

Urlop wychowawczy w przedszkolu niepublicznym

– zasady korzystania i wymiar

Opracował i zaktualizował: Marcin Majchrzak, prawnik, członek Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie, świadczy pomoc prawną w ramach własnej kancelarii, autor licznych opracowań i artykułów z zakresu tematyki kadrowo--płacowej, prawa związkowego oraz prawa oświatowego

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320),
- *Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.).

Urlop wychowawczy stanowi jeden z podstawowych sposobów wspierania przez ustawodawcę polityki prorodzinnej państwa na płaszczyźnie prawa pracy. W związku tym od pewnego czasu zmianom podlega nie tylko jego wymiar, ale także zasady korzystania z tego urlopu, a wszystko to w celu stworzenia korzystniejszych warunków do opiekowania się dziećmi nie tylko ich matkom, ale także ojcom. W niniejszym artykule omawiamy ogólne zasady korzystania z urlopu wychowawczego przez pracowników przedszkoli niepublicznych, jego wymiar, a także możliwość jego wykorzystywania w częściach.

Prawo do urlopu wychowawczego i zasady korzystania

Zgodnie z art. 186 § 1 *Kodeksu pracy* prawo do urlopu wychowawczego przysługuje pracownikowi zatrudnionemu co najmniej sześć miesięcy. Bez znaczenia jest to, czy zatrudnienie jest ciągłe, czy też jest to kilka oddzielnych okresów z dłuższymi lub krótszymi przerwami między nimi. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wymaganego przez przepisy wlicza się wszystkie dotychczasowe okresy zatrudnienia. Bez znaczenia jest także podstawa nawiązania stosunku pracy przez pracownika w trakcie obecnego bądź poprzedniego okresu zatrudnienia (może to być zarówno zwykła umowa o pracę lub np. mianowanie). Nie ma również znaczenia rodzaj umowy o pracę, na podstawie której był lub jest zatrudniony pracownik (umowa o pracę na czas nieokreślony, na czas określony, na okres próbny itd.). Również wymiar czasu pracy, na jaki był lub jest zatrudniony pracownik, nie ma wpływu na naliczanie sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia uprawniającego do skorzystania z urlopu wychowawczego. Do tego okresu wlicza się także okres urlopu macierzyńskiego, jak również okresy, w których pracownica nie świadczyła pracy z powodu choroby, a także okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych (potwierdza to orzecznictwo sądowe: *Wyrok WSA w Gdańsku z dnia 21 marca 2007 r.*, II SA/Gd

618/06, *Wyrok SA w Białymstoku z dnia 18 czerwca 1998 r.*, III AUa 296/98). Okresy zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych nie są natomiast wliczane.

Przykład

Nauczycielka zatrudniona obecnie w przedszkolu niepublicznym na 1/2 etatu pracowała wcześniej przez cały miesiąc w szkole publicznej w niepełnym wymiarze godzin. Oznacza to, że już po przepracowaniu dwóch miesięcy w przedszkolu niepublicznym uzyska ona prawo do skorzystania z urlopu wychowawczego, mimo że pozostaje zatrudniona jedynie na część etatu.

Przykład

Pracownica rozpoczęła swoją pierwszą pracę w przedszkolu niepublicznym, będąc już w piątym miesiącu ciąży. Chociaż w dniu porodu nie będzie jej przysługiwało prawo do urlopu wychowawczego (nie przepracowała jeszcze sześciu miesięcy), to jednak po zakończeniu urlopu macierzyńskiego nabydzie już do niego prawo – do okresu zatrudnienia uprawniającego do uzyskania urlopu wychowawczego wlicza się bowiem okres urlopu macierzyńskiego.

Należy jednak pamiętać, że prawo do urlopu wychowawczego mają wyłącznie pracownicy w rozumieniu przepisów *Kodeksu pracy* – zgodnie z art. 2 pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Oznacza to, że prawa do skorzystania z urlopu wychowawczego nie będzie miała osoba zatrudniona w przedszkolu niepublicznym na podstawie umowy cywilnoprawnej, nawet jeżeli wcześniej pozostawała ona w zatrudnieniu jako pracownik w rozumieniu *Kodeksu pracy* i przepracowała sześć miesięcy.

Przykład

Nauczycielka pozostawała w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę w przedszkolu publicznym. Przepracowała w ten sposób trzy lata, jednak po tym czasie musiała odejść z pracy. Została zatrudniona na podstawie umowy-zlecenia w przedszkolu niepublicznym. Obecnie, nawet pomimo uprzedniego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez co najmniej sześciomiesięczny okres, nie będzie jej przysługiwało prawo do urlopu wychowawczego, ponieważ nie jest pracownikiem w rozumieniu *Kodeksu pracy*. Jeżeli przedszkole niepubliczne zdecyduje się zatrudnić ją na podstawie umowy o pracę, nauczycielka nabydzie prawo do skorzystania z urlopu wychowawczego.

Z urlopu wychowawczego mogą korzystać wyłącznie osoby mające status pracownika w rozumieniu *Kodeksu pracy*, zatem w każdym przypadku, gdy osoba utraci ten status (np. dojdzie do zwolnienia grupowego obejmującego pracownika przebywającego na urlopie wycho-

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub prenumeraty.**

Korzyści:

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: www.oficynamm.pl
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, bok@oficynamm.pl**