

# **URLOPY RODZICIELSKIE**

adw. Piotr Wojciechowski

# URLOPY RODZICIELSKIE

- **URLOP MACIERZYŃSKI**

20 tygodni (jedno dziecko), 6 tygodni przed urlopem

- **URLOP RODZICIELSKI**

32 jedno dziecko lub 34 tygodnie - więcej niż jedno dziecko,

- **URLOP WYPOCZYNKOWY**

zaległy i bieżący,

- **URLOP WYCHOWAWCZY**

36 miesięcy.

# URLOPY RODZICIELSKIE cz. 1

## Art. 177

- § 1. 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.
- § 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.
- § 3. [32\)](#) Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.
- § 3<sup>1</sup>. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

# URLOPY RODZICIELSKIE cz. 2

## Art. 177

- § 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia **upadłości lub likwidacji** pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę **zakładową organizacją związkową** termin rozwiązania umowy o pracę.  
W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
- § 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## DŁUGI WNIOSEK O URLOP RODZICIELSKI

1. Pracownica, **nie później niż 21 dni po porodzie**, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.
2. **W przypadku złożenia takiego wniosku** pracownica **może dzielić się z pracownikiem** - ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu.
3. Z przejścia urlopu może skorzystać również pracownik - ojciec wychowujący dziecko, w przypadku **gdy ubezpieczona - matka dziecka** złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w [art. 30a ust. 1](#) ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. (**art. 179<sup>1</sup>**).

# URLOPY RODZICIELSKIE

## ZASADY SKŁADANIA WNIOSKÓW O KOLEJNE CZĘŚCI URLOPÓW PRZEZ UPRAWNIONE PODMIOTY:

Pisemny wniosek dotyczący:

- **1) rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;**
- **2) udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.**
- Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## RÓŻNICE POMIĘDZY „DŁUGIMI” I „KRÓTKIMI” WNIOSKAMI

### **Długi wniosek o 52 tygodnie:**

- a) możliwość rezygnacji z urlopu w każdej chwili i powrót po 21 dniach od chwili złożenia wniosku,
- b) możliwość oddania kolejnej części urlopu pracownikowi – drugiemu z rodziców z koniecznością złożenia wniosku na 21 dni przed przewidywaną kolejną częścią urlopu
- c) 80 % zasiłku macierzyńskiego przez cały okres przebywania na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## II. Krótkie wnioski

**a)** możliwość rezygnacji z urlopu rodzicielskiego wyłącznie za zgodą pracodawcy,

**b)** 100 % zasiłku za urlop macierzyński i 6 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadku urodzenia jednego dziecka, 60 % zasiłku - 26 tygodni urlopu rodzicielskiego.



# URLOPY RODZICIELSKIE

## WYMIAR URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1)** 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 2)** 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 3)** 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 4)** 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 5)** 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## REZYGNACJA PRZEZ MATKĘ Z URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Pracownica, po wykorzystaniu **po porodzie co najmniej 14 tygodni** urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

- 1)** pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko;
- 2)** przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki **przerwał działalność zarobkową.**

# URLOPY RODZICIELSKIE

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.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## SZPITAL MATKA

Pracownica, **która przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne** ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie **co najmniej 8 tygodni** urlopu macierzyńskiego, może przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo przedsiębiorstwie, jeżeli:

- 1)** część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny;
- 2)** osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## ZGON PRACOWNICY

W przypadku **zgonu pracownicy** w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej - matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej - matki dziecka.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## WYMIAR URLOPU RODZICIELSKIEGO

§ 1. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni** - w przypadku, urodzenia jednego dziecka
- 2) 34 tygodni** - w przypadkach porodu mnogiego.

§ 2. Urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje **łącznie** obojgu rodzicom dziecka.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## JEDNOCZESNE KORZYSTANIE Z URLOPU RODZICIELSKIEGO

Z urlopu rodzicielskiego mogą **jednocześnie** korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

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 wymiaru, o którym mowa w § 1.

# URLOPY RODZICIELSKIE

**(Urlop rodzicielski, zasada udzielania bezpośrednio po sobie).**

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo **albo w częściach** nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, **nie więcej niż w 4 częściach**, przypadających bezpośrednio **jedna po drugiej** albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia.



# URLOPY RODZICIELSKIE

## **CZĘŚĆ ODERWANA**

Urlop rodzicielski **w wymiarze do 16 tygodni** może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio **po poprzedniej części tego urlopu** albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu.

**Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.**

# URLOPY RODZICIELSKIE

Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza **niż 8 tygodni**, z wyjątkiem:

- 1)** pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
  - a)** urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
  - b)** przyjęcia przez pracownika na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;
- 2)** sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## **Wniosek o urlop rodzicielski**

Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie **nie krótszym niż 21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną-matkę dziecka lub ubezpieczonego-ojca dziecka.

**Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.**

# URLOPY RODZICIELSKIE

## Łączenie urlopu z pracą, dopuszczalny wymiar

- 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.
- W tym przypadku **podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy.**
- Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## **Wydłużenie urlopu rodzicielskiego**

W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego 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:

- 1) 64 tygodni** – jedno dziecko,
- 2) 68 tygodni** – więcej niż jedno dziecko.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## Przykład

Pracownica złożyła wniosek o powrót do pracy na  $\frac{1}{4}$  wymiaru czasu pracy przez okres kolejnych 24 tygodni. Urlop rodzicielski zostanie wydłużony o:

24 tygodnie  $\times$   $\frac{1}{4}$  wymiaru czasu pracy = 6 tygodni, o które zostanie wydłużony urlop rodzicielski.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## Przykład

W ramach tych sześciu tygodni, które wydłużają pracownicy urlop rodzicielski, pracownica nadal chce pracować na  $\frac{1}{4}$  etatu.

## Obliczenie:

6 tygodni :  $1 - \frac{1}{4}$  wymiaru =  $6 : \frac{3}{4}$ , co daje dodatkowo 8 tygodni urlopu rodzicielskiego.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## URLOP OJCOWSKI

§ 1. 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.

§ 1<sup>1</sup>. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo **albo nie więcej niż w 2 częściach**, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

§ 2. Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie [art. 186<sup>8a</sup>](#). Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.



# URLOPY RODZICIELSKIE

## Art. 186 URLOP WYCHOWAWCZY

- Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.
- Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, **w którym dziecko kończy 6 rok życia.**
- Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od wyżej wspomnianego urlopu może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

# URLOPY RODZICIELSKIE

- Urlopy w wymiarach, o których mowa w § 2 i 3, przysługują **łącznie** obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka.
- Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje **wyłączne prawo do jednego miesiąca** urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.
- Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu nieprzenoszalnego.
- Z urlopu wychowawczego **mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka**. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać maksymalnego wymiaru.

# URLOPY RODZICIELSKIE

- Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany **w terminie nie krótszym niż 21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.
- Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.
- Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

# URLOPY RODZICIELSKIE

- Urlop wychowawczy jest udzielany **nie więcej niż w 5 częściach**. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.
- Rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jeżeli:
  1. **drugi rodzic dziecka nie żyje,**
  2. **drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,**
  3. **drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.**
- Jeżeli dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna przysługuje mu urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## **PRACA ZAROBKOWA W CZASIE URLOPU**

§ 1. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

§ 2. W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika 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 3 dni od dnia wezwania.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## Rezygnacja z urlopu

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- 1)** w każdym czasie - za zgodą pracodawcy;
- 2)** po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

# URLOPY RODZICIELSKIE

## Zatrudnienie po urlopie

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego 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, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

# POWRÓT cz. 1

**Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 26 stycznia 2016 r. (sygn. akt. II PK 333/15).**

1. W imię wynikającej z przepisu art. 183[2] KP gwarancji zatrudnienia dla pracowników powracających z urlopów o charakterze rodzicielskim, pracodawca - zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu - dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym lub innym stanowisku. O tym, na jakim konkretnie stanowisku zostanie zatrudniony pracownik powracający z urlopu, decyduje samodzielnie pracodawca. Przewidziana w powołanym przepisie możliwość zatrudnienia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego na innym stanowisku niż zajmowane przed urlopem, chociaż stanowi jednostronną zmianę treści stosunku pracy, nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Dopuszczenie do innej pracy w trybie tego przepisu następuje w drodze polecenia służbowego lub uzgodnienia z pracownikiem stanowiska, które ma zająć.



# POWRÓT cz. 2

**Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 26 stycznia 2016 r. (sygn. akt. II PK 333/15).**

2. Jeśli pracodawca nie jest zadowolony z dotychczasowej pracy osoby objętej ochroną z art. 183[2] KP i chce na jej miejsce zatrudnić kogoś innego, to może - po dopuszczeniu pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku - skorzystać z instytucji wypowiedzenia zmieniającego, o ile wypowiedzenie to jest w ogóle możliwe w przypadku danej umowy o pracę. **Powierzenie innej pracy w trybie art. 183[2] KP nie jest natomiast sposobem obejścia prawa przez jednostronną zmianę przez pracodawcę (z pominięciem przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym) warunków pracy pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego.**

3. **Przeniesienie na stanowisko o niższym prestiżu w strukturze organizacyjnej, nawet bez pogorszenia warunków płacowych, wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Nie bez znaczenie jest w tym przypadku także subiektywne odczucie przez pracownika takiej zmiany, odbieranej jako pewne upokorzenie w oczach współpracowników.**

# URLOPY RODZICIELSKIE

## Obowiązkowe obniżenie wymiaru etatu

§ 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. [69\)](#) Wniosek, o którym mowa w § 1, **składa się na 21 dni** przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie [art. 186<sup>8a</sup>](#). Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

# URLOPY RODZICIELSKIE cz. 1

§ 1. 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.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy 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.

# URLOPY RODZICIELSKIE cz. 2

**§ 3. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.**

§ 4. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.