Obraz zawierający tekst, Czcionka, design

Opis wygenerowany automatycznie

...................................................................... Warszawa, dnia ........................................

*(imię i nazwisko pracownicy)*

......................................................................

*(jednostka organizacyjna)*

.....................................................................

*(stanowisko)*

**Prorektor ds. Kadr/ Dziekan/ Kanclerz**

**Warszawski Uniwersytet Medyczny**

**Wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego**

**dla pracownicy - matki**

Na podstawie art. 180 Kodeksu pracy, w związku z wykorzystaniem po porodzie ………………………… tygodni   
(14 tygodni\*/ 8 tygodni\*\*) urlopu macierzyńskiego, zgłaszam rezygnację z pozostałej części urlopu macierzyńskiego i zamiar przystąpienia do pracy w dniu ……………………...

Pozostałą część urlopu macierzyńskiego w wymiarze …………………………… tygodni wykorzysta ojciec dziecka.

**Załączam zaświadczenie pracodawcy** zatrudniającego ojca dziecka, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie mojej rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego, to jest od dnia: ……………………………………..

…………………………………..…………………………

*Podpis pracownicy*

**Wyrażam zgodę:**

…………………………………..………………………… ………..…..……………………………………………………………

*Podpis Kierownika jednostki Podpis Prorektora ds. Kadr/Dziekana/Kanclerza*

\* - ilość tygodni do wykorzystania wyłącznie dla matki

\*\* - ilość tygodni do wykorzystania wyłącznie dla matki legitymującej się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji

**Załączniki:**

* Kopia wniosku o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego pracownika – ojca wychowującego dziecko lub zaświadczenie ubezpieczonego-ojca dziecka o przerwaniu działalności zarobkowej do końca pozostałego okresu urlopu macierzyńskiego

albo - jeśli matka legitymuje się orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji - kopia wniosku pracownika – ojca wychowującego lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny lub zaświadczenie ubezpieczonego-ojca dziecka lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny o przerwaniu działalności zarobkowej do końca pozostałego okresu urlopu macierzyńskiego

* kopię prawomocnego orzeczenia o samodzielnej egzystencji *(jeśli dotyczy)*
* zaświadczenie z placówki zdrowia o terminie przyjęcia pracownicy do szpitala lub innego podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą *(jeśli dotyczy)*

**Kodeks pracy – fragmenty**

**Art. 180.**

**§ 1.** Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

1) 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;

2) 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;

3) 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;

4) 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;

5) 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

**§ 4**. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie **co najmniej 14 tygodni** urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko;

2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

**§ 6.** Pracownica legitymująca się **orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji**, po wykorzystaniu po porodzie **co najmniej 8** **tygodni** urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, jeżeli:

1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny;

2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

**§ 8**. W przypadkach, o których mowa w § 4 i 6, pracownica składa pracodawcy **wniosek** w postaci papierowej lub elektronicznej **w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy.** Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 1868a. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

**§ 10**. Pracownica, która przebywa w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie **co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego**, może przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo przedsiębiorstwie, jeżeli:

1) część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny;

2) osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

**§ 14**. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu macierzyńskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu w okolicznościach, o których mowa w § 4-7 i § 10-13, nie może przekroczyć wymiaru urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w § 1.

**§ 16**. W okolicznościach, o których mowa w § 10 pkt 1 i § 11-13 i 15, części urlopu macierzyńskiego udziela się na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 1868a. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.