

Wniosek o dwa dni wolne na opiekę nad dzieckiem

Anna Sosnowska Kancelaria Radcy Prawnego

radca prawny, ekspert prawa pracy

Zgodnie z Kodeksem pracy rodzicom przysługują dwa dni wolne od pracy na opiekę nad dzieckiem w wieku do 14 roku życia w roku kalendarzowym. Z tego uprawnienia może skorzystać tylko jedno z pracujących rodziców. Należy w tym celu złożyć stosowny wniosek o dwa dni wolne na opiekę nad dzieckiem.

Wniosek o dwa dni wolne na opiekę nad dzieckiem

Na podstawie art. 188 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. **Kodeks pracy** (tekst jednolity: Dz. U. 2014 r. poz. 1502), pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze dwóch dni. Za czas nieobecności w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem **pracownikowi** przysługuje wynagrodzenie. Z uprawnień określonych w Kodeksie pracy, może skorzystać tylko jedno z pracujących rodziców albo opiekunów prawnych. Zwolnienie na opiekę nad dzieckiem udzielane jest na wniosek pracownika. Niemniej jednak decyzja o jego udzieleniu należy zawsze do **pracodawcy**, do którego pracownik występuje ze stosownym wnioskiem.

Dwa dni zwolnienia na opiekę nad dzieckiem

W myśl art. 188 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (tekst jednolity: Dz. U. 2014 r. poz. 1502) – dalej jako: „Kodeks pracy”, **pracownikowi** wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w **wymiarze** dwóch dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Oznacza to, że wymiar zwolnienia od pracy przysługuje niezależnie od liczby posiadanych dzieci przez pracownika.

Dwa dni zwolnienia przysługują pracownikowi niezależnie od:

- stażu pracy,
- rodzaju umowy o pracę czy
- wymiaru czasu pracy.

Nabycie i utrata prawa do zwolnienia z tytułu opieki nad dzieckiem

Zwolnienie od pracy na **opiekę nad dzieckiem w wymiarze dwóch dni** przysługuje w danym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo. Z powyższego wynika, że pracodawca nie ma obowiązku uwzględniania w 2015 roku wniosku **pracownika** o udzielenie niewykorzystanych w latach poprzednich dni wolnych na opiekę nad dziećmi. Niewykorzystane dni wolne nie podlegają bowiem zsumowaniu i po prostu „przepadają”.

Należy również pamiętać, że pracownik traci uprawnienie do wykorzystania wolnych dni do opieki nad dzieckiem z dniem ukończenia przez dziecko 14 lat a nie z upływem danego roku kalendarzowego. Dlatego też przykładowo, jeżeli dziecko ukończy z dniem 12 kwietnia 2015 roku 14 rok życia, to z tym dniem pracownik traci uprawnienia wynikające z art. 188 Kodeksu pracy.

Ponadto, pozbawienie **pracownika** władzy rodzicielskiej przez sąd skutkuje utratą przez pracownika uprawnienia do korzystania ze zwolnienia na opiekę nad dzieckiem.

Zwolnienie zawsze na wniosek pracownika

W celu uzyskania zwolnienia na opiekę nad dzieckiem **pracownik** zobowiązany jest do złożenia stosownego wniosku do pracodawcy albowiem zwolnienie na opiekę nad dzieckiem udzielane jest na wniosek pracownika. Niemniej jednak decyzja o jego udzieleniu należy zawsze do **pracodawcy**, do którego pracownik występuje ze stosownym wnioskiem.

Należy pamiętać, że pracodawca zobowiązany jest do udzielenia dni wolnych w terminie wskazanym przez pracownika. Natomiast w razie odmowy, pracownik może wystąpić do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych z powództwem o nakazanie pracodawcy udzielenia **pracownikowi** zwolnienia na opiekę nad dziećmi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 listopada 1998 r., I PKN 460/98).

Uprawnienie przysługuje tylko jednemu z rodziców

Prawo do zwolnienia od pracy przysługuje zatrudnionej matce, ojcu albo opiekunowi prawnego dziecka. Z powyższego uprawnienia mogą skorzystać również rodzice adopcyjni. Jeżeli obydwój rodziców lub opiekunów prawnych dziecka jest zatrudnionych, z uprawnień określonych w art. 188 Kodeksu pracy, może skorzystać tylko jedno z nich.

Zgodnie z § 6 ust. 2 pkt. 2 lit. c rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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. 1996 Nr 62, poz. 286), pracodawca przechowuje w aktach osobowych oświadczenie pracownika będącego rodzicem lub opiekunem dziecka o zamiarze lub o braku zamiaru korzystania z uprawnień określonych w przepisach wymienionych w art. 189¹ Kodeksu pracy.

Liczba dzieci a wymiar zwolnienia

Niezależnie od liczby posiadanych przez pracownika dzieci spełniających określone w Kodeksie pracy warunki wiekowe, łącznie pracownikowi przysługuje tylko dwa dni na wszystkie dzieci w ciągu roku kalendarzowego.

Zwolnienie na opiekę a wynagrodzenie

Za czas nieobecności w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem pracownikowi przysługuje zasiłek. Prawo do zasiłku za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują przepisy art. 32 – 35 ustawy z 25 czerwca 1999 r. **o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa** (tekst jedn. Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zm.). Ustawa przewiduje zasiłek opiekuńczy.

[Anna Sosnowska Kancelaria Radcy Prawnego](#)

radca prawny, ekspert prawa pracy

Artykuł został opublikowany na stronie internetowej serwisu kadry.infor.pl w 2015 roku; stan prawny: 2015 rok; www.kadry.infor.pl

Nota prawna: Kancelaria Radcy Prawnego Anna Sosnowska informuje, że powyższy artykuł może nie zawierać aktualnego stanu prawnego oraz nie stanowi porady prawnej i nie może być w taki sposób rozumiany. W celu uzyskania indywidualnej porady lub konsultacji prawnej skontaktuj się bezpośrednio z Kancelarią.