

# Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

## Urlop rodzicielski

### Maternity leave

**Żona pracownika prowadzi działalność gospodarczą. W związku z urodzeniem dziecka korzysta z zasiłku macierzyńskiego. Czy w takim przypadku pracownik może skorzystać z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, łącząc urlop z pracą na część etatu?**

Zgodnie z art. 180 § 1 k.p. pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni — w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie. Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.

Zasadniczo urlop macierzyński przysługuje pracownicy-matce dziecka. Pracownik-ojciec dziecka może skorzystać z części urlopu macierzyńskiego w przypadkach wymienionych w art. 180 k.p., między innymi, gdy matka dziecka zrezygnuje z urlopu macierzyńskiego, porzuci dziecko lub przebywa w szpitalu. Dotyczy to odpowiednio ubezpieczonej-matki dziecka niebędącej pracownicą, objętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, której z tytułu urodzenia dziecka w okresie ubezpieczenia przysługuje zasiłek macierzyński przez okres ustalony przepisami kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego.

Na mocy art. 180 § 5 k.p. pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego. Warunkiem skorzystania z części urlopu macierzyńskiego przez pracownika-ojca dziecka jest więc rezygnacja z pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną-matkę dziecka, co może nastąpić nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez nią zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie. W przypadku urlopu macierzyńskiego nie jest więc możliwe jednoczesne pobieranie zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną-matkę dziecka i korzystanie z urlopu macierzyńskiego przez pracownika-ojca dziecka. Gdyby jednak matka dziecka zrezygnowała z zasiłku macierzyńskiego po 14 tygodniach, pracownik mógłby skorzystać z pozostałej części urlopu macierzyńskiego (6 tygodni).

Odmienne zasady obowiązują w przypadku urlopu rodzicielskiego, udzielanego po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z art. 182<sup>1a</sup> k.p. urlop rodzicielski w wymiarze do 32 tygodni — w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie — przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku

macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać 32 tygodni.

Oznacza to, że przykładowo ubezpieczona matka dziecka może pobierać zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przez 16 tygodni, a pracownik-ojciec dziecka wykorzystać 16 tygodni urlopu rodzicielskiego. Łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku wyniesie wówczas 32 tygodnie.

Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy — art. 182<sup>1e</sup> k.p.

Jeżeli pracownik łączy urlop rodzicielski 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 64 tygodni — w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie. 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. Jeżeli w okresie wydłużonego urlopu pracownik zamierza nadal łączyć urlop rodzicielski z pracą, wymiar wydłużonego urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. W przypadku, gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

We wniosku o łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.

Przykładowo, jeżeli pracownik przez 16 tygodni będzie łączył urlop rodzicielski z pracą na 1/2 etatu, urlop wydłuży się o 8 tygodni ( $16 \times 1/2 = 8$ ), o ile w okresie wydłużonego urlopu pracownik nie będzie świadczył pracy. Jeżeli natomiast we wniosku o łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą pracownik zadeklaruje, że w okresie wydłużonego urlopu nadal zamierza pracować na 1/2 etatu, okres, o który urlop rodzicielski ulegnie wydłużeniu, należy obliczyć w następujący sposób:  $8 : (1 - 1/2) = 16$ . W takim przypadku urlop rodzicielski wydłuży się o 16 tygodni.

**Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz**

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl