plus  $3 \times 8 = 24$  godziny urlopu, razem 156 godzin). Krzysztof złożył wniosek o urlop na dzień 7 grudnia 2019 r., w którym to dniu ma przepracować 8 godzin. Pracodawca udzieli pracownikowi urlopu jednak tylko na 4 godziny (160 godzin przysługującego urlopu – 156 godzin wykorzystanego urlopu = 4 godziny urlopu pozostałego do wykorzystania w 2019 r.). Na pozostałe 4 godziny pracy w dniu 7 grudnia 2019 r. Krzysztof musi przyjść do pracy.*

#### 4.1.6. Co to jest urlop proporcjonalny?

W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu (np. pracownik zmienia pracodawcę lub przechodzi na emeryturę), przysługuje mu urlop:

- **u dotychczasowego pracodawcy** – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze,
- **u kolejnego pracodawcy** – w wymiarze:
  - proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

- proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.

##### Przykład:

*Pracownik ze stażem pracy krótszym niż 10 lat był zatrudniony u pracodawcy od 1 stycznia 2019 r. do 31 marca 2019 r. U kolejnego pracodawcy został zatrudniony 1 czerwca 2019 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. U pierwszego pracodawcy nabył prawo do urlopu za okres styczeń-marzec w wymiarze 3/12 z 20 dni = 5 dni. Natomiast u kolejnego pracodawcy będzie mu przysługiwał urlop za okres czerwiec-grudzień, tj. 7/12 z 20 dni = 12 dni.*

Zasady ustalania wymiaru urlopu u kolejnego pracodawcy stosuje się odpowiednio do pracownika:

- podejmującego pracę u kolejnego pracodawcy w ciągu innego roku kalendarzowego niż rok, w którym ustał jego stosunek pracy z poprzednim pracodawcą oraz
- powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:
  - urlopu bezpłatnego,
  - urlopu wychowawczego,
  - odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
  - tymczasowego aresztowania,
  - odbywania kary pozbawienia wolności,
  - niesprawiedliwionej nieobecności w pracy.

#### 4.1.7. Kiedy pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego?

Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, **w którym pracownik uzyskał do niego prawo.**

Pracodawca powinien udzielać urlopów zgodnie z planem urlopów, który sporządza biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego na żądanie pracownika.

Na pracodawcy **nie ciąży obowiązek ustalania planu urlopów:**

- jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę,
- jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu w porozumieniu z pracownikiem.

Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Prawo to przysługuje również pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

#### **Pracodawca ma prawo nakazać pracownikowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w trakcie okresu wypowiedzenia umowy o pracę.**

Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi niewykorzystanego urlopu najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Nie dotyczy to jednak urlopu udzielanego na żądanie pracownika.

#### **4.1.8. Przesunięcie, przerwanie, odwołanie z urlopu**

**Przesunięcie** terminu urlopu może nastąpić:

- na wniosek pracownika, umotywowany ważnymi przyczynami,
- z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

Pracodawca musi przesunąć urlop na termin późniejszy, jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby i odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy,
- urlopu macierzyńskiego.

W przypadku gdy pracownik rozpoczął już urlop wypoczynkowy, a doszło do ww. okoliczności, urlop zostaje przerwany. W takiej sytuacji, pracodawca jest zobowiązany udzielić niewykorzystanej części urlopu w terminie późniejszym.

Pracodawca może **odwołać** pracownika z urlopu **tylko wówczas**, gdy okaże się to konieczne, a pracodawca nie był w stanie przewidzieć tego wcześniej.

#### **4.1.9. Urlop na żądanie**

Urlop na żądanie to część urlopu wypoczynkowego, której pracodawca ma obowiązek udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym – pracownik zgłasza żądanie jego udzielenia najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Wymiar tego urlopu to maksymalnie 4 dni w każdym roku kalendarzowym.

Urlop na żądanie możesz wykorzystać w częściach (np. 4 razy po jednym dniu lub 2 razy po 2 dni) albo w całości (4 kolejne dni).

#### **4.1.10. Jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za czas urlopu wypoczynkowego?**

Za czas urlopu wypoczynkowego pracownik ma prawo do takiego wynagrodzenia, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Zasady obliczania wynagrodzenia urlopowego szczegółowo reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14, ze zm.).

#### **4.1.11. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**

Pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w przypadku niewykorzystania przysługującego mu urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Pracodawca nie musi wypłacać ekwiwalentu, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę.

Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

#### **4.2. Urlop bezpłatny**

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może, choć nie musi, udzielić mu urlopu bezpłatnego. Jego wymiar zależy od uzgodnień między pracownikiem a pracodawcą.

#### **4.3. Urlop macierzyński**

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu.

Od 2 stycznia 2016 r. obowiązują dwa rodzaje urlopów w związku z narodzinami dziecka: **urlop macierzyński (20 tygodni)** oraz **urlop rodzicielski (32 tygodnie)**. Zlikwidowany został dodatkowy urlop macierzyński, który został „włączony” do urlopu rodzicielskiego. Natomiast łączna długość płatnych urlopów związanych z narodzinami dziecka nie zmienia się i nadal będzie wynosić 52 tygodnie. W przypadku narodzin wieloraczków długość urlopów została odpowiednio wydłużona.

Z urlopu rodzicielskiego można zrezygnować w każdym czasie, za zgodą pracodawcy.

Nowe uregulowania wprowadzają też szerszy krąg osób uprawnionych do urlopu macierzyńskiego, bowiem w sytuacji śmierci matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka lub gdy matka dziecka jest niezdolna do samodzielnej egzystencji, osobami uprawnionymi do korzystania z urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz zasiłku macierzyńskiego stają się także najbliżsi członkowie rodziny. W praktyce oznacza to, że np. ubezpieczony ojciec dziecka (w tym pracownik) lub ubezpieczony członek najbliższej rodziny w przypadkach wskazanych powyżej, będzie mógł skorzystać z prawa do zasiłku macierzyńskiego. Dotyczy to także sytuacji, jeżeli matka dziecka nie była ubezpieczona (nie była pracownikiem).

Z urlopu rodzicielskiego można skorzystać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, jednorazowo lub maksymalnie w 4 częściach. Rodzice mają czas na jego wykorzystanie aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat. Dodatkowo 16 tygodni urlopu rodzicielskiego można wykorzystać w dogodnym dla rodziców czasie, który nie przypada bezpośrednio po poprzedniej części urlopu. To rodzice dziecka zdecydują, czy będą chcieli skorzystać z tej opcji, a jeśli tak, to kiedy (np. w czasie adaptacji dziecka do przedszkola, rozpoczęcia przez nie szkoły, czy w innym okresie).

Należy jednak pamiętać, że liczba części udzielonego w taki sposób urlopu rodzicielskiego będzie pomniejszała liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego. W praktyce oznacza to, że decydując się na wykorzystanie w późniejszym terminie, np. jednej części urlopu rodzicielskiego udzielonego na dziecko, w przypadku korzystania w przyszłości również z urlopu wychowawczego na to samo dziecko, będzie można wykorzystać go już nie w 5 a tylko w 4 częściach.

Oboje rodzice mogą korzystać z urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego w każdym czasie, a ograniczeniem jest tylko wymiar urlopu, który nie może być przekroczony.

Jeśli matka dziecka jest ubezpieczona z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej i będzie pobierać zasiłek macierzyński przez okres 20 tygodni, czyli przez okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, to ojciec dziecka będący pracownikiem, czyli zatrudniony na umowę o pracę, będzie mógł skorzystać z urlopu rodzicielskiego na to dziecko.

Nadal jest możliwe łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż 1/2 etatu. W takiej sytuacji jednak, urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony, nawet do 64 tygodni. Jeśli rodzic łączy pracę z urlopem, np. przez 8 tygodni, to wykorzystuje w tym czasie tylko 4 tygodnie „pełnoetatowego” urlopu. Jego urlop zostanie więc wydłużony o dodatkowe 4 tygodnie, które nie będą łączone z pracą.

Obecnie ojcowie mają 2 lata na skorzystanie z przysługujących tylko im 2 tygodni urlopu. Dodatkowo, mogą podzielić go na dwie części i skorzystać z nich w dowolnie wybranym przez siebie momencie.

Wydłużeniu uległ termin do złożenia wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego, rodzice mają bowiem aż 21 dni po porodzie na podjęcie decyzji, czy chcą skorzystać z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Również do 21 dni wydłużają się pozostałe terminy, na złożenie wniosku o urlop rodzicielski, wychowawczy lub ich części.

Za czas urlopu macierzyńskiego przysługuje **zasiłek macierzyński**. Zasady jego przyznawania określa ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r., poz. 645).

#### 4.4. Urlop wychowawczy

Pracownik, który jest zatrudniony co najmniej 6 miesięcy (bierzemy pod uwagę ogólny staż zatrudnienia u wszystkich pracodawców) ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 6 roku życia.

Obecnie z 36 miesięcy urlopu wychowawczego, 1 miesiąc przeznaczony jest wyłącznie dla drugiego rodzica, np. matka przebywa na urlopie 35 miesięcy, a ojciec 1 miesiąc lub odwrotnie. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka. Zatem w przypadku wykorzystywania uprawnienia przez jednego z rodziców lub opiekunów, urlop może trwać co najwyżej 35 miesięcy.

Rodzic może wykorzystać pełne 36 miesięcy urlopu wychowawczego jeżeli:

- drugi rodzic dziecka nie żyje,
- drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać wymiaru 36 miesięcy.

Jest to urlop bezpłatny, gwarantujący pracownikowi powrót do pracy na stanowisko, jakie zajmował przed urlopem, z tym samym wynagrodzeniem. Może się zdarzyć, że pracodawca nie może przywrócić pracownika na jego dawne stanowisko. Wtedy powinien przywrócić go do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub zatrudnić go na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu wychowawczego we wskazanym przez Ciebie terminie.

Urlopu wychowawczego udziela się na pisemny wniosek pracownika złożony na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w **5 częściach**. Wymiar każdej z części każdorazowo określa pracownik, który korzysta z urlopu wychowawczego.

W czasie urlopu wychowawczego pracownik **ma prawo podjąć: pracę zarobkową** zarówno u dotychczasowego, jak i innego pracodawcy, **inną działalność** oraz **naukę lub szkolenie**. Wykonywanie takich działań nie może jednak wykluczać sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Jeżeli pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, powinien zgłosić swój powrót do pracy. Jeżeli jednak tego nie uczyni, a pracodawca sam ustali, że pracownik nie opiekuje się dzieckiem, wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym. Wyznaczony termin musi jednak przypadać nie później niż w ciągu 30 dni od dnia ustalenia tego faktu przez pracodawcę i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

Pracownik **może zrezygnować** z urlopu wychowawczego:

- **w każdym czasie** – za zgodą pracodawcy albo
- **po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy** – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Zamiast występować do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego, możesz złożyć mu wniosek o obniżenie obowiązującego Cię wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłbyś korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest zobowiązany rozpatrzyć Twój wniosek.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy dopuszczalne jest tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zajdą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

#### 4.5. Zwolnienie na opiekę nad dzieckiem

Pracownikowi przysługują **2 dni** zwolnienia od pracy w roku kalendarzowym z tytułu wychowywania dziecka w wieku do **14 lat**. Obecnie rodzice mogą sami zdecydować, czy wykorzystać zwolnienie w dniach (2 dni) czy godzinach (16 godzin). Sposób skorzystania z takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym określa się w pierwszym wniosku o jego udzielenie złożonym w danym roku i nie ma możliwości zmiany zadeklarowanego sposobu korzystania ze zwolnienia w tym roku.

Zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny. Jeżeli pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze zdecyduje się korzystać z tego zwolnienia w dniach, jak dotychczas będą przysługiwały mu dwa dni zwolnienia od pracy, bez względu na liczbę godzin do przepracowania w danym dniu.

#### Przykład:

*Pracownik zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu będzie miał prawo do 2 dni albo 8 godzin zwolnienia od pracy, a pracownik zatrudniony w wymiarze 1/3 etatu będzie miał prawo do 2 dni lub (16 godzin x 1/3) 6 godzin zwolnienia od pracy.*

Nowy, bardziej elastyczny sposób korzystania z dni opieki nad dzieckiem umożliwia zwolnienie się tylko z części dnia pracy, np. pracownik który miał do przepracowania danego dnia 8 godzin, może zawnioskować tylko o 2 godziny zwolnienia od pracy i tym samym przyjść później do pracy lub wyjść z niej wcześniej.

Prawo do zwolnienia od pracy pracownika, który jest zatrudniony u 2 lub więcej pracodawców jest uprawnieniem związanym niezależnie z każdym łączącym go stosunkiem pracy. Pracownik ma prawo zatem niezależnie korzystać z tego zwolnienia u każdego z pracodawców. W ramach równoległego zatrudnienia pracownik może bowiem korzystać ze wszystkich uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, w tym prawa do zwolnienia na dziecko w wieku do lat 14. Drugi pracodawca nie ma podstaw do ingerowania w sprawy dotyczące odrębnego stosunku pracy.