

Rozdział 1

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy i podstawowym urlopem związanym z rodzicielstwem. Jego wymiar uzależniony jest od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Co do zasady, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu, ale pracownica może także – na swój wniosek – skorzystać z części urlopu przed porodem.

Urlop macierzyński to jedyny obowiązkowy urlop związany z rodzicielstwem. W przeciwieństwie do pozostałych urlopów uprawniony pracownik nie może z niego zrezygnować i musi go wykorzystać. Co do zasady przysługuje on pracownicy, która urodziła dziecko, i jest on przeznaczony na regenerację sił po porodzie (okres połogu, który zazwyczaj trwa 8 tygodni) oraz na opiekę nad nowo narodzonym dzieckiem. Jedynie w wyjątkowych przypadkach taki urlop może wykorzystać pracownik ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny. Takie przypadki określa Kodeks pracy, wymieniając je w zamkniętym katalogu. Wyjątkowo również uprawniona pracownica może – po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu – zrezygnować z części takiego urlopu, ale jedynie pod warunkiem że niewykorzystaną jego część przejmie ojciec dziecka.

W praktyce urlop ten nie wpływa na uprawnienia ze stosunku pracy. Jest wliczany zarówno do ogólnego, jak i do zakładowego stażu pracy na takich samych zasadach jak okresy normalnego wykonywania pracy czy urlopu wypoczynkowego. W konsekwencji więc za okres urlopu macierzyńskiego np. nie obniża się proporcjonalnie urlopu wypoczynkowego (mimo iż pracownica faktycznie nie wykonywała w tym czasie pracy), a obowiązkowe podwyżki wynagrodzenia przyznane pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego nie mogą pominąć pracownicy korzystającej z urlopu (w praktyce są one realizowane po powrocie z urlopu). Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński ze środków ZUS.

Przykład.

Podwyżka wynagrodzenia

W trakcie urlopu macierzyńskiego pracownicy pracodawca przyznał wszystkim pracownikom obowiązkową podwyżkę wynagrodzenia. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego pracownica podpisała przygotowane dla niej porozumienie zmieniające przysługującą podwyżkę i złożyła wniosek o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu wypoczynkowego. W takim przypadku wynagrodzenie urlopowe powinno być przeliczone z uwzględnieniem podwyżki wynagrodzenia.

WYMIAR URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Wymiar urlopu jest zależny od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie i zwiększa się odpowiednio wraz z liczbą dzieci. I tak przysługuje w wymiarze:

- 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodni – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Warunki uprawniające do urlopu macierzyńskiego

Urlop macierzyński to w praktyce płatne zwolnienie przysługujące w większości przypadków pracownicy, która urodziła (lub w najbliższym czasie urodzi) dziecko. Przysługuje on automatycznie z chwilą urodzenia dziecka i nie ma znaczenia, jak długo pracownica była zatrudniona u danego pracodawcy przed jego urodzeniem. Jedynym warunkiem jego otrzymania jest urodzenie dziecka w okresie zatrudnienia. Natomiast warunkiem wykorzystania takiego urlopu w całości (tj. w pełnym wymiarze określonym w Kodeksie pracy) jest pozostawanie w okresie tego urlopu w zatrudnieniu. Urlop bowiem przysługuje jedynie pracownikom/pracownicom.

Koniec umowy terminowej – koniec urlopu macierzyńskiego

Wykorzystanie urlopu macierzyńskiego w całości jest regułą. Jednak zdarzają się sytuacje, w których pracownica będzie mogła wykorzystać jedynie jego część. Taka sytuacja nastąpi, gdy np. w czasie urlopu macierzyńskiego zakończy się terminowa umowa o pracę, a strony nie będą kontynuowały współpracy. Mimo ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, jaką jest objęta pracownica w okresie urlopu macierzyńskiego, Kodeks pracy dopuszcza możliwość rozwiązywania w czasie tego urlopu umowy z upływem czasu, na jaki została zawarta. Nie obliguje również pracodawcy do przedłużania umowy o pracę aż do momentu zakończenia urlopu macierzyńskiego. Zatem możliwa jest sytuacja, w której umowa o pracę rozwiąże się mimo niewykorzystanego w całości urlopu macierzyńskiego. W takim przypadku urlop macierzyński kończy się z dniem rozwiązania stosunku pracy. Po tym okresie przysługuje jej zasiłek macierzyński, o czym piszemy w dalszej części.

Urlop macierzyński a zasiłek macierzyński

Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński. Nie oznacza to jednak ścisłego powiązania obu instytucji. W praktyce możliwa jest bowiem sytuacja, w której kobieta, która urodziła dziecko w okresie zatrudnienia, wykorzysta część urlopu macierzyńskiego, natomiast otrzyma zasiłek macierzyński za cały okres równy kodeksowemu urlopowi macierzyńskiemu. Taka sytuacja może zaistnieć, np. w przypadku gdy w czasie urlopu macierzyńskiego kończy się umowa terminowa, a strony nie zawrą kolejnej.

Przykład

Koniec umowy terminowej, ZUS przejmie wypłatę świadczeń

Pracownica została zatrudniona na zastępstwo nieobecnego pracownika. Podczas zatrudnienia zaszła w ciążę, urodziła dziecko i rozpoczęła korzystanie z urlopu macie-

rzyńskiego. Zanim jednak zdążyła wykorzystać pełne 20 tygodni tego urlopu, do pracy powrócił pracownik, którego zastępowała, i w związku z tym jej umowa rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta. Do tego momentu pracownica zdążyła wykorzystać 11 tygodni urlopu macierzyńskiego. Z chwilą rozwiązania umowy o pracę urlop pracownicy zakończył się, jednak jeszcze przez 9 tygodni ZUS będzie wypłacał jej zasiłek macierzyński.

Przedłużenie umowy do dnia porodu a urlop macierzyński

Kolejną sytuacją, w której mimo urodzenia dziecka w okresie zatrudnienia pracownica nie wykorzysta urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, jest sytuacja określona w art. 177 § 3 kp. Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przedłużenia do dnia porodu umów terminowych, które uległyby rozwiązaniu po upływie 3. miesiąca ciąży zatrudnionej pracownicy. Zasada ta nie dotyczy jedynie:

- umów zawieranych w celu zastępstwa nieobecnego pracownika oraz
- krótkich umów na okres próbnego, które nie przekraczają jednego miesiąca.

Przykład

Automatyczne przedłużenie

Strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r. Pod koniec listopada 2022 roku pracownica przedstawiła pracodawcy zaświadczenie lekarskie, że jest w 3 miesiącu ciąży. Z tego względu pracodawca poinformował pracownicę, że jej umowa z mocy prawa ulega przedłużeniu do dnia porodu i rozwiąże się z dniem urodzenia dziecka.

W przypadku gdy terminowa umowa zostanie przedłużona do dnia porodu, dzień urodzenia dziecka jest „automatycznie” pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego i ostatnim dniem zatrudnienia (jeśli oczywiście strony nie zawrą kolejnej umowy o pracę, co jest dopuszczalne, lecz już nieobowiązkowe). Pracodawca wydaje wówczas pracownicy świadectwo pracy i za jeden dzień wypłaca zasiłek macierzyński. W pozostałym zakresie wypłatę zasiłku macierzyńskiego pracownicy przejmuje ZUS. W praktyce ZUS może również wypłacić pracownicy zasiłek macierzyński za pierwszy dzień urlopu macierzyńskiego (czyli ostatni dzień pracy). Wymaga to jednak uprzedniego ustalenia, aby uniknąć nieporozumień i wątpliwości.

Chorobowe przed urlopem macierzyńskim

Zwykle w praktyce pod koniec ciąży pracownica korzysta ze zwolnienia lekarskiego. W wielu przypadkach lekarze uznają takie pracownice za niezdolne do pracy nie z powodu konkretnej choroby przypadającej w okresie ciąży (np. grypa, przeziębienie, skręcona kostka itp.), lecz właśnie z powodu ciąży. Zwykle bowiem w takim okresie pojawiające się podczas całej ciąży dolegliwości zdrowotne nasilają się i znacznie utrudniają lub wręcz uniemożliwiają wykonywanie zwykłych obowiązków służbowych (np. bóle kręgosłupa uniemożliwiające kilkugodzinną pracę w pozycji siedzącej).

Rzadko zdarza się, że pracownica wykonuje swoje obowiązki aż do dnia porodu. Sytuacje zdrowotne ciężarnych pracownic są bardzo różne. Niejednokrotnie zdarza się również, że z momentem zajścia w ciążę (a właściwie z chwilą uzyskania informacji o ciąży) pracownica musi (choćby nawet nie chciała) rozpocząć korzystanie ze zwolnienia lekarskiego obejmującego cały okres ciąży (np. w sytuacji zagrożonej ciąży).

Niezależnie od tego, czy uprawniona do urlopu macierzyńskiego pracownica korzystała podczas ciąży ze zwolnienia lekarskiego, czy nie, dla urlopu macierzyńskiego nie ma to znaczenia. Istotne jest jedynie, że urodziła dziecko w okresie zatrudnienia.

Badania kontrolne po chorobie a urlop macierzyński

Mimo długotrwałej choroby (niezdolność do pracy dłuższa niż 30 dni) w okresie ciąży urlop macierzyński rozpoczyna się z dniem urodzenia dziecka (lub zgodnie z wnioskiem uprawnionej pracownicy – do 6 tygodni przed planowaną datą porodu). Przepisy prawa pracy nie wymagają przy tym uzyskania od pracownicy zdolności do pracy przed takim urlopem. Dotyczy to również sytuacji, w której w trakcie ciążowego zwolnienia lekarskiego bezpośrednio poprzedzającego urodzenie dziecka badania profilaktyczne pracownicy utraciły ważność. W takiej sytuacji pracownica powinna zostać skierowana na badania profilaktyczne przed powrotem do pracy.

Śmierć dziecka

Ilość urlopu macierzyńskiego zmniejsza się jedynie w przypadku, gdy dziecko po urodzeniu zmarło. Wówczas pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze adekwatnym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Przykład

Wymiar urlopu w przypadku śmierci dziecka

Pracownica urodziła bliźnięta, jednak jedno z nich zmarło zaraz po porodzie. W takim przypadku pracownicy przysługuje 20 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Przykład

Niewykorzystana część urlopu – nie mniej niż 7 dni

Pracownica urodziła trojaczki i rozpoczęła korzystanie z urlopu macierzyńskiego w wymiarze 33 tygodni. Jedno z dzieci zmarło w 32. tygodniu życia. W takim przypadku pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 31 tygodni, wydłużony jednak do 7 dni, licząc od dnia zgonu dziecka. W praktyce więc pierwotny 33 tygodniowy urlop macierzyński zostanie w całości przez nią wykorzystany (32 tygodnie + 7 dni).

W przypadku urodzenia jednego dziecka i jego zgonu przed upływem 8 tygodni życia pracownicy przysługuje urlop w wymiarze 8 tygodni po porodzie, jednak nie krócej niż

przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Natomiast w przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia pracownicy przysługuje urlop macierzyński przez okres 7 dni od tego dnia.

Obowiązkowość urlopu macierzyńskiego

Kodeks pracy przewiduje, że urlop macierzyński jest urlopem obowiązkowym. Jedynie w wyjątkowych przypadkach dopuszcza jego przerwanie, przekazanie innemu członkowi rodziny (np. ojcu dziecka) czy rezygnację z niego po wykorzystaniu części takiego urlopu. Zależnie od okoliczności minimalna obowiązkowa część urlopu, która musi zostać wykorzystana przez pracownicę, która urodziła dziecko, wynosi 8 lub 14 tygodni.

Osiem tygodni urlopu po porodzie przysługuje w sytuacjach, gdy matka dziecka nie opiekuje się dzieckiem:

- porzuca dziecko po urodzeniu lub przed upływem 8 tygodni życia,
- jest hospitalizowana po porodzie,
- posiada orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji,
- urodziła martwe dziecko,
- dziecko jest hospitalizowane po urodzeniu,
- dziecko zmarło po porodzie przed upływem 8 tygodni życia,
- dziecko na podstawie orzeczenia sądu zostało umieszczone w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, przed upływem 8 tygodni życia.

Natomiast minimum 14 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie „obowiązuje” pracownicę, w sytuacji gdy:

- przed porodem wykorzystała 6 tygodni macierzyńskiego,
- nie korzystała z urlopu macierzyńskiego przed porodem, a po porodzie chce zrezygnować z jego części i przekazać resztę tego urlopu pracownikowi ojcu (dotyczy to również sytuacji, w której ojciec dziecka jest ubezpieczony, lecz nie jest pracownikiem, np. prowadzi własną działalność gospodarczą; w takiej sytuacji ojcu dziecka, jeśli przerwie on swoją działalność w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, będzie przysługiwał zasiłek macierzyński przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego).

Ojcowie na etatach i ubezpieczeni z innego tytułu niż stosunek pracy

Kodeks pracy dopuszcza możliwość dzielenia się urlopem macierzyńskim (lub zasiłkiem macierzyńskim w przypadku osób niezatrudnionych na etatach). Taka sytuacja jest jednak wyjątkowa i dotyczy głównie ojców. Choć niekiedy urlop macierzyński (lub zasiłek macierzyński za okres takiego urlopu) mogą przejąć również członkowie najbliższej rodziny (np. matka uprawnionej do urlopu pracownicy, czyli babcia dziecka). Ojcowie na etatach lub ojcowie ubezpieczeni z innego tytułu niż stosunek pracy (np. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej) mogą wykorzystać odpowiednio część urlopu macierzyńskiego lub zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu, w sytuacji gdy pracownica matka (lub ubezpieczona matka):

- wykorzystała po porodzie 14 tygodni urlopu macierzyńskiego (pobierała zasiłek macierzyński przez 14 tygodni po porodzie) i powraca do pracy,

- posiada orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji, wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu (pobierała przez 8 tygodni po porodzie zasiłek macierzyński) i zrezygnowała z pozostałej części urlopu,
- przebywa w szpitalu lub 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 i wykorzystała po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (pobierała przez 8 tygodni po porodzie zasiłek macierzyński), rezygnując z pozostałej części tego urlopu (w okresie przebywania w szpitalu),
- zmarła po porodzie w okresie urlopu macierzyńskiego (lub okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego),
- porzuciła dziecko po porodzie (z tym że nawet w takim przypadku urlop przysługuje ojcu lub innemu członkowi najbliższej rodziny dopiero po 8 tygodniach od porodu).

Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego w takiej sytuacji nie może przekroczyć wynikającego z Kodeksu pracy wymiaru podstawowego, uzależnionego od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Podobnie z okresem pobierania zasiłku macierzyńskiego w okresie odpowiadającym okresowi urlopu macierzyńskiego. W przypadku rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę powracającą do pracy po wykorzystaniu:

- 14 tygodni tego urlopu lub
- 8 tygodni tego urlopu w przypadku posiadania orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji,

niezbędny jest pisemny wniosek składany pracodawcy w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy (pracodawca musi uwzględnić ten wniosek). Natomiast pracownik ojciec jest zobowiązany do złożenia swojemu pracodawcy pisemnego wniosku o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego (niewykorzystanej przez pracownicę). Wniosek składa w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu (pracodawca jest zobowiązany uwzględnić taki wniosek).

Tabela. Uprawnienia członków rodziny

Sytuacja matki	Matka	Ojciec	Inny członek najbliższej rodziny
Powrót do pracy po 14 tygodniach od porodu	P	P, U	Nie dotyczy
	U	P	Nie dotyczy
Orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji	P	P, U	P, U
	U	P	P
	NU	P	P
Pobył w szpitalu	P	P, U	P, U
	U	P	P
Zgon	P	P	P
	U	P	P
	NU	P	P