

Wstęp

Obecnie rodzice wychowujący dzieci mogą korzystać z wielu przywilejów związanych z rodzicielstwem. Pomimo że obowiązujące przepisy zostały wprowadzone na początku 2016 r., to pracodawcy ustalający prawo do urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego czy ojcowskiego oraz wysokość zasiłku macierzyńskiego swoim pracownikom, nadal mają wiele wątpliwości w tym zakresie.

Ówczesna nowelizacja Kodeksu pracy rozszerzyła krąg osób uprawnionych do urlopów związanych z rodzicielstwem na innych ubezpieczonych. Uregulowano w niej także zasady korzystania z urlopów przez osoby przysposabiające dzieci oraz sytuacje szczególne, m.in. porzucenie dziecka przez matkę, jej śmierć czy uzyskanie przez nią stopnia niepełnosprawności. Dzięki tym zmianom wiele uprawnień zyskali np. pracujący ojcowie lub inni ubezpieczeni członkowie najbliższej rodziny.

Natomiast przepisy ustawy zasiłkowej przewidują wiele sytuacji pozwalających na wymienną uprawnień w zakresie zasiłku macierzyńskiego między ubezpieczonymi, niezależnie od ich tytułów ubezpieczenia. Umożliwiają one bowiem dzielenie się uprawnieniami w zakresie zasiłku macierzyńskiego także w sytuacji, gdy jeden z rodziców ma status pracownika, a drugi jest objęty ubezpieczeniem chorobowym z innego tytułu, np. prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej czy bycia zleceniobiorcą. W ustawie przewidziane są także sytuacje, które dają możliwość przerwania przez ubezpieczoną – matkę dziecka korzystania z zasiłku macierzyńskiego i przejęcie uprawnienia do tego zasiłku przez ubezpieczonego – ojca dziecka albo ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny.

Kolejne zmiany objęły od 1 czerwca 2017 r. pracownice zatrudnione przez agencje pracy tymczasowej. Obecnie agencje te mają obowiązek przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu zawartej z pracownicą tymczasową, jeżeli łączny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej wynosi co najmniej 2 miesiące.

Warto też zapoznać się z uprawnieniami pracowników dotyczącymi ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Od 7 września 2019 r. tą szczególną ochroną objęci są nie tylko pracownicy – rodzice, ale również pracownicy – inni członkowie rodziny, którzy w szczególnych okolicznościach korzystają z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego. Pracownicy – inni członkowie rodziny uzyskali także inne uprawnienia analogiczne do uprawnień rodziców dziecka.

Urlopy i zasiłki związane z rodzicielstwem

Rodzice i opiekunowie dzieci mogą korzystać z następujących urlopów związanych z rodzicielstwem:

- urlopu macierzyńskiego,
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- urlopu rodzicielskiego,
- urlopu ojcowskiego,
- urlopu wychowawczego.

Urlop macierzyński

Wymiar urlopu macierzyńskiego jest uzależniony od liczby dzieci urodzonych podczas jednego porodu. Wynosi on 20 tygodni, bez względu na to, czy pracownica urodziła pierwsze czy kolejne dziecko. Każdy kolejny poród jednego dziecka będzie uprawniał pracownicę do 20 tygodni urlopu macierzyńskiego.

TABELA 1. WYMIAR URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Długość urlopu macierzyńskiego	Liczba dzieci urodzonych przy jednym porodzie
20 tygodni	jedno dziecko
31 tygodni	dwoje dzieci
33 tygodnie	troje dzieci
35 tygodni	czworo dzieci
37 tygodni	pięcioro i więcej dzieci

Urlop macierzyński rozpoczyna się od dnia porodu, zatem nie ma potrzeby składania wniosku o jego udzielenie. Wniosek o urlop macierzyński pracownica składa wówczas, gdy chce go wykorzystać przed planowanym terminem porodu. Urlop macierzyński jest dla pracownicy – matki obowiązkowy.

Obecne przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego pozwalają wymieniać się korzystaniem z tego urlopu pracownikom i innym ubezpieczonym, np. osobom prowadzącym działalność gospodarczą. Przepisy Kodeksu pracy (dalej: k.p.) przewidują bowiem ściśle określone przypadki, w których z części urlopu macierzyńskiego może skorzystać nie tylko pracownik – ojciec, ale także pracownik – inny członek najbliższej rodziny, oraz przypadki, w których z zasiłku za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego może skorzystać ubezpieczony – ojciec dziecka lub ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny.

Zarówno dla pracownika – ojca dziecka, jak i pracownika – innego członka najbliższej rodziny korzystanie z części urlopu macierzyńskiego jest w każdym przypadku nieobowiązkowe.

» Urlop macierzyński przed porodem

Przed porodem pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego. W przepisach nie ma zastrzeżenia, że część przedporodowa urlopu macierzyńskiego może być wykorzystana tylko w tygodniach. Zatem zdaniem części ekspertów prawa pracy pracownica może złożyć wniosek o udzielenie jej np. 6 dni urlopu macierzyńskiego przed planowaną datą porodu.



Pracownica może wykorzystać przed porodem maksymalnie 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

PRZYKŁAD I

Pracownica jest w ciąży mnogiej (urodzi trojaczki). Ma zaplanowany poród na 25 lutego 2020 r. Jeżeli przed porodem wykorzysta 6 tygodni urlopu macierzyńskiego, to po porodzie będzie ona uprawniona jeszcze do 27 tygodni urlopu macierzyńskiego.

[Kup książkę](#)