

CO PRACODAWCA WIEDZIEĆ POWINIEN
O UPRAWNIENIACH RODZICIELSKICH

KIEROWCA W ROLI OJCA

Zawód kierowcy to typowo męskie zajęcie, choć powoli za kółkiem można spotkać również kobiety. Długotrwała nieobecność w domu jest przy tym wpisana w codzienne życie kierowcy i niewątpliwie nie sprzyja wychowywaniu dzieci. Od pewnego czasu ojcowie-kierowcy mogą jednak korzystać z coraz szerszych uprawnień rodzicielskich. W ten sposób mogą więcej czasu spędzić z dziećmi i rodziną. Ustawodawca jednocześnie zadbał, aby w okresie nieobecności w pracy ojciec-kierowca otrzymywał świadczenia rodzicielskie, które choć w części rekompensują brak standardowego wynagrodzenia.

Począwszy od stycznia 2010 r., ojcowie mogą korzystać z urlopów dedykowanych specjalnie dla nich.



Nowe uprawnienia rodzicielskie, zmiany na rynku pracy i wzrastające zaangażowanie ojców-kierowców w wychowywanie dzieci mogą wkrótce przełożyć się na coraz częstsze nieobecności w pracy ojców-kierowców. Ogólnopolski trend jest już widoczny. Według danych opublikowanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, urlop ojcowski cieszy się coraz większą popularnością. W okresie od stycznia do czerwca 2015 r., skorzystało z niego ponad 52 tys. mężczyzn. W samym miesiącu wrześniu ubiegłego roku, na urlopie ojcowskim przebywało 25 tys. ojców. Według danych Ministerstwa, urlopy związane z rodzicielstwem również cieszą się coraz większą popularnością. W 2015 r., z urlopów przeznaczonych dla rodziców skorzystało ponad 671 tys. osób, w tym 504,4 tys. kobiet i 166,9 tys. mężczyzn. Powyższe liczby dotyczą oczywiście wszystkich pracowników, a nie tylko kierowców. Ważne jest jednak to, iż te liczby rosną, a do pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich coraz częściej będą dołączali ojcowie-kierowcy. Czy firmy transportowe czeka teraz plaga ojców na urlopie?

Warunki ojcowskiego

Urlopy ojcowskie zostały wprowadzone do Kodeksu pracy nowelizacją z 2008 r. Począwszy od stycznia 2010 r., ojcowie mogą korzystać z urlopów dedykowanych specjalnie dla nich. O tym, że dzieckiem zamiast matki może zajmować się ojciec, wie każdy. Ale wiedza na temat uprawnień przysługujących ojcu oraz ich rozróżnienie niejednokrotnie przysparza problemów.

Wszystkie urlopy przysługują niezależnie od prawnej sytuacji rodziny. Nie ma tu znaczenia, czy rodzice dziecka są małżeństwem. Podstawową przesłanką jest bowiem pokrewieństwo z dzieckiem - w interesującym nas przypadku - ojcostwo.

Popularny urlop ojcowski to uprawnienie przysługujące stricte pracownikowi będącemu ojcem. Urlop musi być wykorzystany do czasu ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia (w przypadku adopcji - do upływu 24 miesięcy od uprawnomocnienia się orzeczenia o przysposobieniu dziecka, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia). Ojcu przysługują dwa tygodnie tego

urlopu, który wedle uznania ojca może być podzielony na dwie, tygodniowe części. Warunkiem skorzystania z tego urlopu jest faktyczna opieka nad dzieckiem, z uprawnienia może bowiem jedynie skorzystał pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby przynajmniej część urlopu ojcowskiego została wykorzystana w trakcie przebywania na urlopie przez matkę dziecka. W ten sposób oboje rodziców może czerpać radość z przebywania z nowonarodzonym dzieckiem.

Niezależnie od powyższego uprawnienia, ojcom przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego niewykorzystanego przez matkę dziecka będącą pracownicą. Najbardziej popularny wariant to sytuacja, kiedy matka po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu macierzyńskiego decyduje się na powrót do pracy, a osobistą opiekę nad dzieckiem przejmuje ojciec (niekoniecznie pracownik, wystarczy by był ubezpieczony, np. z tytułu prowadzenia własnej działalności gospodarczej).

Nowy urlop rodzicielski

Kolejnym uprawnieniem urlopowym, z którego może skorzystać ojciec dziecka to urlop rodzicielski, który znacznie został zmodyfikowany od dnia 2 stycznia 2016 r. Pracownik-ojciec, może skorzystać aż z 32 tygodni urlopu rodzicielskiego (34 tygodni w przypadku urodzenia dwóch lub więcej dzieci przy jednym porodzie). Warto jednak zaznaczyć, iż urlop w takim wymiarze przysługuje łącznie, obojgu rodzicom dziecka. Stąd, jeśli rodzice chcieliby wspólnie przebywać na urlopie, jego wymiar wyniosłby 16 tygodni (tj. 16 tygodni dla ojca i 16 tygodni dla matki, co daje nam 32 tygodni urlopu w podstawowym wariantcie). Urlop rodzicielski może być udzielony jednorazowo albo w maksymalnie czterech częściach, z których każda co do zasady musi wynosić co najmniej 8 tygodni (są wyjątki). Z urlopu tego można skorzystać nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy sześć lat. Jednym z obostrzeń w zakresie dzielenia urlopu na części jest warunek, iż co najmniej 6 tygodni urlopu powinno być wykorzystane bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Pozostała część może być wykorzystana w późniejszym, dogodnym dla rodzica terminie, z tym że część urlopu nieprzypadająca bezpośrednio po innej części urlopu nie może być dłuższa niż 16 tygodni.

Kodeks pracy dopuszcza łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. O ile w przypadku wszystkich wyżej opisywanych urlopów pracodawca jest zobowiązany udzielić urlopu, o tyle przy urlopie rodzicielskim pracodawca ma prawo odmówić łą-

czenia pracy z urlopem rodzicielskim. Wystarczy, aby przeciwstawił się temu sposób organizacji pracy (np. długie podróże służbowe) lub rodzaj wykonywanej pracy. W przypadku kierowców w transporcie międzynarodowym, łączenie urlopu z pracą na pół etatu, wydaje się być niewykonalne. Tym samym, taki wniosek urlopowy nie musi być uwzględniony przez pracodawcę. Odmienne sytuacja może natomiast dotyczyć kierowców wykonujących przewozy lokalne. Tym bardziej, iż praca np. na pół etatu nie musi oznaczać pracy każdego dnia po cztery godziny. Pracownik może bowiem pracować przez kilka dni w pełnym wymiarze, a przez pozostałe dni tygodnia korzystać z urlopu rodzicielskiego. Co prawda wydaje się to trochę sprzeczne z ideą urlopu rodzicielskiego przeznaczonego na zajmowanie się dzieckiem, ale Kodeks pracy nie zakazuje takiej organizacji pracy. Oczywiście, również przy przewozach lokalnych pracodawca może nie zgodzić się na łączenie pracy z urlopem rodzicielskim, odwołując się chociażby do organizacji takiej pracy.

Zasiłek macierzyński w miejsce wynagrodzenia Za okres wyżej wymienionych urlopów, przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w Ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Wysokość świadczenia jest uzależniona od trybu wnioskowania o urlopy. W sytuacji dzielenia się uprawnieniami z matką dziecka i wnioskowania o urlopy sukcesywnie, za okres urlopu macierzyńskiego oraz przez pierwsze 6-8 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek w wysokości 100 proc. podstawy wymiaru, a za pozostały okres urlopu rodzicielskiego, w wysokości 60 proc. podstawy wymiaru. Wysokość zasiłku z tytułu urlopu ojcowskiego, wynosi 100 proc. podstawy wymiaru.

W przypadku łączenia pracy z urlopem rodzicielskim, ojcu-kierowcy obok wynagrodzenia za wykonywaną pracę będzie również przysługiwał zasiłek macierzyński pomniejszony proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik pracuje w czasie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Co do zasady, podstawa wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych, poprzedzających miesiąc, w którym pracownik korzysta z urlopu.

Na wychowawczym

Odrębnym rodzajem uprawnienia jest urlop wychowawczy. Jest on bezpłatną przerwą w wykonywaniu pracy z uwagi na sprawowanie opieki nad dzieckiem. Prawo do urlopu przysługuje łą-



Autor artykułu

Lukasz Kuczkowski

jest radcą prawnym, partnerem, kieruje poznańskim biurem kancelarii **Raczkowski Paruch**.

Współpraca – Marlena Maniecka, radca prawny, prawnik w kancelarii **Raczkowski Paruch**.

 Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczowski Paruch

WARUNKIEM SKORZYSTANIA Z URLOPU OJCOWSKIEGO JEST FAKTYCZNA OPIEKA NAD DZIECKIEM, Z UPRAWNIENIA TEGO MOŻE BOWIEM JEDYNIEM SKORZYSTAĆ PRACOWNIK-OJCIEC WYCHOWUJĄCY DZIECKO.