



Rezygnacja z urlopu wychowawczego

Uwagi ogólne

Cel urlopu

Urlop wychowawczy jest jednym z uprawnień przysługujących pracującym rodzicom, którego celem jest sprawowanie opieki nad małym dzieckiem. Jest on udzielany w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 4 roku życia i może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach.

Urlop tego rodzaju przysługuje pracownikowi zatrudnionemu posiadającemu co najmniej sześciomiesięczny okres zatrudnienia, do którego wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia. Pracownik mający półroczny okres zatrudnienia, bez względu na to, czy korzystał z urlopu wychowawczego na zasadach określonych wyżej, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.

WAŻNE

Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

Rezygnacja z urlopu

Urlop wychowawczy udzielany jest pracownikowi na jego pisemny wniosek. Pracownik określa w tym wniosku nie tylko datę rozpoczęcia urlopu, ale i jego zakończenia. Może się natomiast zdarzyć, że przewidywany okres pobytu na urlopie okaże się zbyt długi. Z reguły zmiana sytuacji rodzinnej powoduje, że pracownik chce lub musi wrócić przed czasem do pracy.

W takiej sytuacji pracownik ma możliwość zrezygnowania z urlopu wychowawczego. Może to zrobić w każdym czasie za zgodą pracodawcy, a więc na podstawie porozumienia stron lub po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy, które powinno być złożone najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Wymóg uprzedniego zawiadomienia lub uzyskania zgody pracodawcy na wcześniejszy powrót do pracy uwzględnia interesy pracodawcy, który zakładając, że pracownik będzie przebywał na urlopie wychowawczym przez określony czas, może poczynić pewne zmiany w organizacji pracy (np. zawrzeć umowę o zastępstwo z inną osobą, rozdzielić obowiązki pracownika przebywającego na urlopie pomiędzy innych pracowników). Pracodawca musi mieć zatem czas na przygotowanie się do ponownego przyjęcia pracownika do pracy.

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- **w każdym czasie – za zgodą pracodawcy,**
- **po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.**

Wymogi formalne

Przepisy kodeksu pracy nie wymagają dla rezygnacji z urlopu wychowawczego formułowania wniosku. Stwierdzają jedynie, że pracownik ma takie uprawnienie i może z niego skorzystać w każdej chwili za zgodą pracodawcy albo po uprzednim zawiadomieniu dokonanym co najmniej 30 dni naprzód.

Brak szczególnych wymogów w tym zakresie sprawia, że ze strony pracownika wystarczy zwykłe zawiadomienie o rezygnacji z urlopu. Jeżeli jednak pracownik chciałby uzyskać zgodę pracodawcy na podjęcie pracy w dogodnym dla siebie terminie, bez oczekiwania na upływ 30 dni od zawiadomienia, słuszne wydaje się uzasadnienie swojej prośby poprzez wskazanie okoliczności, które wpłynęły na decyzję o rezygnacji z urlopu. W obu przypadkach należy natomiast wskazać datę zamierzonego powrotu do pracy.

Powrót do pracy

Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracodawca zobowiązany jest dopuścić pracownika 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. Oznacza to, że pracownik nie musi wrócić na to samo stanowisko, które zajmował przed urlopem.

Pracownik zachowuje natomiast gwarancje w zakresie wynagrodzenia, które nie może być niższe od wynagrodzenia za pracę przysługującego mu w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. Oznacza to, że podstawą odniesienia nie jest tu wynagrodzenie, jakie pracownik pobierał przed urlopem, lecz wynagrodzenie przysługujące aktualnie na stanowisku, z którego odszedł on na urlop.

PODSTAWA PRAWNA

- **Art. 186³ i 186⁴ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**

Danuta Klucz