

# Poradnik rodzinny

83 strony wyjaśnień, porad, pism procesowych i przepisów

- ✓ Jaka ochrona przysługuje pracującej kobiecie w ciąży
- ✓ Jakie prawa ma kobieta po urodzeniu dziecka
- ✓ Jak łączyć zatrudnienie z wychowywaniem dzieci
- ✓ Kto może starać się o alimenty od rodziców
- ✓ Jak rodzice zarządzają majątkiem dziecka
- ✓ Kiedy prawa rodziców mogą zostać ograniczone
- ✓ Kiedy można adoptować dziecko
- ✓ W jaki sposób rodzice odpowiadają za szkody wyrządzone przez dziecko
- ✓ Jakie bezpłatne świadczenia zdrowotne przysługują rodzinie
- ✓ Jakie obowiązki i prawa mają rodzice uczącego się dziecka
- ✓ Jak opodatkować się razem z dziećmi

## SPIS TREŚCI

Ochrona pracujących kobiet w ciąży .....	str. 3
Ochrona pracownika na urlopie macierzyńskim, ojcowskim i wychowawczym .....	str. 10
Jak łączyć zatrudnieni z wychowaniem dzieci.....	str. 15
Telepraca – czyli praca w domu .....	str. 19
Praca w niepełnym wymiarze .....	str. 24
Umowy cywilnoprawne .....	str. 29
Elastyczne formy organizacji czasu pracy .....	str. 33
Alimenty na dziecko.....	str. 34
Co robić, gdy drugi rodzic nie płaci alimentów .....	str. 43
Jak rodzice mogą zarządzać majątkiem dziecka .....	str. 45
Kiedy prawa rodzicielskie mogą zostać ograniczone.....	str. 49
Uznanie ojcostwa .....	str. 50
Przysposobienie dziecka .....	str. 50
Odpowiedzialność rodziców za szkody wyrządzone przez dziecko .....	str. 58
Obowiązki i uprawnienia rodziców związane z realizacją obowiązku szkolnego przez dzieci .....	str. 59
Prawo do bezpłatnych świadczeń zdrowotnych .....	str. 71
Kiedy można rozliczyć się z podatku razem z dzieckiem .....	str. 73

## GAZETA PRAWNA

**Adres redakcji:** 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72

tel. (0 22) 530 40 40; [www.gazetaprawna.pl](http://www.gazetaprawna.pl)

**Redakcja:** Małgorzata Piasecka-Sobkiewicz

**Biuro Reklamy:** 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72

tel. (0 22) 530 44 44; e-mail: [reklama@infor.pl](mailto:reklama@infor.pl)

**Biuro Obsługi Klienta:** 05-270 Marki, ul. Okólna 40

tel. (0 22) 761 30 30, 0 801 62 66 66; e-mail: [bok@infor.pl](mailto:bok@infor.pl)

# Poradnik rodzinny

Rodzina korzysta z ochrony prawa. Już przyszłej matce przysługuje wiele przywilejów w firmie podczas wykonywania pracy. Ma prawo żądać stworzenia jej odpowiednich warunków pracy, a przede wszystkim korzysta z ochrony przed zwolnieniem. Przywileje przysługują także ojcu dziecka będącemu pracownikiem. Na równi z rodzicami biologicznymi prawo pracy chroni rodziców adopcyjnych. Rodzinom z dziećmi przysługuje też wiele uprawnień podatkowych. Natomiast przepisy prawa rodzinnego i opiekuńczego zabezpieczają m.in. majątek dziecka i jego prawo do alimentów.

## Ochrona pracujących kobiet w ciąży

**C**iężarnych kobiet nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, a bez ich zgody nie wolno delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy (objęty takim systemem pracownik wykonuje pracę z jedną przerwą w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin).

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej ma obowiązek na okres ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną. Jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, musi przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w nocy. W razie bra-

ku takich możliwości pracodawca musi zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Podobnie powinien postąpić, gdy zatrudnia pracownicę w ciąży przy pracy wzbronionej kobietom w takim stanie bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne. Musi przenieść ją do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Prace wzbronione kobietom są określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z 10 września 1996 r. Gdy kobieta w ciąży jest zatrudniona przy innych pracach wskazanych w rozporządzeniu (zabronionych ze względu na stopień zagrożenia czynnikami szkodliwymi lub niebezpiecznymi), pracodawca musi dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca powinien przenieść pracownicę do innej pracy. W razie braku takiej możliwości musi zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Podobne zasady postępowania należy zastosować w przypadku, gdy lekarz orzeknie przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży.

