

Jak ubiegać się o urlop wychowawczy w Holandii?

Pracownik, któremu przysługuje urlop wychowawczy w Holandii, może go wykorzystać w dwóch lub trzech częściach. Każda z nich powinna jednak trwać co najmniej miesiąc.

Do urlopu wychowawczego w Holandii uprawniony jest rodzic opiekujący się dzieckiem poniżej ósmego roku życia, zatrudniony u pracodawcy od co najmniej roku.

Świadczenie to nie jest płatne. Każde z rodziców uprawnione jest do korzystania z urlopu na każde dziecko osobno. Urlop z powodu opieki nad dzieckiem adoptowanym lub przybranym należy się wtedy, gdy rodzic mieszka z dzieckiem.

Czas trwania urlopu

Maksymalny czas trwania urlopu wychowawczego to 13-krotność tygodniowego czasu pracy. Standardem jest, że urlop wychowawczy wykorzystuje się, pracując o połowę mniej czasu przez pół roku. Na przykład, jeśli tydzień pracy liczy 32 godziny, to pracownik uprawniony do urlopu pracuje przez sześć miesięcy 16 godzin tygodniowo, resztę czasu pracy wykorzystując na urlop wychowawczy. W porozumieniu z pracodawcą można rozłożyć urlop w inny sposób. Może to być okres dłuższy niż pół roku, można też wykorzystać go szybciej, umawiając się na więcej wolnych od pracy dni w tygodniu. Istnieje też możliwość rozłożenia urlopu na dwie lub trzy części. Każda z nich musi trwać co najmniej miesiąc.

Zgodnie ze standardową umową między pracownikiem a pracodawcą, ten ostatni nie może odmówić prawa do urlopu wychowawczego. Pracodawca może jednak nie zgodzić się na proponowany podział urlopu, jeśli przyniesie to szkodę dla firmy. Jeżeli wykorzystana jest tylko część urlopu i następnie pracownik zmienia miejsce pracy, ma on prawo wykorzystać pozostałą część świadczenia u nowego pracodawcy.

Jakie formalności?

O zamiarze wykorzystania urlopu wychowawczego należy poinformować pracodawcę najpóźniej na dwa miesiące przed planowanym terminem jego rozpoczęcia. Wymagana jest pisemna forma złożenia wniosku. Pracodawca powinien udostępnić specjalny formularz. Jeśli go nie ma, pracownik powinien napisać wniosek własnoręcznie. Musi wtedy pamiętać o zawarciu w nim daty rozpoczęcia planowanego urlopu, sprecyzowania, jak będzie on wykorzystany oraz tego, w jakie dni będzie go wykorzystywał i ile potrwa. Dni świąteczne przypadające w czasie trwania urlopu wychowawczego nie powodują jego wydłużenia.

Prawa pracownika-rodzica

Pracownik ma prawo przerwać urlop wychowawczy, jeśli w trakcie jego trwania rozpocznie inny urlop, na przykład związany z ciążą, adopcją lub urlopem macierzyńskim. Należy o tej decyzji powiadomić pracodawcę, który nie może tego odmówić. Pozostałą część urlopu wychowawczego można wykorzystać w innym terminie. Przerwać urlop można na powyższych zasadach tylko z powodu ciąży lub

adopcji. W przypadku innych powodów pracownik traci prawo do wykorzystania później pozostałej części świadczenia. Gdy podczas trwania urlopu wychowawczego pracownik straci pracę, wówczas kończy się też to świadczenie.

Po narodzinach dziecka matce przysługuje dziesięć tygodni urlopu macierzyńskiego. Urlop wychowawczy może się rozpoczynać bezpośrednio po nim. Jeżeli rodzic chce wykorzystać w ten sposób urlop wychowawczy, powinien we wniosku do pracodawcy określić w przybliżeniu termin narodzin dziecka i w ten sposób podać prawdopodobną datę rozpoczęcia urlopu wychowawczego.

Choroba pracownika, która ma miejsce podczas wykorzystywania urlopu, nie ma wpływu na samo świadczenie. Jeśli w tym wypadku pracownik zdecydował się na wykorzystanie urlopu wychowawczego poprzez zmniejszenie liczby godzin pracy, pracodawca zobowiązany jest wówczas płacić wynagrodzenie za ustalone godziny pracy.

WAŻNY ADRES

- www.internationalezaken.szw.nl