

WSTĘP

Obecnie rodzice wychowujący dzieci mogą korzystać z wielu przywilejów związanych z rodzicielstwem. Korzystne zmiany w tym zakresie obowiązują od 2 stycznia 2016 r., jednak nadal powodują wiele wątpliwości. Przypomnijmy zatem, że ówczesna nowelizacja Kodeksu pracy zmodyfikowała m.in. zasady korzystania przez rodziców z urlopów:

- macierzyńskich (na warunkach macierzyńskiego),
- rodzicielskich (na warunkach rodzicielskiego) oraz
- ojcowskich,
- wychowawczych.

Ponadto rozszerzono krąg osób uprawnionych do urlopów związanych z rodzicielstwem na innych ubezpieczonych. Uregulowano 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.

Również przepisy ustawy zasiłkowej przewidują wiele sytuacji pozwalających na wymiennność 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. prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej czy bycie 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.

Od 1 czerwca 2017 r. zaszyły także korzystne zmiany dla pracowników zatrudnionych 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.

W publikacji przedstawiamy ogólne zasady korzystania ze wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem, łączenia pracy zawodowej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem w czasie urlopu rodzicielskiego, ale także szczegółowe przypadki, kiedy urlop macierzyński (rodzicielski) może zostać przejęty przez inną osobę niż pracownica, która rozpoczęła korzystanie z tego urlopu. Warto też zapoznać się z uprawnieniami dotyczącymi ochrony zatrudnienia pracowników będących jednocześnie rodzicami.

ROZDZIAŁ I

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.

1. 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.

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 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.

1.1. 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.

UWAGA!

Pracownica może wykorzystać przed porodem maksymalnie 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

PRZYKŁAD 1

Pracownica jest w ciąży mnogiej (urodzi trojaczki). Ma zaplanowany poród na 25 kwietnia 2019 r. Jeżeli przed porodem wykorzysta 6 tygodni urlopu macierzyńskiego, to po porodzie będzie ona uprawniona jeszcze do 27 tygodni urlopu macierzyńskiego.

PRZYKŁAD 2

Pracownica skorzystała z 6 tygodni urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu. Niestety, dziecko zmarło przy porodzie. W takim przypadku pracownica jest uprawniona do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni po porodzie. Bez znaczenia dla wymiaru urlopu po porodzie pozostaje fakt wykorzystania 6 tygodni tego urlopu przed porodem.

Pracownica, która chce skorzystać z urlopu macierzyńskiego przed porodem, powinna złożyć w tej sprawie wniosek do pracodawcy. Przepisy nie określają jego formy, ale ze względów dowodowych najlepiej, aby był na piśmie. We wniosku trzeba wskazać termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego oraz dołączyć do niego zaświadczenie lekarskie o przewidywanej dacie porodu.

Wzór wniosku o urlop macierzyński przed porodem

..... (imię i nazwisko oraz adres pracownika)	 (miejscowość i data)
WNIOSEK O URLOP MACIERZYŃSKI Zgodnie z art. 180 § 2 Kodeksu pracy, zwracam się z uprzejmą prośbą o udzielenie mi urlopu macierzyńskiego w wymiarze (maksymalnie 6 tygodni) przed przewidywaną datą porodu, która została ustalona na dzień (podpis pracownicy) Załącznik: ■ Zaświadczenie lekarskie dotyczące przewidywanej daty porodu.	

1.2. Wysokość zasiłku macierzyńskiego

Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru. Natomiast miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

- 100% podstawy wymiaru zasiłku – za okres:
 - do 6 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (lub odpowiednio w przypadku przyjęcia jednego dziecka na wychowanie),
 - do 8 tygodni urlopu rodzicielskiego – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie (lub odpowiednio w przypadku przyjęcia większej liczby dzieci na wychowanie) lub
 - 3 tygodni w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie,
- 60% podstawy wymiaru zasiłku – za pozostały okres urlopu rodzicielskiego.

Jeżeli nie później niż 21 dni po porodzie ubezpieczona złoży wniosek o udzielenie jej (w przypadku pracownicy) bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo

(w przypadku ubezpieczonej niebędącej pracownicą) o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, to miesięczny zasiłek macierzyński wyniesie wówczas 80% podstawy zasiłkowej – za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Po złożeniu omawianego wniosku ubezpieczona będzie mogła dzielić się z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko (albo ubezpieczonym – ojcem dziecka) urlopem rodzicielskim albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, przy uwzględnieniu zasad związanych z udzielaniem tego urlopu.