W czasie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy ciężarna zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Przepisy chronią ją także w razie zmiany warunków pracy, skrócenia czasu pracy lub przeniesienia do innej pracy. Jeżeli z tego powodu ulegnie obniżeniu jej wynagrodzenie, to otrzyma dodatek wyrównawczy.

Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie do innej pracy, skrócenie czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (czyli po urodzeniu dziecka lub poronieniu) pracodawca jest obowiązany zatrudnić kobietę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.

Pracodawca musi udzielać ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia. Aby skorzystać z uprawnień związanych z ciążą, pracownica musi potwierdzić ten stan świadectwem lekarskim.

### **Przykładowe prace wzbronione w okresie ciąży**

Bez względu na stopień narażenia czynnikami szkodliwymi:

- każda praca w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka

- prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
- każda praca w wykopach oraz w zbiornikach otwartych,
- prace stwarzające ryzyko zakażenia m.in. wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV,
- prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych lub substancji chemicznych (np. rtęci, ołowiu, manganu),
- przy pracach w wymuszonym rytmie (np. przy taśmie produkcyjnej).

Ze względu na stopień narażenia czynnikami szkodliwymi lub niebezpiecznymi:

- wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2,9 tys. kJ na zmianę roboczą,
- prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godz. w czasie zmiany roboczej,
- prace w środowisku, w którym poziom ekspozycji na hałas przekracza średnio wartość 65 dB,
- prace przy obsłudze monitorów ekranowych – powyżej 4 godzin na dobę.

**Ważne!** Pracodawca może zwolnić pracownicę w ciąży z obowiązku świadczenia pracy, jeżeli nie może zapewnić jej pracy, która nie zagraża jej zdrowiu.

### **Jaki urlop przysługuje po urodzeniu dziecka?**

Najważniejszym uprawnieniem rodzicielskim umożliwiającym ograniczenie czasu pracy jest urlop macierzyński. Od 1 stycznia 2009 r. 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.

W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy tym samym porodzie, przysługuje urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego matka dziecka ma prawo zrezygnować z pozostałej jego części (patrz przykład). W takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko (na jego pisemny wniosek).

Po zakończeniu zwykłego urlopu macierzyńskiego matka lub ojciec dziecka może skorzystać z jego dodatkowej części. To nowe uprawnienie, które przysługuje pracownikom od 1 stycznia 2010 r. W 2010 roku wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 2 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka przy porodzie,
- 3 tygodnie w przypadku urodzenia co najmniej dwojga dzieci przy jednym porodzie.

Dodatkowy urlop jest udzielany jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Pracownik musi złożyć wniosek o udzielenie go najpóźniej na siedem dni przed rozpoczęciem. Pracodawca ma obowiązek wniosek uwzględnić.

Pracownica uprawniona do dodatkowego urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z niego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego etatu. W takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy. Ojciec dziecka może skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego zarówno po zakończeniu zwykłego pełnego urlopu przez matkę dziecka (czyli po 20 tygodniach w przypadku urodzenia jednego dziecka), jak i w sytuacji, gdy matka dziecka zrezygnuje z części obowiązkowego urlopu macierzyńskiego (np. po 14 tygodniu) na rzecz ojca dziecka.

Dla mężczyzn nową i dodatkową możliwością ograniczenia czasu pracy w 2010 r. jest skorzystanie z urlopu ojcowskiego. Od 1 stycznia tego roku ojcom przysługuje bowiem prawo do 1 tygodnia takiego urlopu. Mężczyzna musi go wykorzystać do ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia (patrz przykład). Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika ojca wychowującego dziecko. Należy go złożyć najpóźniej na siedem dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca musi go przyjąć.

Bezpośrednio po zakończeniu zwykłego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu ojcowskiego pracownik może złożyć wniosek o urlop wypoczynkowy. Pracodawca musi go udzielić, nawet jeśli pracownik będzie wnioskował o udzielenie pełnego wymiaru urlopu. Jest to więc szczególnie korzystny sposób na długą przerwę od pracy. Warto też podkreślić, że pracownik ojciec samodzielnie może wskazać termin wykorzystania urlopu ojcow-

skiego. Może on więc wykorzystać go nie tylko w połączeniu z urlopem wypoczynkowym, ale np. w połączeniu z jednym z długich weekendów. Musi jednak pamiętać, że prawo do takiego urlopu przysługuje tylko do ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia i za uprzednim złożeniem wniosku do pracodawcy.

Za cały okres urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu ojcowskiego pracownikom przysługuje zasiłek macierzyński.

Warto przypomnieć, że nie tylko urodzenie, ale również przysposobienie dziecka umożliwia pracownikom ograniczenie wymiaru czasu pracy. Podwładny, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia go lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem), ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Jego wymiar jest zbieżny z wymiarem urlopu macierzyńskiego. Przysługuje pracownikom jednak tylko do ukończenia przez dziecko siódmego roku życia. Pracownicy, którzy adoptują dziecko, mogą też skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Pracownik zatrudniony co najmniej od 6 miesięcy ma też prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Może jednak skorzystać z takiego uprawnienia tylko do ukończenia przez dziecko 4 roku życia i maksymalnie w 4 częściach. Za okres urlopu wychowawczego pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie. Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nieprzekraczający trzech miesięcy.

Pracownik, który jest uprawniony do urlopu wychowawczego, ale nie chce z niego skorzystać, może zwiększyć swój czas wolny od pracy w inny sposób. W okresie, w którym mógłby wykorzystać taki urlop (czyli do ukończenia przez dziecko czwartego roku życia), ma on prawo obniżyć swój wymiar czasu pracy maksymalnie o połowę. Pracodawca musi przyjąć wniosek pracownika w tej sprawie.

**Ważne!** Matka dziecka musi skorzystać z co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego. Pozostałą jego część musi wówczas wykorzystać ojciec dziecka. Jedno z rodziców ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a ojcowie dzieci – do urlopu ojcowskiego.

**PRZYKŁAD: Urlop dla ojca**

Po 14 tygodniu urlopu macierzyńskiego matka dziecka rezygnuje z jego dalszej części na rzecz ojca dziecka. Pracownik ojciec skorzysta więc z 6 tygodni wolnego na opiekę nad dzieckiem. Po tym okresie może skorzystać z 2 tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a następnie z jednego tygodnia urlopu ojcowskiego. Po zakończeniu urlopu ojcowskiego ma prawo złożyć wniosek do pracodawcy o wykorzystanie przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Jeżeli przysługuje mu 26 dni takiego urlopu i nie wykorzystywał go wcześniej, nie będzie pracował przez około pięć tygodni. W rezultacie ojciec dziecka może w 2010 r. skorzystać z 14 kolejnych tygodni wolnych od pracy. Okres ten byłby dłuższy o kolejne 12 tygodni, jeśli urodziłyby mu się bliźnięta (dostanie wówczas 11 dodatkowych tygodni z tytułu dłuższego urlopu macierzyńskiego, 1 tydzień z tytułu dłuższego dodatkowego urlopu macierzyńskiego).

**Uprawnienia pracownicze związane z wychowywaniem dzieci**

Pracownika, który opiekuje się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w systemie przerywanego czasu pracy.

Kobiety, które karmią piersią, mają prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy z zachowaniem za czas przerwy prawa do wynagrodzenia. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda. Przerwy mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

Prawo do przerw na karmienie dziecka nie przysługuje wszystkim pracownikom. Nie mogą z nich korzystać kobiety zatrudnione przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie. Natomiast gdy czas pracy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje tylko jedna przerwa.

Matka, która chce skorzystać z przerwy, powinna złożyć wniosek do pracodawcy. Na jego żądanie musi przedstawić zaświadczenie lekarskie potwierdzające, że karmi dziecko piersią. Przepisy nie określają, jak długo matce przysługuje prawo do przerw. Dlatego może z nich korzystać przez cały okres karmienia piersią.

Matka karmiąca piersią nie może wykonywać prac, które byłyby groźne dla jej zdrowia. Zostały one określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom.

Taką pracownicę zatrudnioną przy pracy wzbronionej – bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne – pracodawca musi przenieść do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Gdy kobieta w ciąży jest zatrudniona przy innych pracach wskazanych w rozporządzeniu (które są zabronione ze względu na stopień zagrożenia czynnikami szkodliwymi lub niebezpiecznymi), pracodawca musi dostosować jej warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca powinien przenieść ją do innej pracy. Gdy nie ma takiej możliwości, powinien zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Pracownikom rodzicom (w tym również ojcom dzieci) przysługuje też inne uprawnienie, które umożliwia skrócenie ich wymiaru czasu pracy. Jeżeli wychowują przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat w ciągu roku kalendarzowego, mogą skorzystać z dwóch dni zwolnienia z pracy.

Z prawa do zwolnienia można skorzystać w każdym roku kalendarzowym, w którym dziecko pozostające pod opieką nie ukończyło 14 roku życia. Niewykorzystanie uprawnienia w danym roku kalendarzowym nie oznacza, że w kolejnym roku pracownikowi przysługuje zwolnienie w większym wymiarze. W ostatnim dniu roku kalendarzowego podwładny traci bowiem prawo do wykorzystania zwolnienia, ale od 1 stycznia znowu będzie mu przysługiwało dwa dni wolnego na opiekę nad dzieckiem, jednak już tylko za kolejny rok.

Za okres dwudniowego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia obliczanego na takich zasadach jak za urlop wypoczynkowy.

Wniosek o udzielenie dni wolnych na opiekę nad dzieckiem jest wiążący dla pracodawcy.

### **PRZYKŁAD: Łączenie urlopu i zwolnienia**

Pracownik wykorzystał już pełny wymiar swojego urlopu za rok 2010. Ostatni z zaplanowanych urlopów zakończy się w środę. Jeżeli wychowuje przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, może w takiej sytuacji skorzystać z dwóch dni zwolnienia w czwartek i w piątek. Dni wolne z tytułu opieki nad dzieckiem można wykorzystać łącznie lub oddzielnie. Dzięki zwolnieniu wydłuży swój ostatni urlop o cztery dni (dwa dni zwolnienia i dwa dni weekendu).

Pracownik może korzystać z dwóch dni zwolnienia nie tylko w okresie, gdy nikt inny nie może sprawować opieki nad dzieckiem. On sam decyduje o terminie wykorzystania takiego uprawnienia, dzięki czemu może go połączyć np. z urlopem lub długim weekendem.

## **Czy pracownik może domagać się udzielenia zwolnienia?**

**Podwładny poinformował pracodawcę, że w najbliższy piątek chce skorzystać ze zwolnienia na opiekę nad dzieckiem, które nie ukończyło 14 roku życia. Pracodawca odmówił jednak udzielenia takiego wolnego. Czy pracownik może się domagać przed sądem udzielenia takiego zwolnienia?**

TAK. W razie odmowy pracodawcy pracownik może wystąpić do sądu pracy z żądaniem udzielenia dni wolnych na opiekę nad dzieckiem. Przepisy kodeksu pracy nie określają terminu, w którym pracownik ma prawo skorzystać z takiego zwolnienia. Dlatego można przyjąć, że pracodawca powinien go udzielić w terminie wskazanym przez pracownika. Aby skorzystać z prawa dochodzenia tego uprawnienia na drodze sądowej, podwładny powinien jednak odpowiednio wcześniej wystąpić z żądaniem udzielenia zwolnienia, po to aby w razie odmowy udzielenia takiego zwolnienia sądy pracy miały dostatecznie dużo czasu na rozpatrzenie sprawy i wydanie orzeczenia jeszcze w trakcie danego roku kalendarzowego, za który zwolnienie przysługuje.

**Ważne!** Osoby wychowujące dzieci mogą skorzystać z płatnych zwolnień z pracy na opiekę nad dzieckiem.

## **Ochrona pracownika na urlopie macierzyńskim, ojcowskim i wychowawczym**

Podczas urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu ojcowskiego pracownikom przysługuje szczególna ochrona przed zwolnieniem. W tym czasie pracodawca może wypowiedzieć lub rozwiązać z nim umowę tylko w przypadkach ściśle określonych w kodeksie pracy. W razie bezprawnego zwolnienia firma musi liczyć się z bardziej ostrymi konsekwencjami niż w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z innymi pracownikami.

Po zakończeniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu ojcowskiego pracodawca powinien zapewnić pracownikowi takie same lub równorzędne warunki pracy, jakie miał przed rozpoczęciem urlopu. Taka sama ochrona przysługuje rodzicom adopcyjnym, którzy skorzystają z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Szczególne ochrona przed zwolnieniem przysługuje też pracownikom korzystającym z urlopu wychowawczego.

### **Dopuszczalne zwolnienie**

Pracownik korzystający z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu ojcowskiego może zostać zwolniony z pracy tylko w szczególnych sytuacjach. Pracodawca ma prawo wypowiedzieć jego umowę o pracę w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji firmy. Musi jednak wówczas uzgodnić termin rozwiązania umowy o pracę z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową.

W przypadku umów zawartych na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy umożliwia każdej ze stron rozwiązanie takiej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Kodeks pracy dopuszcza też rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem korzystającym z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego, jeśli zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku (jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem),
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

### **Bezprawne zwolnienie**

W trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu ojcowskiego pracownik jest lepiej chroniony przed bezprawnym zwolnieniem. W przypadku pracowników, którym nie przysługuje szczególna ochrona przed zwolnieniem, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika o przywrócenie do pracy, jeżeli ustalą, że jest to niemożliwe lub niecelowe. Wtedy może orzec na rzecz pracownika jedynie odszkodowanie. Zasa-

da ta nie ma zastosowania do pracowników przebywających na dodatkowym urlopie macierzyńskim lub urlopie ojcowskim. W razie naruszenia zasad wypowiedzenia lub rozwiązywania z nimi umów o pracę sąd pracy musi przywrócić ich do pracy zamiast orzec jedynie odszkodowanie. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe ze względu na ogłoszenie upadłości lub likwidację pracodawcy. Sąd pracy orzeka wówczas o odszkodowaniu.

Szczególna ochrona przed bezprawnym zwolnieniem przysługuje osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikom takim przysługuje wyłącznie odszkodowanie, a nie przywrócenie do pracy. Jeżeli jednak pracodawca wypowie im umowę podczas urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu ojcowskiego, pracownik może żądać przywrócenia do pracy.

Pracodawca, który zwolni bezprawnie pracownika przebywającego na urlopach rodzicielskich, musi liczyć się z koniecznością zapłaty wyższego wynagrodzenia za czas pozostawania podwładnego bez zatrudnienia. W razie przywrócenia do pracy po bezprawnym lub nieuzasadnionym wypowiedzeniu umowy firma musi wypłacić pensję za cały okres pozostawania bez zatrudnienia. W przypadku pracowników, którzy nie są chronieni przed zwolnieniem, pracodawca jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, ale nie więcej niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące – nie więcej niż za jeden miesiąc.

Również w razie przywrócenia do pracy po bezprawnym lub nieuzasadnionym rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu ojcowskiego, pracodawca musi zapłacić wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Pracownikom, którym nie przysługuje ochrona przed zwolnieniem, firma wypłaca wynagrodzenie tylko za okres nie krótszy niż jeden miesiąc i nie dłuższy niż za trzy miesiące.

### **Powrót do pracy**

Pracownikom, którzy skorzystają z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu ojcowskiego, przysługuje szczególna ochrona w okresie powrotu do pracy. Po zakończeniu takich urlopów pracodawca musi dopuścić podwładnego 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 za-

wodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu. Po powrocie do pracy firma nie musi więc zapewnić pracownikowi identycznego stanowiska pracy z tym, jakie wcześniej zajmował, ale jednak nie może pogorszyć jego warunków pracy.

