



Oświadczenie pracownika wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 14

Informacje ogólne

Definicja

Oświadczenie pracownika wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 14 jest wyrażeniem woli pracownika co do zamiaru bądź braku zamiaru korzystania z uprawnień, które mu przysługują. Chodzi tu o przysługujące, z tytułu wychowywania dziecka, 2 dni zwolnienia od pracy w ciągu roku kalendarzowego. Zwolnienie to ma charakter stały i niezależny od liczby dzieci w wieku do 14 lat, pozostających na wychowaniu pracownika.

Prawo do zwolnienia

Prawo do tego zwolnienia powstaje po raz pierwszy z chwilą podjęcia zatrudnienia przez pracownika wychowującego dziecko do lat 14 lub z chwilą urodzenia się dziecka albo wzięcia dziecka na wychowanie i powtarza się z początkiem każdego roku kalendarzowego, aż do chwili ukończenia przez najmłodsze z dzieci 14 lat. Za czas zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Ważne

Ze zwolnienia na opieką nad dzieckiem do 14 roku życia można korzystać w ciągu całego roku kalendarzowego. Niewykorzystanie przysługujących dni wolnych nie uprawnia jednak do żądania w następnym roku zwolnienia w podwójnym wymiarze. Należy się ono bowiem oddzielnie dla każdego roku kalendarzowego i prawo do niego wygasa każdorazowo z ostatnim dniem grudnia.

Rodzice mogą się podzielić

W sytuacji gdy oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia do zwolnienia wychowawczego może korzystać jedno z nich. Przepisy prawa nie stoją jednak na przeszkodzie, by pracujący rodzice podzielili się tym uprawnieniem, tak by każde z nich skorzystało w roku kalendarzowym z jednego dnia przysługującego im zwolnienia.

Jak napisać oświadczenie

Oświadczenie powinno mieć formę pisemną. W jego treści wystarczy zaznaczyć, że pracownik jest uprawniony do zwolnień od pracy w związku z wychowywaniem dziecka do lat 14 i że będzie (lub nie) z nich korzystał. Takie oświadczenie pracodawca dołącza do akt osobowych pracownika i przechowuje wraz z innymi dokumentami dotyczącymi nawiązania stosunku pracy i przebiegu zatrudnienia.

Uzasadnienie

Zwracając się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie dni wolnych na opiekę nad dzieckiem pracownik nie ma obowiązku w szczególny sposób uzasadniać swojej prośby. Wystarczy że wykaże, iż chce skorzystać z przysługującego mu uprawnienia. Konkretny termin powinien on jednak uzgodnić z pracodawcą.

Formalności

Termin dowolny

Przepisy nie precyzują terminu, w jakim pracownik może zwrócić się do pracodawcy o udzielenie zwolnienia na opiekę nad dzieckiem. Wymagają jedynie aby uczynił to w danym roku kalendarzowym. Nie ma więc przeszkód, aby z uprawnienia tego skorzystać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym. Pracownik może także złożyć wniosek o udzielenie tego zwolnienia bezpośrednio przed lub po urlopie wypoczynkowym.

Podstawa prawna

- **Art. 188 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn.zm.).**
- **Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 z późn.zm.).**

Danuta Klucz