

Jakie prawa przysługują pracującym ojcom?

Ojcowie mogą liczyć na szereg rozwiązań służących większemu ich zaangażowaniu w życie rodzinne.

Urlop ojcowski

Pracujący tata ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia albo upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka (i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia).

Ważne! Przepisy przejściowe nowelizacji Kodeksu pracy wskazują, że pracownik-ojciec wychowujący dziecko (w dniu wejścia w życie tej ustawy) ma prawo do urlopu ojcowskiego na dotychczasowych zasadach – jednak nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia.

Zwolnienie od pracy z tytułu urodzenia dziecka

Świeżo upieczonym ojcom przysługują również dwa dni zwolnienia od pracy z tytułu urodzenia się dziecka. Pracodawca zobowiązany jest zwolnić mężczyznę, któremu urodziło się dziecko, od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Przejęcie urlopu macierzyńskiego przez ojca wychowującego dziecko

Kodeks pracy określa, w jakich sytuacjach pracujący ojciec wychowujący dziecko ma prawo do wykorzystania urlopu macierzyńskiego, gdy matka nie pozostaje w stosunku pracy, ale jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, jak również gdy nie jest objęta tym ubezpieczeniem lub nie posiada tytułu do objęcia tym ubezpieczeniem.

Korzystanie z części urlopu macierzyńskiego przez ojca wychowującego dziecko jest możliwe w przypadku:

- rezygnacji przez pracownicę z części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni takiego urlopu (rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej

14 tygodni po porodzie),

- podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

Za okres urlopu macierzyńskiego (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100 proc. podstawy zasiłku macierzyńskiego.

Urlop rodzicielski

Pracujący tata będzie mógł rozpocząć korzystanie z urlopu (zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu) albo zaraz po urodzeniu dziecka albo też wykorzystać ten urlop (zasiłek macierzyński za okres tego urlopu) w późniejszym okresie – do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia.

Kodeks pracy zakłada, że pracujący rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub w wymiarze 43 tygodni w przypadku porodu mnogiego. Urlop rodzicielski we wspomnianym wymiarze będzie przysługiwał łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka.

Każdemu z rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z ww. wymiaru urlopu. Będzie to nieprzenoszalna część urlopu rodzicielskiego, która przysługuje nie tylko ojcu, ale każdemu z rodziców dziecka. Zatem z wyżej określonego wymiaru urlopu rodzicielskiego prawo do nieprzenoszalnych 9 tygodni tego urlopu przysługuje zarówno pracownicy-macie dziecka, jak i pracującemu ojcu dziecka, a pozostałym wymiarem urlopu (tj. 23 albo 25) pracownicy-rodzice dziecka mogą się podzielić według swojego uznania.

Zakaz przygotowań do zwolnienia

Wprowadzono zakaz prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników, jak również wypowiedzenia i rozwiązywania stosunku pracy w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego, a także od



dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie urlopu związanego z rodzicielstwem do dnia zakończenia tego urlopu i urlopu opiekuńczego oraz skorzystania z takiego urlopu, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy

Szczególna ochrona przed zwolnieniem

W okresie ciąży, a także urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz ojcowskiego pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę.

Dopuszczenie do pracy

Pracodawca zobowiązany jest dopuścić pracownika-ojca do pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego na dotychczasowe stanowisko, a jeżeli nie będzie to możliwe – na stanowisko równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującą pracownikowi – ojcu w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Równe prawa dla rodzin zastępczych

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, lub przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego

z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, może skorzystać z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Możliwość skorzystania z elastycznej organizacji pracy

Pracownik-ojciec, który zdecydował się na powrót do pracy, może skorzystać z elastycznych form organizacji czasu pracy, w celu łatwiejszego pogodzenia życia zawodowego z życiem prywatnym oraz wnioskować o skrócony wymiar czasu pracy.

Możliwość szerszego skorzystania z elastycznej organizacji pracy przysługuje rodzicom opiekującym się dzieckiem do 8 lat oraz opiekunom, czyli pracownikom zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Urlop opiekuńczy

Pracownik-ojciec będzie mógł skorzystać z bezpłatnego urlopu opiekuńczego – w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym – w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu.

Siła wyższa

Pracujący tata będzie mógł zwolnić się od pracy z powodu działania siły wyższej – w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym – w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do połowy wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy).