

Wstęp

Obecnie rodzice wychowujący dzieci mogą korzystać z wielu przywilejów związanych z rodzicielstwem. Chodzi nie tylko o urlopy czy zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lecz także o inne uprawnienia przysługujące w związku z wychowywaniem małoletnich dzieci.

Głównym przywilejem pracujących rodziców, którzy wychowują dzieci, jest możliwość korzystania z następujących urlopów:

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

Obowiązująca od 26 kwietnia 2023 r. nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła korzystne zmiany w zakresie urlopów związanych z rodzicielstwem i zasiłków macierzyńskich. Były one spowodowane wdrożeniem m.in. dyrektywy unijnej w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Urlop rodzicielski dla obojga rodziców (rodziców adopcyjnych) uległ wydłużeniu. Wprowadzony został dłuższy urlop rodzicielski dla rodziców lub opiekunów dzieci posiadających zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu. Warto dodać, że 9 tygodni urlopu rodzicielskiego może wykorzystać wyłącznie drugi rodzic lub opiekun dziecka bądź dzieci.

Zmieniły się także przepisy dotyczące urlopu ojcowskiego. Taki urlop przysługuje do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia. Ponadto zmianie uległa wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego. Obecnie wynosi on 70%, a w przypadku złożenia tzw. długiego wniosku – 81,5% podstawy wymiaru.

Nie zmieniły się natomiast przepisy ustawy zasiłkowej dotyczące wymienności uprawnień w zakresie zasiłku macierzyńskiego między ubezpieczonymi, niezależnie od ich tytułów do ubezpieczenia. Nadal możliwe jest 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 po-

zarolniczej działalności gospodarczej czy bycia zleceniobiorcą. W ustawie zasiłkowej zachowano przepisy dotyczące możliwości przerwania przez ubezpieczoną – matkę dziecka – korzystania z zasiłku macierzyńskiego i przejęcia uprawnienia do tego zasiłku przez ubezpieczonego – ojca dziecka – albo ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny.

Oprócz zasiłku macierzyńskiego rodzice i inni opiekunowie m.in. dzieci do lat 14 (a w przypadku dzieci niepełnosprawnych – do lat 18) mogą korzystać z zasiłku opiekuńczego. W zależności od wieku dziecka oraz okoliczności sprawowania bezpośredniej opieki ustanowione są różne limity okresu zasiłkowego. W przypadku dzieci zdrowych do lat 8 i chorych do lat 14 okres zasiłkowy wynosi 60 dni. Sprawowanie opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do lat 18 uprawnia rodziców do zasiłku opiekuńczego przez okres 30 dni. Natomiast w przypadku dzieci chorych powyżej 14 roku życia okres zasiłkowy trwa 14 dni (limit przeznaczony dla innego chorego członka rodziny, którym jest m.in. dziecko w wieku powyżej 14 lat).

Niniejsza publikacja zawiera liczne przykłady, zestawienia tabelaryczne i wzory dokumentów. Ułatwi pracę służbom kadrowym i pomoże rodzicom podjąć właściwą decyzję oraz wybrać najkorzystniejszy wariant uprawnień, z jakich chcieliby skorzystać.

Rozdział I

Urlop macierzyński

1. Urlop macierzyński dla pracownicy – matki dziecka

Pracownica, która urodziła dziecko, może przerwać swoją aktywność zawodową na czas odzyskiwania sił po przebytej ciąży i porodzie oraz sprawowania opieki nad dzieckiem w pierwszych miesiącach jego życia. W tym celu może wystąpić do pracodawcy o udzielenie urlopu macierzyńskiego, a pracodawca ma obowiązek udzielić tego urlopu. Poza faktem urodzenia dziecka nie ma żadnych innych warunków do udzielenia urlopu macierzyńskiego.

Oznacza to, że urlop ten przysługuje pracownicy bez względu na charakter zatrudnienia – w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony, jak również nieokreślony oraz niezależnie od posiadanego stażu pracy.

Pierwszym dniem korzystania z urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu (art. 183¹ § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.), z wyjątkiem rozpoczęcia tego urlopu przed przewidywaną datą porodu (art. 180 § 2 k.p.).

1.1. Prawo do urlopu w czasie zatrudnienia

Urlop macierzyński jest uprawnieniem przewidzianym dla pracownicy, która urodziła dziecko w okresie zatrudnienia, i możliwym do wykorzystania tylko w tym czasie.

Urlop macierzyński pracownicy, która urodzi dziecko w czasie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, ulega zakończeniu z dniem rozwiązania umowy o pracę. Będzie ona jednak miała nadal prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres po ustaniu zatrudnienia, ponieważ urodziła dziecko w czasie zatrudnienia, tj. w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego, i tym samym spełnia prawo do wypłaty tego świadczenia (art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej).

Przykład 1

Z pracownicą została zawarta umowa o pracę na czas określony do 31 marca 2024 r. 12 marca 2024 r. pracownica urodziła dziecko. Z tytułu urodzenia dziecka przysłu-

je jej urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni, jednak może go wykorzystać tylko do ostatniego dnia trwania umowy o pracę, tj. do 31 marca 2024 r. Za ten okres pracodawca wypłaci pracownicy zasiłek macierzyński, którego wypłatę za okres po ustaniu zatrudnienia będzie kontynuował ZUS. Okres wypłaty zasiłku przez ZUS rozpocznie się od 1 kwietnia 2024 r., a zakończy 29 lipca 2024 r., tj. do upływu 20 tygodni liczonych od dnia porodu. Po tym okresie istnieje również możliwość wystąpienia do ZUS o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

1.2. Urodzenie dziecka w czasie urlopu wychowawczego

Pracownica, która urodzi dziecko w okresie korzystania z urlopu wychowawczego na starsze dziecko (lub dzieci), nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego, ponieważ w tym okresie prawa i obowiązki stron stosunku pracy są zawieszone. Jednak w przypadku porodu w czasie urlopu wychowawczego ma ona prawo do zasiłku macierzyńskiego. Gwarantują jej to przepisy art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej. Zasiłek macierzyński wypłaca się wówczas za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Przykład 2

Pracownica korzystająca z 2-letniego urlopu wychowawczego w okresie od 1 grudnia 2023 r. do 30 listopada 2025 r. urodziła dziecko 20 lutego 2024 r. W tym przypadku nie następuje przerwanie urlopu wychowawczego, a pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka w czasie tego urlopu przez okres odpowiadający długości urlopu macierzyńskiego (20 tygodni) i urlopu rodzicielskiego (32 tygodnie; 9 tygodni jest zarezerwowanych dla drugiego rodzica dziecka) – łącznie 52 tygodnie w razie urodzenia jednego dziecka, tj. od 20 lutego 2024 r. do 17 lutego 2025 r. W tym okresie pracownica nadal będzie przebywała na urlopie wychowawczym, zgodnie z wnioskiem o ten urlop, tj. do 30 listopada 2025 r. Od dnia następnego po wykorzystaniu urlopu wychowawczego pracownica może wrócić do pracy albo złożyć wniosek o urlop wychowawczy na pierwsze dziecko, jeżeli nie został wykorzystany w całości, albo na kolejne dziecko, urodzone 20 lutego 2024 r.

W przypadku gdy zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, określonego przez pracownicę we wniosku w tej sprawie, wykracza poza udzielony urlop wychowawczy, wówczas za okres od następnego dnia po zakończeniu urlopu wychowawczego pracownica ma prawo do części urlopu macierzyńskiego, który zostanie udzielony w wymiarze różnicy między wymiarem urlopu macierzyńskiego wynikającym z wniosku a okresem wypłaconego zasiłku macierzyńskiego

za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, przypadającym w czasie korzystania z urlopu wychowawczego.

Przykład 3

Do 31 marca 2024 r. pracownica korzysta z urlopu wychowawczego. W okresie tego urlopu 2 marca 2024 r. urodziła drugie dziecko. Od dnia porodu do 31 marca 2024 r. pracownica nadal będzie korzystała z urlopu wychowawczego, pobierając za ten okres zasiłek macierzyński. Natomiast po zakończeniu urlopu wychowawczego, tj. od 1 kwietnia 2024 r., będzie korzystała z pozostałej części urlopu macierzyńskiego aż do wyczerpania okresu 20 tygodni liczonych od dnia porodu, tj. do 19 lipca 2024 r., pobierając za ten okres zasiłek macierzyński. Następnie pracownica może wystąpić z wnioskiem o urlop rodzicielski.

Przedstawiona wyżej zasada ma także zastosowanie, gdy zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego wykracza poza udzielony urlop rodzicielski.

Przykład 4

Pracownica korzystająca z urlopu wychowawczego na pierwsze dziecko, w okresie od 1 marca 2023 r. do 28 lutego 2025 r., urodziła drugie dziecko 10 kwietnia 2024 r. W związku z tym 19 kwietnia 2024 r. złożyła pracodawcy wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego (20 tygodni) i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, tj. 32 tygodni (z dodatkowych 9 tygodni urlopu macierzyńskiego może skorzystać pracownik – ojciec dziecka). Zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy:

- od 10 kwietnia do 27 sierpnia 2024 r. – za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego (20 tygodni liczonych od dnia porodu),
- od 28 sierpnia 2024 r. do 28 lutego 2025 r. – za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego (okres przypadający do ostatniego dnia trwania urlopu wychowawczego – 185 dni),
- od 1 marca do 8 kwietnia 2025 r. – za okres udzielonego urlopu rodzicielskiego (do wyczerpania 32 tygodni liczonych od 1 marca 2025 r., tj. po zakończeniu urlopu wychowawczego – 39 dni).

Z kolejnych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego może skorzystać ojciec dziecka.

2. Wymiar urlopu macierzyńskiego

Urlopu macierzyńskiego udziela się na okres odpowiadający liczbie dzieci urodzonych w czasie porodu. Jego wymiar jest określony w tygodniach (art. 180 § 1 k.p.) i zróżnicowany w zależności od liczby dzieci urodzonych w czasie jednego porodu.