### **Ochrona na wychowawczym**

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, ale przed ukończeniem przez dziecko czwartego roku życia, pracownik ma prawo skorzystać z urlopu wychowawczego. W okresie urlopu wychowawczego pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy oraz gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W razie złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu przez pracodawcę czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności. Pracownik nie może wówczas skorzystać z urlopu wychowawczego aby uniknąć zwolnienia, jeśli pracodawca już rozpoczął procedurę rozwiązywania stosunku pracy.

Po zakończeniu urlopu wychowawczego, pracodawca musi dopuścić pracownika 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. Powinien przyznać mu wynagrodzenie nie niższe od przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem.

Szczególne ochronę przed zwolnieniem mogą uzyskać pracownicy, którzy mają prawo do urlopu wychowawczego, ale go nie wykorzystują. W okresie, w którym pracownik jest uprawniony do takiego urlopu (czyli do ukończenia przez dziecko czwartego roku życia), może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego etatu. Firma musi wniosek przyjąć. W okresie od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy (nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy) pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę podwładnego. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą

przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

**Ważne!** Pracodawca może zwolnić pracownika korzystającego z uprawnień rodzicielskich w razie upadłości lub likwidacji firmy albo na podstawie tzw. zwolnienia dyscyplinarnego.

### **PRZYKŁAD: Obowiązki pracownika**

W okresie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego przez pracownika jego przełożony dowiedział się, że podwładny wykorzystywał mienie firmy do prywatnych celów bez zgody lub poinformowania pracodawcy. W takiej sytuacji pracownik nie jest chroniony przed zwolnieniem, mimo że korzysta z dodatkowego uprawnienia rodzicielskiego. Firma może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Samowolne rozdysponowanie mieniem pracodawcy jest bowiem przykładem rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lutego 1998 r. (I PKN 547/97, OSNAPiUS z 1999 r. nr 4, poz. 119). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia podwładnego, który korzysta z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu ojcowskiego, będzie też uzasadnione np. w razie samowolnego rozdysponowania środków pieniężnych pracodawcy, przywłaszczenia jego mienia, łamania przepisów bhp, nadużywania prawa do krytyki pracodawcy.

### **PRZYKŁAD: Wyższe wynagrodzenie**

W okresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownika rodzica. Podwładnemu przysługiwał miesięczny okres wypowiedzenia. Następnie przez pięć miesięcy pozostawał bez zatrudnienia. Po przywróceniu go do pracy firma będzie musiała zapłacić mu wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (czyli za pięć miesięcy), a nie za dwa miesiące (jak w przypadku bezprawnego zwolnienia pracowników, którzy nie podlegają dodatkowej ochronie).

### **PRZYKŁAD: Podjęcie pracy po urlopie**

Po zakończeniu urlopu ojcowskiego pracownik nie podjął pracy u pracodawcy bez podania przyczyny takiego zachowania. Po kilku

dniach złożył pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy przez pół roku. Pracodawca może rozwiązać z nim umowę bez wypowiedzenia. Niepodjęcie pracy bez usprawiedliwionej przyczyny po upływie usprawiedliwionej nieobecności w pracy może być bowiem uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2001 r., I PKN 472/00, OSNP 2003 r., nr 8, poz. 202).

## **Jak łączyć zatrudnienie z wychowaniem dzieci**

Pracujący rodzice mogą skorzystać z wielu uprawnień, które umożliwiają im godzenie kariery zawodowej i życia rodzinnego. Są one zawarte w przepisach kodeksu pracy i ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.

### **Praca na urlopie**

W trakcie dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracownica uprawniona do dodatkowego urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z niego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego etatu. W takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy.

W trakcie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie. Jednak w razie ustalenia, że trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca może go wezwać do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie trzech dni od dnia wezwania.

Korzystnym sposobem na łączenie życia rodzinnego i wychowawczego może być obniżenie wymiaru czasu w okresie, w którym rodzice mogą korzystać z urlopu wychowawczego. Pracownik, który jest uprawniony do urlopu wychowawczego, ale nie chce z niego skorzystać, ma prawo obniżyć swój wymiar czasu pracy maksymalnie o połowę. Pracodawca musi przyjąć jego wniosek w tej sprawie. W okresie od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy (nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy) pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać z nim umowy o pracę. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.