

Poznań, dnia 1 sierpnia 2023 r.

Urlop opiekuńczy – co powinien wiedzieć pracownik i pracodawca?

aplikant adwokacki Nikoletta Waligórska

Ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadzono do przepisów z zakresu prawa pracy nowe uprawnienie pracownika w postaci urlopu opiekuńczego. Instytucja ta jest *novum* w odniesieniu do dotychczasowych rozwiązań przewidzianych w Kodeksie pracy. Jej wprowadzenie do polskiego porządku prawnego stanowi implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE.

W jakim celu może zostać udzielony urlop opiekuńczy?

Urlop opiekuńczy może być udzielony pracownikowi wyłącznie w celu zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny tego pracownika lub zamieszkującej z nim w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Jak należy rozumieć pojęcie „członka rodziny” w kontekście urlopu opiekuńczego?

Za członka rodziny, o którym mowa w przedmiotowej regulacji, uważa się: syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

Kto może skorzystać z urlopu opiekuńczego?

Z urlopu opiekuńczego może skorzystać każdy pracownik. Bez znaczenia pozostaje zajmowane przezeń stanowisko pracy, staż pracy, wymiar czasu pracy, wiek czy płeć.

Jaki jest wymiar urlopu opiekuńczego?

Wymiar urlopu opiekuńczego wynosi 5 dni. Jest to pula przysługująca pracownikowi w danym roku kalendarzowym. Urlopu opiekuńczego pracodawca udziela na dni, które są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.



W jaki sposób pracownikowi udziela się urlopu opiekuńczego?

Urlop opiekuńczy udzielany jest na wniosek pracownika.

Jak powinien wyglądać wniosek o udzielenie urlopu opiekuńczego?

Wniosek o udzielenie urlopu opiekuńczego należy złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej.

Pracownik winien wskazać we wniosku:

- imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych (a więc członka rodziny bądź osoby zamieszkującej z nim w tym samym gospodarstwie domowym),
- przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika,
- oraz w przypadku członka rodziny - stopień pokrewieństwa z pracownikiem (gdy potrzeba zapewnienia opieki lub wsparcia dotyczy członków rodziny nie wymaga się spełnienia przez nich warunku wspólnego zamieszkiwania z pracownikiem) lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby (adres zamieszkania będzie podawany w celu potwierdzenia, że osoba niebędąca członkiem rodziny zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym).

Należy zwrócić uwagę, że pracodawca – poza wyżej wymienionymi – nie może domagać się od pracownika spełnienia jakichkolwiek dodatkowych warunków formalnych, np. dostarczenia zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że z poważnych względów medycznych członek rodziny lub inna osoba zamieszkująca z pracownikiem wymaga osobistej opieki lub wsparcia, dostarczenia orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji czy orzeczenia o stopniu niepełnosprawności ze wskazaniem stałej lub długotrwałej opieki i pomocy ze strony innej osoby.

W jakim terminie należy złożyć wniosek o udzielenie urlopu opiekuńczego?

Pracownik winien złożyć wniosek w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Czy skorzystanie z urlopu opiekuńczego w jakikolwiek sposób wpływa na uprawnienia pracownicze?

Tak - okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Nadto, w okresie korzystania przez pracownika z tego urlopu, pracownik ten, co do zasady, jest chroniony przez zwolnieniem (tj. wypowiedzeniem mu lub rozwiązaniem z nim stosunku pracy). Po stronie pracodawcy istnieje zaś obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy po zakończeniu urlopu opiekuńczego.

Czy za urlop opiekuńczy pracownik otrzyma wynagrodzenie?

Nie - urlop opiekuńczy zalicza się do kategorii urlopów bezpłatnych. Pracownik za czas korzystania z tego urlopu nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za pracę oraz do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