Mimo złożenia wskazanego wniosku nie później niż w ciągu 21 dni po porodzie pracownica (odpowiednio ubezpieczona niebędąca pracownicą) może zrezygnować z udzielonego jej urlopu rodzicielskiego w całości lub w części (odpowiednio z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego). Wówczas z wnioskiem o niewykorzystaną część urlopu rodzicielskiego i zasiłek macierzyński za ten okres może wystąpić ojciec dziecka.

W przypadku rezygnacji pracownicy z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (odpowiednio w przypadku rezygnacji ubezpieczonej niebędącej pracownicą z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze) albo rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego po wykorzystaniu:

- 6 pierwszych tygodni (w przypadku urodzenia lub przyjęcia na wychowanie jednego dziecka) lub
 - 8 pierwszych tygodni (w przypadku urodzenia lub przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka)
- czyli w razie rezygnacji z zasiłku za okres ostatnich 26 tygodni urlopu rodzicielskiego, przysługuje jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru.

PRZYKŁAD 3

Pracownica urodziła dziecko 9 kwietnia 2019 r. i z tym dniem rozpoczęła 20-tygodniowy urlop macierzyński. Następnie w ciągu 21 dni po porodzie wystąpiła z wnioskiem do pracodawcy o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze 32 tygodni. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego wynosi w przypadku tej pracownicy 4268 zł (po pomniejszeniu o składki ZUS).

Pracodawca powinien jej wypłacić (przy założeniu, że jest płatnikiem zasiłków) zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w wysokości 80% podstawy wymiaru. Kwota zasiłku macierzyńskiego za jeden dzień każdego z urlopów wyniesie 113,81 zł, co wynika z wyliczenia:

- $4268 \text{ zł} \times 80\% = 3414,40 \text{ zł}$,
- $3414,40 \text{ zł} : 30 = 113,81 \text{ zł}$ (kwota zasiłku macierzyńskiego za 1 dzień każdego z urlopów).

Pracodawca wypłacił pracownicy zasiłek macierzyński za 20 tygodni urlopu macierzyńskiego oraz za 6 tygodni urlopu rodzicielskiego w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku. Pracownica na 21 dni przed zakończeniem 6 tygodni urlopu rodzicielskiego złożyła pracodawcy wniosek w sprawie rezygnacji z pozostałej jego części (tj. 26 tygodni). Z urlopu rodzicielskiego nie będzie też korzystał ojciec dziecka. W tej sytuacji pracodawca ma obowiązek wypłacić jej wyrównanie zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i 6 tygodni urlopu rodzicielskiego do 100% podstawy wymiaru.

Za okres tych urlopów pracownica otrzyma zasiłek macierzyński w łącznej wysokości 20 713,42 zł oraz jednorazowe wyrównanie w kwocie 5179,72 zł, co wynika z następującego wyliczenia:

1) ustalenie wysokości zasiłku macierzyńskiego:

- $113,81 \text{ zł}$ (dzienna kwota zasiłku w wysokości 80% podstawy wymiaru) $\times$ 182 dni (liczba dni zasiłku macierzyńskiego odpowiadająca okresowi urlopu macierzyńskiego i 6 tygodniom urlopu rodzicielskiego) = 20 713,42 zł;

2) ustalenie jednorazowego wyrównania zasiłku macierzyńskiego:

- $4268 \text{ zł} : 30 = 142,27 \text{ zł}$ (dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy wymiaru),
- $142,27 \text{ zł} - 113,81 \text{ zł}$ (dzienna kwota zasiłku w wysokości 80% podstawy wymiaru) = 28,46 zł (kwota wyrównania zasiłku macierzyńskiego za 1 dzień),
- $28,46 \text{ zł} \times 182 \text{ dni}$ (liczba dni zasiłku macierzyńskiego odpowiadająca okresowi urlopu macierzyńskiego i 6 tygodniom urlopu rodzicielskiego) = 5179,72 zł (łączna kwota wyrównania).