t. LXIII, nr 2/2022 DOI 10.33226/0032-6186.2022.2.9

Urlop ojcowski

Paternity leave

Zatrudniliśmy pracownika, któremu w zeszłym roku urodziło się dziecko. Z zapisu w świadectwie pracy wynika, że pracownik u poprzedniego pracodawcy wykorzystał jeden tydzień urlopu ojcowskiego. Obecnie pracownik chciałby skorzystać z pozostałej części urlopu ojcowskiego. Czy pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika? Czy jeżeli pracownik nie wykorzysta całego urlopu ojcowskiego, do którego nabył prawo będąc zatrudnionym u danego pracodawcy, może z niego skorzystać w kolejnym zatrudnieniu? Czy w czasie urlopu ojcowskiego pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę?

Zgodnie z art. 182^3 k.p. pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

1) do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia albo

2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Wniosek o urlop ojcowski powinien zawierać:

1) imię i nazwisko pracownika,

2) wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop ojcowski albo jego część.

Do wniosku dołącza się:

1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów,

2) kopię prawomocnego postanowienia sądu o przysposobieniu dziecka, w przypadku gdy wniosek dotyczy udzielenia urlopu ojcowskiego albo jego części na dziecko przysposobione,

3) oświadczenie pracownika-ojca wychowującego dziecko, czy korzystał z urlopu ojcowskiego albo jego części,

4) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

Za okres urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

Jak wskazano wyżej, pracownik może zdecydować, czy skorzysta z urlopu ojcowskiego jednorazowo w wymiarze 2 tygodni, czy też podzieli urlop na 2 części, z których każda wyniesie jeden tydzień. Poszczególne części urlopu ojcowskiego nie muszą przypadać bezpośrednio jedna po drugiej, co oznacza, że pomiędzy pierwszą i drugą częścią urlopu ojcowskiego może wystąpić przerwa. Należy jednak pamiętać, że możliwość skorzystania z urlopu ojcowskiego ograniczona jest wiekiem dziecka. Urlop powinien więc zostać wykorzystany do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia, a jeżeli dziecko zostało przysposobione — do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia (w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia).

Wydając pracownikowi świadectwo pracy pracodawca powinien zawrzeć w nim informację o wykorzystanym urlopie ojcowskim w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy. Informacja w świadectwie powinna wskazywać, w jakim wymiarze pracownik skorzystał z urlopu ojcowskiego i w ilu częściach. Dzięki temu kolejny pracodawca będzie wiedział, czy zatrudniając pracownika będzie obowiązany udzielić mu urlopu ojcowskiego.

Jeżeli pracownik u poprzedniego pracodawcy skorzystał z jednego tygodnia urlopu ojcowskiego, to podejmując pracę u nowego pracodawcy może wnioskować o udzielenie pozostałej części urlopu ojcowskiego w wymiarze jednego tygodnia, o ile wiek dziecka umożliwia mu skorzystanie z tego urlopu. Wniosek pracownika jest dla pracodawcy wiążący, co oznacza, że pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu.

Do pracownika korzystającego z urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio przepis art. 177 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

W okresie urlopu ojcowskiego pracownik objęty jest więc ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę na zasadach analogicznych jak w przypadku pracownic w ciąży czy korzystających z urlopu macierzyńskiego. Wypowiedzenie umowy pracownikowi korzystającemu z urlopu ojcowskiego — poza przypadkami ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy — byłoby więc niezgodne z przepisami.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz
radca prawny
Departament Prawny
Głównego Inspektoratu Pracy
e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl