

URLOPY ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

WSTĘP.....	str. 3
I. OSOBY UPRAWNIONE	str. 3
II. URLOP MACIERZYŃSKI	str. 4
1. Wymiar urlopu macierzyńskiego i moment jego rozpoczęcia.....	str. 4
2. Podział urlopu macierzyńskiego oraz nabywanie prawa do jego części	str. 6
2.1. W drodze uzgodnień między rodzicami.....	str. 6
2.2. Z powodu niezdolności do samodzielnej egzystencji matki dziecka	str. 10
2.3. W związku ze zgonem pracownicy-matki albo matki podlegającej ubezpieczeniu chorobowemu z innego tytułu niż stosunek pracy.....	str. 11
2.4. Z powodu porzucenia dziecka przez pracownicę-matkę	str. 13
2.5. W związku ze zgonem nieubezpieczonej matki dziecka, porzuceniem przez nią dziecka albo niemożnością sprawowania opieki ze względu na niepełnosprawność	str. 14
2.6. W wyniku podjęcia pracy przez matkę dotychczas nieaktywną zawodowo	str. 16
3. Przerwanie przez matkę urlopu albo pobierania zasiłku z powodu hospitalizacji.....	str. 18
4. Przerwanie urlopu macierzyńskiego w wyniku hospitalizacji dziecka	str. 21
5. Wcześniejsze zakończenie urlopu macierzyńskiego	str. 21
5.1. Z powodu zgonu dziecka	str. 21
5.2. W związku z porzuceniem dziecka lub umieszczeniem w instytucjach o charakterze opiekuńczym.....	str. 22
III. URLOP NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO	str. 22
IV. URLOP RODZICIELSKI	str. 24
1. Udzielanie urlopu rodzicielskiego po urlopie macierzyńskim	str. 25
2. Udzielanie urlopu rodzicielskiego po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego.....	str. 27
3. Podział urlopu rodzicielskiego	str. 28

4. Wnioski w sprawie urlopu rodzicielskiego.....	str. 29
5. Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą.....	str. 33
6. Wydłużenie urlopu rodzicielskiego z powodu łączenia go z pracą.....	str. 34
7. Rezygnacja z łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą.....	str. 35
8. Organizacja czasu pracy podczas łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą ..	str. 35
V. URLOP OJCOWSKI.....	str. 36
VI. URLOP WYCHOWAWCZY	str. 38
1. Prawo do urlopu wychowawczego oraz jego wymiar.....	str. 38
2. Obniżenie wymiaru czasu pracy osoby uprawnionej do urlopu wychowawczego	str. 44
3. Praca zarobkowa w czasie urlopu wychowawczego.....	str. 46
4. Odwołanie z urlopu wychowawczego	str. 46
VII. OCHRONA ZATRUDNIENIA ZWIĄZANA Z URLOPAMI Z TYTUŁU RODZICIELSTWA.....	str. 47
1. Ochrona stosunku pracy.....	str. 47
2. Zatrudnienie po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem.....	str. 49
VIII. ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE W CZASIE URLOPÓW ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM.....	str. 50
1. Zasiłek macierzyński w czasie trwania ubezpieczenia.....	str. 50
2. Zasiłek macierzyński po ustaniu tytułu ubezpieczenia.....	str. 51
3. Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego.....	str. 52
4. Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego	str. 52
5. Wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopów związanych z rodzicielstwem	str. 54
6. Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego	str. 56
7. Zasiłek macierzyński za okres łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą	str. 58
8. Świadczenia z tytułu wychowywania dziecka w okresie urlopu wychowawczego	str. 59



PROGRAM
DRUKI Gofin
AKTYWNE WZORY DRUKÓW I UMÓW

**Z DRUKÓW Gofin skorzystano
już ponad 130 700 000 razy !**

NOWE funkcje, zalety i możliwości w 2019 roku:

- ✓ Możliwość przygotowania sprawozdania finansowego za 2018 rok w formie elektronicznej - **BILANS 2018 w formacie XML**
- ✓ Możliwość przygotowania i wysyłki pliku **JKP_FA, JPK_PKPiR, JPK_EWP**
- ✓ **Newsletter DRUKI Gofin**, ważne informacje oraz najnowsze zmiany w drukach i w Programie DRUKI

Kup licencję na **cały 2019 r.** (Niższe ceny dla Prenumeratorów !)

Szczegóły na www.sklep.gofin.pl

WSTĘP

Urlopy związane z rodzicielstwem służą przede wszystkim opiece nad nowo narodzonym albo przyjętym na wychowanie dzieckiem, choć w początkowym okresie równolegle także regeneracji rodzącej. W ich ramach należy wyróżnić urlop macierzyński/na warunkach macierzyńskiego i rodzicielski, które mogą trwać łącznie nawet rok, krótki, dwutygodniowy urlop ojcowski oraz nawet trzyletni urlop wychowawczy. Za wyjątkiem ostatniego są one opłacane zasiłkiem macierzyńskim.

Z urlopów związanych z rodzicielstwem może korzystać zarówno matka, jak i ojciec (z zastrzeżeniem kilku/kilkunastotygodniowego, początkowego okresu urlopu macierzyńskiego), odpowiednio rodzice adopcyjni, a w sytuacjach nadzwyczajnych i w zakresie dwóch pierwszych rodzajów urlopów, członkowie najbliższej rodziny. Możliwe jest także dzielenie się opieką między rodzicem-pracownikiem a rodzicem lub innym członkiem najbliższej rodziny nieposiadających takiego statusu, ale wykonujących innego rodzaju działalność zarobkową oraz podlegających ubezpieczeniu chorobowemu.

Niniejszy dodatek przedstawia zasady udzielania urlopów związanych z rodzicielstwem wraz z przykładami wniosków o ich udzielenie.

I. OSOBY UPRAWNIONE

Z urlopów macierzyńskiego, na warunkach urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, z wyjątkiem pierwszych 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, mogą na równych prawach skorzystać pracownica-matka, pracownik-ojciec oraz odpowiednio pracownicy-rodzice adopcyjni dziecka. Pozostałe osoby korzystające z prawa do urlopów związanych z rodzicielstwem na zasadach określonych w Dziale ósmym Kodeksu pracy zostały wymienione w art. 175¹ K.p. Ilekroć w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem jest mowa o:

- ubezpieczonej-matce dziecka – należy przez to rozumieć matkę dziecka niebędącą pracownicą, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778 z późn. zm.), dalej ustawie o sus,
- ubezpieczonym-ojcu dziecka – należy przez to rozumieć ojca dziecka niebędącego pracownikiem, objętego ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie o sus,
- pracowniku-innym członku najbliższej rodziny – należy przez to rozumieć będącego pracownikiem, innego niż pracownik-ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 z późn. zm.), dalej ustawy zasiłkowej,
- ubezpieczonym-innym członku najbliższej rodziny – należy przez to rozumieć niebędącego pracownikiem, innego niż ubezpieczony-ojciec dziecka, ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej (art. 175¹ K.p.).

W myśl art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka

albo ubezpieczonemu-innemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

II. URLOP MACIERZYŃSKI

1. Wymiar urlopu macierzyńskiego i moment jego rozpoczęcia

W razie urodzenia dziecka, pracownicy (także w określonych, omówionych w dalszej części dodatku sytuacjach zamiennie ojcu dziecka), przysługuje urlop macierzyński, który wynosi łącznie:

- 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodnie – 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 (art. 180 § 1 K.p.).

Ważne: Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym (art. 183¹ § 1 K.p.).

W świetle powyższego, urlop macierzyński w przeliczeniu na dni wynosi w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie – 140 dni, dwojga dzieci – 217 dni, trojga – 231 dni, czworga – 245 dni, pięciorga i więcej dzieci – 259 dni.

Przykład

Pracownica przebywająca na zwolnieniu lekarskim wystawionym do końca sierpnia 2018 r., przedwcześnie, w dniu 15 sierpnia 2018 r. urodziła bliźnięta. Od tego dnia przebywa ona na urlopie macierzyńskim. Jeżeli pracownica wykorzysta uprawnienie samodzielnie w całości (31 tyg.), będzie przebywała na urlopie do 19 marca 2019 r.

Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 2 K.p.).

Przykład

Pracownica będąca w ciąży zamierza skorzystać z urlopu macierzyńskiego już od wigilii Bożego Narodzenia. Z zaświadczenia lekarskiego (pracownica będzie musiała je załączyć do wniosku) wynika, że poród ma nastąpić 2 lutego 2019 r.

Pracownica może wiążąco wystąpić o udzielenie urlopu macierzyńskiego, gdyż od dnia jego rozpoczęcia do przewidywanego dnia porodu upłynie 5 tygodni i 5 dni.

Treść wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu oraz niezbędne załączniki określa przepis § 5 rozporządzenia Ministerstwa Rodziny, Pracy

i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. poz. 2243), dalej zwanego rozporządzeniem w sprawie dokumentacji. Elementami niezbędnymi wniosku są:

- imię i nazwisko pracownicy,
- data, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku o udzielenie pracownicy części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu dołącza się kopię zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, określającego przewidywaną datę porodu.

Uwaga! Przepisy nie określają w tym przypadku terminu, w jakim należy złożyć wniosek, stąd należy uznać, że jest on dowolny, poprzedzający rozpoczęcie korzystania z uprawnienia.

Przykład wniosku o udzielenie pracownicy urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu

Ewelina Nowak
ul. Ogrodowa 101/1
71-037 Szczecin

Szczecin, 10.12.2018 r.

PPH PROPLAST S.C.
ul. Pyrzycka 102
70-892 Szczecin

Wniosek o udzielenie części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu

Proszę o udzielenie mi części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, od 24.12.2018 r.

Ewelina Nowak

Załączniki:

Kopia zaświadczenia lekarskiego określającego przewidywaną datę porodu

Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania pełnego przysługującego wymiaru (art. 180 § 3 K.p.).

Przykład

Zakładamy, że pracownica z poprzedniego przykładu urodzi 5 lutego 2019 r. bliźnięta. Będzie ona mogła przebywać na urlopie macierzyńskim do 28 lipca 2019 r., tj. do wyczerpania 31 tygodni (217 dni) od rozpoczęcia korzystania z urlopu.

Ważne: Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu (art. 183¹ § 2 K.p.).

2. Podział urlopu macierzyńskiego oraz nabywanie prawa do jego części

2.1. W drodze uzgodnień między rodzicami

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo
- przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony-ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową (art. 180 § 4 K.p.).

Uwaga! Pracownica nie może zrezygnować z urlopu, jeżeli w okresie równym pozostałej części urlopu ojciec wychowujący dziecko nie wykorzysta pozostałej części urlopu albo nie skorzysta z możliwości przerywania działalności w celu sprawowania przez pozostały okres opieki nad dzieckiem z prawem do zasiłku macierzyńskiego (dotyczy przypadku, gdy nie jest on pracownikiem i nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego, lecz jest ubezpieczony z innego tytułu).

Przykład

Pracownica, która urodziła dziecko 15 września 2018 r. i od tego dnia przebywa na urlopie macierzyńskim, zamierza wrócić do aktywności zawodowej najszybciej jak to możliwe. Ojciec dziecka, będący z nią w nieformalnym związku, jest zatrudniony w ramach stosunku pracy. Może on skorzystać z prawa do części urlopu macierzyńskiego począwszy od 22 grudnia 2018 r., tj. po upływie 14 tygodni (98 dni) korzystania z urlopu przez matkę. Fakt pozostawiania rodziców w związku nieformalnym nie wywiera skutków na rozpatrywane prawo.

Przykład

Pracownica, która urodziła dziecko 10 września 2018 r. i od tego dnia przebywa na urlopie macierzyńskim, po Nowym Roku, tj. od 2 stycznia 2019 r., zamierza powrócić do pracy. Jej mąż jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna.

Pracownica nie będzie mogła podjąć aktywności zawodowej pomimo wykorzystania wymaganej przepisami minimalnej części urlopu macierzyńskiego (tu będzie to ponad 16 tygodni) oraz niezależnie od faktu, że ojciec przebywa w domu i mógłby zająć się dzieckiem. Ojciec dziecka nie posiada statusu pracownika, a więc nie może „przejąć” pozostałej części urlopu. Nie prowadzi też działalności zarobkowej, którą mógłby w tym celu przerwać. Ponadto jako osoba bezrobotna nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu, a zatem nie może nabyć prawa do zasiłku macierzyńskiego.

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 12 października 2018 r., jednak korzysta z urlopu macierzyńskiego już od 1 października 2018 r. Zamierza ona zrezygnować z części urlopu po 14 tygodniach i „przekazać” pozostałą część ojcu, który w tym celu od 7 stycznia 2019 r. chciałby przerwać działalność zarobkową w formie jednoosobowej działalności gospodarczej, z tytułu której podlega ubezpieczeniu chorobowemu.

Ojciec dziecka będzie mógł zaopiekować się dzieckiem w czasie odpowiadającym okresowi, który pozostanie do końca urlopu macierzyńskiego, ale dopiero po wykorzystaniu przez

pracownicę urlopu w wymiarze 14 tygodni liczonych od dnia porodu. Z upływem 6 stycznia 2019 r. będzie to dopiero 12 tygodni i 3 dni, a zatem data 7 stycznia 2019 r. jest przedwcześnie. Będzie mogło to nastąpić dopiero od 18 stycznia 2019 r.

Pracownik-ojciec wychowujący dziecko może również skorzystać z części urlopu macierzyńskiego, gdy matka nie korzystała z takiego urlopu, ale pobierała zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu niż stosunek pracy. Pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego (art. 180 § 5 K.p.).

Przykład

Żona pracownika podlegająca ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu umowy zlecenia, 22 września 2018 r. urodziła dziecko i pobiera z tego tytułu zasiłek macierzyński. Po 14 tygodniach będzie ona mogła zrezygnować z pobierania dalszej jego części na rzecz męża, który poczwąwszy od 29 grudnia 2018 r. i do wykorzystania pełnego wymiaru, tj. do 8 lutego 2019 r., będzie mógł korzystać z urlopu macierzyńskiego.

Pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić ten wniosek (art. 180 § 8 K.p.).

Stosownie do § 6 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownicy oraz
- wskazanie terminu powrotu do pracy.

Należy do niego dołączyć kopię wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego-ojca dziecka o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego.

Przykład wniosku w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę, po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu po porodzie i powrotu do pracy

Paulina Malinowska
ul. Akacjowa 100/1
71-263 Szczecin

Szczecin, 10.12.2018 r.

PPH PROPLAST S.C.
ul. Pyrzycka 102
70-892 Szczecin

Wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego

Niniejszym zgłaszam rezygnację z udzielonego mi na syna Mikołaja Malinowskiego ur. 22.09.2018 r. urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu po porodzie 14 tygodni tego urlopu.

Jednocześnie zgłaszam zamiar powrotu do pracy od 29.12.2018 r.

Paulina Malinowska

Załączniki:

Kopia wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego

Części urlopu macierzyńskiego, po rezygnacji przez pracownicę z dalszej części urlopu po wykorzystaniu po porodzie co najmniej pierwszych 14 tygodni, pracodawca udziela pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko na jego pisemny wniosek. Wniosek należy złożyć w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko (art. 180 § 9 K.p.).

Stosownie do § 8 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek w powyższej sprawie powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko,
- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci), na które ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego,
- oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem,
- wskazanie okresu, na który ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów, a ponadto oświadczenie pracownicy o zamiarze rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo oświadczenie ubezpieczonej-matki dziecka o zamiarze rezygnacji z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

Ważne: W przypadku konieczności dołączenia do wniosków o urlopy związane z rodzicielstwem zagranicznego aktu urodzenia dziecka, dokument ten powinien być przetłumaczony na język polski.

Tak wynika z § 25 rozporządzenia w sprawie dokumentacji. Przepisu tego nie stosuje się do zagranicznych aktów urodzenia dziecka wydanych na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz państw – stron umów międzynarodowych w zakresie zabezpieczenia społecznego, których stroną jest Rzeczpospolita Polska, w językach urzędowych tych państw.

Uwaga! Jeżeli w aktach osobowych pracownika znajdują się dokumenty wymagane rozporządzeniem, ich dołączanie do wniosków nie jest konieczne. W przypadku dołączenia do wniosku kopii wymaganych dokumentów, pracodawca może żądać od pracownika przedłożenia ich oryginałów w celu potwierdzenia tych kopii za zgodność z oryginałem. Tak wynika z § 26 i 27 rozporządzenia w sprawie dokumentacji.

Przykład wniosku pracownika o udzielenie części urlopu macierzyńskiego po rezygnacji przez pracownicę z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni tego urlopu

Bartłomiej Malinowski
ul. Akacyjowa 100/1
71-263 Szczecin

Szczecin, 10.12.2018 r.

Metale Hurt i Detal S.A.
ul. Długa 105
70-877 Szczecin

Wniosek o udzielenie części urlopu macierzyńskiego po rezygnacji przez pracownicę z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni tego urlopu

Proszę o udzielenie mi części urlopu macierzyńskiego na syna Mikołaja Malinowskiego ur. 22.09.2018 r. w okresie od 29.12.2018 r. do 8.02.2019 r.

Oświadczam, że matka dziecka, Paulina Malinowska, nie korzystała z urlopu macierzyńskiego przed porodem.

Bartłomiej Malinowski

Załączniki:

- 1) Skrócony odpis urodzenia dziecka
- 2) Oświadczenie matki dziecka o zamiarze rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego

Części urlopu macierzyńskiego, po rezygnacji ubezpieczonej-matki po 14 tygodniach od porodu z dalszego pobierania zasiłku macierzyńskiego, pracodawca udziela pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko na jego pisemny wniosek, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tej części urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Stosownie do § 8 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek o udzielenie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko pozostałej części urlopu macierzyńskiego, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko,
- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci), na które ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego,
- oświadczenie pracownika o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem,
- wskazanie okresu, na który ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku należy dołączyć skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci), w wymaganych okolicznościach przetłumaczony (patrz pkt 2.1.) albo kopie tych dokumentów oraz oświadczenie ubezpieczonej-matki dziecka o zamiarze rezygnacji z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

2.2. Z powodu niezdolności do samodzielnej egzystencji matki dziecka

Pracownica legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, jeżeli:

- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo pracownik-inny członek najbliższej rodziny,
- przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony-ojciec dziecka albo ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową (art. 180 § 6 K.p.).

Pojęcie najbliższego członka rodziny nie zostało sprecyzowane w przepisach Kodeksu pracy, ani w art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej, do której odsyła art. 175¹ K.p. Zdaniem niektórych autorów, takie nieostre określenie adresata normy prawnej należy uznać za zaletę, gdyż wprowadza pewną elastyczność, mogącą przyczynić się do zapewnienia ciągłości opieki nad niemowlęciem. Wskazówkę w zakresie grona osób uprawnionych zawiera art. 32 ust. 2 ustawy zasiłkowej określający członków rodziny, którymi pracownik może opiekować się podczas choroby z prawem do zasiłku. Przepis ten wymienia małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat. Ojciec dziecka musi przy tym spełnić wymóg wychowywania dziecka, co oznacza, że nie może przejąć uprawnień ojciec pozbawiony praw rodzicielskich.

Uwaga! Wobec braku warunku wyłączającego, żadna z wymienionych osób nie posiada pierwszeństwa w korzystaniu z uprawnień do opieki nad dzieckiem w ramach urlopu macierzyńskiego albo prawa do zasiłku po przerwaniu działalności zarobkowej.

Pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego (art. 180 § 7 K.p.).

Przykład

Pracownica niezdolna do samodzielnej egzystencji w dniu 15 listopada 2018 r. urodziła dziecko, którym nie jest w stanie samodzielnie się opiekować. Ojciec dziecka prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, jednak nie zajmuje się wychowywaniem dziecka. Chęć zaopiekowania się dzieckiem zgłosiła natomiast matka pracownicy, która podlega ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu umowy zlecenia. Nie ma przeszkód, aby od 10 stycznia 2019 r. (po upływie pierwszych 8 tygodni, licząc od dnia porodu) do 3 kwietnia 2019 r. (do wyczerpania 20 tygodni) dzieckiem zaopiekowała się jego babcia, o ile przerwie wykonywanie pracy w ramach umowy zlecenia. W okresie tym nabędzie prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego, w okolicznościach wskazanych wyżej, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca jest związany tym wnioskiem (art. 180 § 8 K.p.).

Jak wynika z § 7 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, w przypadku rezygnacji z urlopu macierzyńskiego przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do sa-

modzielnej egzystencji, zainteresowana składa wniosek zawierający dane analogiczne jak w przypadku rezygnacji z urlopu macierzyńskiego po 14 tygodniach po porodzie. Załącza do niego:

- kopię wniosku pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego-ojca dziecka albo ubezpieczonego-innego członka najbliższej rodziny o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego,
- kopię prawomocnego orzeczenia o niezdolności pracownicy do samodzielnej egzystencji (por. pkt 2.1.).

Części urlopu macierzyńskiego po rezygnacji przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego lub po zaprzestaniu przez ubezpieczoną legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji pobierania zasiłku po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni, pracodawca udziela, odpowiednio pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, na jego pisemny wniosek. Wniosek należy złożyć w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny (art. 180 § 9 K.p.).

Jak wynika z § 8 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek w powyższej sprawie powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny,
- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci), na które ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego,
- oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem,
- wskazanie okresu, na który ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci), w wymaganych okolicznościach przetłumaczony (patrz pkt 2.1.) albo kopie tych dokumentów, a ponadto oświadczenie pracownicy o zamiarze rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo oświadczenie ubezpieczonej-matki dziecka o zamiarze rezygnacji z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

2.3. W związku ze zgonem pracownicy-matki albo matki podlegającej ubezpieczeniu chorobowemu z innego tytułu niż stosunek pracy

W przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej-matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka (art. 180 § 12 K.p.).

Ważne: Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu w przypadku zgonu matki dziecka, nie może przekroczyć pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego stosownie do ilości dzieci urodzonych przy jednym porodzie (art. 180 § 14 K.p.).

Przykład

Żona pracownika pobierająca zasiłek macierzyński z tytułu umowy zlecenia na bliźnięta urodzone 12 września 2018 r., w dniu 7 grudnia 2018 r. zmarła. Przy założeniu, że matka dzieci nie pobierała zasiłku macierzyńskiego przed porodem, pracownikowi-ojcu przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego od następnego dnia po zgonie żony, do końca 31-tygodniowego okresu, czyli od 8 grudnia 2018 r. do 16 kwietnia 2019 r.

Urlopu macierzyńskiego w omawianych okolicznościach udziela się na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny (art. 180 § 16 K.p.).

Jak wynika z § 11 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek w powyższej sprawie powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny,
- oświadczenie pracownika o dacie zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka,
- oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem,
- wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej-matki dziecka.

Do wniosku dołącza się skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci), w wymaganych okolicznościach przetłumaczony (patrz pkt 2.1.) albo kopie tych dokumentów.

Przykład wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego w przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego

Paweł Kwapisz
ul. Wysoka 1/12
70-005 Szczecin

Szczecin, 8.12.2018 r.

ZDZ
ul. Kaliska 200
70-014 Szczecin

Wniosek o udzielenie części urlopu macierzyńskiego w przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego

Proszę o udzielenie mi części urlopu macierzyńskiego na córkę Stefanię Kwapisz ur. 7.12.2018 r. w okresie od 9.12.2018 r. do 25.04.2019 r.

Oświadczam, że:

- 1) W dniu 8 grudnia 2018 r. nastąpił zgon matki dziecka, Weroniki Kwapisz
- 2) Matka dziecka nie korzystała z urlopu macierzyńskiego przed porodem

Paweł Kwapisz

Załączniki:

Skrócony odpis urodzenia dziecka

Uwaga! W przypadku zgonu matki dziecka nie przewidziano terminu na złożenie wniosku, co oznacza, że pracodawca jest związany wnioskiem złożonym bieżąco.

2.4. Z powodu porzucenia dziecka przez pracownicę-matkę

W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo przez ubezpieczoną-matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez:

- pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego,
- ubezpieczoną-matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie (art. 180 § 13 K.p.).

Łączny wymiar urlopu (okres pobierania zasiłku) nie może przekroczyć maksymalnego wymiaru.

Przykład

Pracownica, która 12 listopada 2018 r. urodziła dziecko i od tego dnia przebywała na urlopie macierzyńskim, w dniu 5 grudnia 2018 r. porzuciła dziecko i wyjechała z kraju. Ojciec dziecka, który je wychowuje lub inny członek najbliższej rodziny (np. zatrudniona babcia albo zatrudniony dziadek dziecka), mógł ubiegać się o urlop macierzyński dopiero od 7 stycznia 2019 r., tj. po 8 tygodniach po porodzie.

Urlopu macierzyńskiego w omawianych okolicznościach udziela się na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny (art. 180 § 16 K.p.).

Jak wynika z § 12 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek w powyższej sprawie powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny,
- oświadczenie pracownika o dacie porzucenia dziecka przez pracownicę albo ubezpieczoną-matkę dziecka,
- oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego albo o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanych przed porodem,

- wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez pracownicę, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego albo przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez ubezpieczoną-matkę dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią po porodzie zasiłku za okres odpowiadający co najmniej 8 tygodniom urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci), w wymaganych okolicznościach przetłumaczony (patrz pkt 2.1.), albo kopie tych dokumentów.

Przykład wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego po porzuceniu dziecka przez pracownicę-matkę

Maciej Kowal
ul. Iglasta 102/10
70-009 Szczecin

Szczecin, 5.12.2018 r.

Hurtownia KATHARSIS
ul. Stroma 200
70-004 Szczecin

Wniosek o udzielenie części urlopu macierzyńskiego po porzuceniu dziecka przez pracownicę-matkę

Proszę o udzielenie mi części urlopu macierzyńskiego na córkę Magdalenę Kowal ur. 28.11.2018 r. w okresie od 23.01.2019 r. do 16.04.2019 r.

Oświadczam, że:

- 1) W dniu 22.12.2018 r. matka, Dagmara Wlewnik, porzuciła dziecko
- 2) Matka dziecka nie korzystała z urlopu macierzyńskiego przed porodem

Maciej Kowal

Załączniki: Skrócony odpis aktu urodzenia dziecka

Uwaga! W przypadku porzucenia dziecka nie przewidziano terminu na złożenie wniosku, co oznacza, że pracodawca jest związany wnioskiem złożonym bieżąco.

2.5. W związku ze zgonem nieubezpieczonej matki dziecka, porzuceniem przez nią dziecka albo niemożnością sprawowania opieki ze względu na niepełnosprawność

W przypadku:

- zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie o sus, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ww. ubezpieczeniem albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,

- niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ww. ubezpieczeniem albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji

pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji (art. 180 § 15 K.p.).

Użyte w przepisie sformułowanie przyznające prawo „do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu”, w którym wystąpiła jedna z wymienionych okoliczności, pozwala stwierdzić, że pracownik nabywa prawo do urlopu za okres pozostały do upływu odpowiednio 140 dni (20 tyg. x 7 dni), 217 dni (31 tyg. x 7 dni) itd., licząc od dnia urodzenia dziecka (dzieci). Przy czym w trzecim przypadku chodzi o okres „po powstaniu niezdolności matki”, co oznacza, że pracownik może wykorzystać nawet pełny urlop.

Przepis ma na celu umożliwienie „odpłatnej” opieki nad dzieckiem w sytuacji, gdy w czasie pierwszych 20 tygodni (lub – w zależności od liczby urodzonych dzieci – do 37 tygodni) opieki tej nie sprawuje nieubezpieczona matka dziecka. W przypadku jej zgonu różnice w zasadzie nie występują. Ojciec wychowujący dziecko albo inny członek najbliższej rodziny jest uprawniony do urlopu macierzyńskiego na bieżąco, tak jak w przypadku zgonu matki-pracownicy. Taka sama zasada obowiązuje, gdy nieubezpieczona matka porzuca dziecko albo gdy nie może sprawować opieki ze względu na niezdolność do samodzielnej egzystencji, a więc odmiennie niż w przypadku matki-pracownicy albo matki pobierającej zasiłek macierzyński z innego tytułu, które są zobowiązane do korzystania z urlopu/zasiłku przez pierwsze 8 tygodni. Dopiero po tym okresie z urlopu może korzystać ojciec, ewentualnie inny członek najbliższej rodziny. W omawianym przypadku taka konieczność nie występuje, a uprawniony może przejąć urlop (zasiłek) także przed upływem 8 tygodni od porodu.

Przykład

Żona pracownika, niezatrudniona ani niewykonująca żadnej działalności zarobkowej, legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji. W dniu 2 listopada 2018 r. urodziła dziecko. Pracownik mógł zająć się dzieckiem w ramach urlopu macierzyńskiego już od dnia porodu, czyli od 2 listopada 2018 r. do 21 marca 2019 r.

Przykład

Nigdzie niepracująca kobieta w dniu 3 grudnia 2018 r. urodziła dziecko, które po kilku dniach porzuciła i którym zajęła się jego babcia. Jeżeli babcia jest zatrudniona, od dnia następującego po porzuceniu mogła ubiegać się o urlop macierzyński, który będzie mógł trwać najwyżej do 21 kwietnia 2019 r.

Jak wynika z § 13-15 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek w powyższej sprawie powinien zawierać imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny oraz:

- na wypadek zgonu matki:
 - oświadczenie pracownika o dacie zgonu matki dziecka,
 - wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu zgonu matki dziecka,
- na wypadek porzucenia dziecka przez matkę:
 - oświadczenie pracownika o dacie porzucenia dziecka przez matkę,

- wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu porzucenia dziecka przez matkę,
- na wypadek niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji:
- wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci), w wymaganych okolicznościach przetłumaczony (patrz pkt 2.1.) albo kopie tych dokumentów, a w ostatnim przypadku także kopię prawomocnego orzeczenia o niezdolności matki dziecka do samodzielnej egzystencji.

Nie przewidziano terminu na złożenie wniosku.

2.6. W wyniku podjęcia pracy przez matkę dotychczas nieaktywną zawodowo

W przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie o sus, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania pełnego wymiaru licząc od urodzenia dziecka. Przepis art. 180 § 9 K.p. stosuje się odpowiednio, co oznacza m.in., że pracodawca udziela tej części urlopu macierzyńskiego na pisemny wniosek pracownika, złożony w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Pracodawca jest związany tym wnioskiem (art. 180 § 17 K.p.).

Przykład

Dotychczas nieaktywna zawodowo matka dziecka urodzonego 3 października 2018 r., w dniu 4 grudnia 2018 r. podjęła zatrudnienie w ramach umowy o pracę na 1/2 etatu. W tej sytuacji pracownik-ojciec wychowujący dziecko zyskał prawo do części urlopu macierzyńskiego. Dzień zakończenia urlopu należy liczyć od dnia urodzenia się dziecka, co oznacza, że pracownik będzie mógł na nim przebywać do 19 lutego 2019 r. Z powodu terminu zgłoszenia wniosku (14 dni przed rozpoczęciem urlopu), najwcześniej może rozpocząć urlop 19 grudnia 2018 r.

Jak wynika z § 16 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek o urlop w omawianych okolicznościach powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika,
- wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, przypadającej w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka,
- oświadczenie pracownika, w którym zobowiązuje się on poinformować pracodawcę o ustaniu zatrudnienia matki dziecka w czasie korzystania przez pracownika z urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku należy załączyć:

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) w wymaganych okolicznościach przetłumaczony (patrz pkt 2.1.), albo kopie tych dokumentów,
-

- oświadczenie matki dziecka o dacie podjęcia zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

Przykład wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego po podjęciu zatrudnienia przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa

Przemysław Słowik
ul. Potoczna 2/300
70-003 Szczecin

Szczecin, 4.12.2018 r.

ZUO Sp. o.o.
ul. Gospodarska 100
70-015 Szczecin

Wniosek o udzielenie części urlopu macierzyńskiego po podjęciu zatrudnienia przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa

Proszę o udzielenie mi części urlopu macierzyńskiego na córkę Bronisławę Słowik ur. 3.10.2018 r. w okresie od 19.12.2018 r. do 19.02.2019 r.

Oświadczam, że poinformuję pracodawcę o ustaniu zatrudnienia matki dziecka w czasie korzystania przeze mnie z urlopu macierzyńskiego.

Przemysław Słowik

Załączniki:

- 1) Skrócony odpis aktu urodzenia dziecka
- 2) Oświadczenie matki dziecka o podjęciu zatrudnienia w wymaganym wymiarze

Przykład oświadczenia nieaktywnej dotąd matki o podjęciu zatrudnienia

Urszula Słowik
ul. Potoczna 2/300
70-003 Szczecin

Szczecin, 4.12.2018 r.

ZUO Sp. o.o.
ul. Gospodarska 100
70-015 Szczecin

Oświadczenie o podjęciu zatrudnienia

Oświadczam, że w dniu dzisiejszym podjęłam zatrudnienie w Biurze Rachunkowym Compensa w Szczecinie przy ul. Krótkiej 100, w ramach umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu.

Urszula Słowik

3. Przerwanie przez matkę urlopu albo pobierania zasiłku z powodu hospitalizacji

Pracownica, która przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo w zakładzie, jeżeli:

- część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko albo pracownik-inny członek najbliższej rodziny,
- osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony-ojciec dziecka albo ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową (art. 180 § 10 K.p.).

Podmioty lecznicze zostały wymienione w art. 4 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 160 z późn. zm.). Są to:

- przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów ustawy – Prawo przedsiębiorców, we wszelkich formach przewidzianych dla wykonywania działalności gospodarczej, jeżeli ustawa nie stanowi inaczej,
- samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej,
- jednostki budżetowe, w tym państwowe jednostki budżetowe tworzone i nadzorowane przez Ministra Obrony Narodowej, ministra właściwego do spraw wewnętrznych, Ministra Sprawiedliwości lub Szefa Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, posiadające w strukturze organizacyjnej ambulatorium, ambulatorium z izbą chorych lub lekarza podstawowej opieki zdrowotnej, pielęgniarkę podstawowej opieki zdrowotnej lub położną podstawowej opieki zdrowotnej w rozumieniu przepisów ustawy o podstawowej opiece zdrowotnej,
- instytuty badawcze, o których mowa w ustawie o instytutach badawczych,
- fundacje i stowarzyszenia, których celem statutowym jest wykonywanie zadań w zakresie ochrony zdrowia i których statut dopuszcza prowadzenie działalności leczniczej,
- posiadające osobowość prawną jednostki organizacyjne stowarzyszeń, o których mowa w poprzednim punkcie,
- osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania,
- jednostki wojskowe

w zakresie, w jakim wykonują działalność leczniczą.

Przykład

W dniu 17 września 2018 r. pracownica urodziła dziecko, a 8 listopada 2018 r. z powodu zapalenia płuc została przyjęta na oddział szpitalny, gdzie przebywała 10 dni. Pracownica nie mogła przerwać urlopu macierzyńskiego od pierwszego dnia pobytu w szpitalu, ale co najwyżej w 12 dniu tego miesiąca, tj. po upływie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie.

Przykład

Pracownica od 15 tygodni przebywa na urlopie macierzyńskim, który rozpoczęła w dniu porodu. Obecnie została skierowana do szpitala na zabieg. Mąż pracownicy, wychowujący dziecko,

jest osobą bezrobotną. W tej sytuacji nie może ona przerwać urlopu macierzyńskiego na rzecz męża, gdyż nie podlega on ubezpieczeniu chorobowemu, co wyklucza nabycie przez niego prawa do zasiłku. Ma zaś prawo do tego, gdy z części przypadającej podczas jej hospitalizacji skorzysta inny członek najbliższej rodziny w ramach urlopu macierzyńskiego (o ile jest pracownikiem) albo pobierając zasiłek macierzyński (o ile podlega ubezpieczeniu chorobowemu i przezwie działalność zarobkową). Może to być np. babcia lub dziadek dziecka. Bezwzględny warunkiem takiego rozwiązania jest to, aby uprawniony sprawował nad tym dzieckiem opiekę.

Pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku przerwania przez ubezpieczoną-matkę dziecka pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym ubezpieczona-matka dziecka przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem (art. 180 § 11 K.p.).

W okolicznościach wskazanych wyżej oraz gdy ojciec lub inny członek najbliższej rodziny będący pracownikiem zamierza skorzystać z części urlopu przypadającej podczas hospitalizacji pracownicy/ubezpieczonej matki dziecka, która przerwała na okres hospitalizacji urlop macierzyński/pobieranie zasiłku macierzyńskiego, udziela się urlopu macierzyńskiego na jego pisemny wniosek, a do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wykonawczych. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny (art. 180 § 16 K.p.).

Z powodu charakteru przyczyny przerwania urlopu macierzyńskiego w razie hospitalizacji matki dziecka, ustawodawca nie przewidział terminu na złożenie wniosku o tę część urlopu przez ojca dziecka albo inne uprawnione osoby.

Jak wynika z § 9 i 10 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek w powyższej sprawie powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika-ojca wychowującego dziecko albo pracownika-innego członka najbliższej rodziny,
- wskazanie daty, od której ma być udzielona część urlopu macierzyńskiego, odpowiadającej dacie, od której pracownica przerwała urlop macierzyński lub od której ubezpieczona-matka przerwała pobieranie zasiłku macierzyńskiego,
- oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego lub pobierania zasiłku przed porodem,
- oświadczenie pracownika, w którym zobowiązuje się on do poinformowania pracodawcy o dacie opuszczenia przez pracownicę lub ubezpieczoną-matkę szpitala albo innego przedsiębiorstwa podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

Do wniosku należy dołączyć:

- oświadczenie pracownicy lub ubezpieczonej-matki, która przebywa w szpitalu albo w innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego dotyczące daty, od której przerwała ona urlop macierzyński, odpowiednio pobieranie zasiłku, w okresie pobytu w jednej z tych placówek, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem,
- zaświadczenie o terminie przyjęcia pracownicy lub ubezpieczonej-matki do wymienionej placówki, wystawione przez tę placówkę,

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci), w wymaganych okolicznościach przetłumaczony (patrz ust. 2 pkt 2.1.), albo kopie tych dokumentów.

Przykład wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego na okres przebywania przez ubezpieczoną matkę dziecka w szpitalu po wykorzystaniu przez nią co najmniej 8 tygodni pobierania zasiłku macierzyńskiego

Piotr Długi
ul. Gliniana 100/100
70-032 Szczecin

Szczecin, 4.12.2018 r.

STOLAR Sp. o.o.
ul. Gospodarska 200
70-015 Szczecin

Wniosek o udzielenie części urlopu macierzyńskiego z powodu przerwania przez ubezpieczoną-matkę dziecka pobierania zasiłku macierzyńskiego z powodu przebywania w szpitalu

Proszę o udzielenie mi części urlopu macierzyńskiego na syna Antoniego Długoego ur. 12.09.2018 r., w okresie od 4.12.2018 r. do dnia wyjścia matki dziecka ze szpitala.

Oświadczam, że:

- 1) Matka dziecka, Julia Długa, nie pobierała zasiłku macierzyńskiego przed porodem
- 2) Poinformuję pracodawcę o dacie opuszczenia przez matkę dziecka szpitala

Piotr Długi

Załączniki:

- 1) Skrócony odpis aktu urodzenia dziecka
- 2) Oświadczenie matki dziecka o dacie, od której przerwała pobieranie zasiłku macierzyńskiego z powodu przyjęcia do szpitala
- 3) Zaświadczenie o terminie przyjęcia matki dziecka do szpitala

Przykład oświadczenia matki dziecka o terminie przerwania pobierania zasiłku

Julia Długa
ul. Gliniana 100/100
70-032 Szczecin

Szczecin, 4.12.2018 r.

STOLAR Sp. o.o.
ul. Gospodarska 200
70-015 Szczecin

Oświadczenie o przerwaniu pobierania zasiłku macierzyńskiego

Oświadczam, że od 4 grudnia 2018 r. z powodu hospitalizacji przerwałam pobieranie zasiłku macierzyńskiego na syna Antoniego Długoego ur. 12.09.2018 r.

Julia Długa

4. Przerwanie urlopu macierzyńskiego w wyniku hospitalizacji dziecka

W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystwała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala (art. 181 K.p.).

Przykład

Pracownica 17 października 2018 r. urodziła dziecko, które wypisano do domu, jednak 25 listopada 2018 r. znów je hospitalizowano. W tej sytuacji pracownica wystąpiła o przerwanie urlopu macierzyńskiego. Wniosek pracownicy będzie dla pracodawcy wiążący dopiero po upływie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, tj. od 12 grudnia 2018 r. Po wypisie dziecka do domu pracownica automatycznie powróci na urlop macierzyński.

Pracownica nie jest zobligowana do skorzystania z omawianego rozwiązania, co oznacza, że nieprzerwanie może przebywać na urlopie macierzyńskim. W praktyce obserwuje się jednak częste przerywanie urlopu i korzystanie z opieki nad dzieckiem, w celu przebywania razem z nim w szpitalu. Powyższe nie narusza przepisów prawa.

Brak jest przepisów określających dokumenty służące przerwaniu urlopu macierzyńskiego na wypadek hospitalizacji dziecka. W tej sytuacji należy uznać, że wystarczy zwykły wniosek pracownicy wraz z załączonym zaświadczeniem o przyjęciu dziecka do szpitala. Wzorem pozostałych uprawnień można też zażądać od zainteresowanej oświadczenia, iż zgłosi pracodawcy powrót dziecka do domu.

Uwaga! Przerwanie urlopu w okresie hospitalizacji dziecka stosuje się odpowiednio do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i ojcowskiego.

5. Wcześniejsze zakończenie urlopu macierzyńskiego

5.1. Z powodu zgonu dziecka

W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu (art. 180¹ § 1 K.p.).

Przykład

W dniu 7 listopada 2018 r. zmarło dziecko pracownicy urodzone 28 października 2018 r. Pracownica będzie pozostawać na urlopie macierzyńskim do 22 grudnia 2018 r.

Przykład

W dniu 17 października 2018 r. pracownica urodziła trojaczki i rozpoczęła korzystanie z urlopu macierzyńskiego, jednak jedno z dzieci po miesiącu zmarło. W tej sytuacji pracownica zachowuje prawo do 31 tygodni urlopu macierzyńskiego, który będzie trwał do 21 maja 2019 r.

W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka (art. 180¹ § 2 K.p.).

Przykład

Pracownica 20 lipca 2018 r. urodziła bliźnięta i od tego dnia rozpoczęła korzystanie z urlopu macierzyńskiego. W dniu 2 grudnia 2018 r. jedno z dzieci zmarło. W tej sytuacji pracownica powinna korzystać z urlopu przez 20 tygodni (w wymiarze przysługującym na dziecko pozostałe przy życiu), czyli do 6 grudnia 2018 r. Ponieważ jednak przysługiwał jej urlop przez okres co najmniej 7 dni od dnia zgonu dziecka, przebywała na nim do 9 grudnia 2018 r.

5.2. W związku z porzuceniem dziecka lub umieszczeniem w instytucjach o charakterze opiekuńczym

W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, zakładzie opiekuńczo-leczniczym, zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo zakładzie rehabilitacji leczniczej, pracownicy nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka albo umieszczenia go w jednej z ww. instytucji o charakterze opiekuńczym. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni (art. 182 K.p.).

Przykład

Pracownica 20 września 2018 r. urodziła dziecko, które 4 grudnia 2018 r. oddała do domu małego dziecka. Od dnia porodu upłynęło ponad 10 tygodni, dlatego od dnia następnego po oddaniu dziecka, czyli od 5 grudnia 2018 r., pracownicy nie przysługuje urlop macierzyński.

Uwaga! Kwestię rezygnacji przez matkę z wychowywania dziecka przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego (porzucenie dziecka) reguluje też omawiany w ust. 2 pkt 2.4. niniejszego dodatku art. 180 § 13 K.p. Przepis obejmuje jednak „przejmowanie” uprawnień urlopowych przez ojca wychowującego dziecko albo innego członka najbliższej rodziny na skutek porzucenia dziecka przez matkę. Omawiany przepis reguluje sytuację, gdy urlopu nie „przejmuje” ojciec albo inny członek najbliższej rodziny, bowiem nie zajmuje się dzieckiem. Wychowywaniem dziecka zajmuje się inna osoba, tudzież wymieniona w tym przepisie instytucja o charakterze opiekuńczym (opiekuńczo-zdrowotnym), po oddaniu dziecka przez matkę.

III. URLOP NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest analogiczny w swym przeznaczeniu oraz sposobie wykorzystywania do urlopu macierzyńskiego. Różni są jednak adresaci normy prawnej (w przypadku urlopu macierzyńskiego są to rodzice biologiczni, a urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – osoby, które przyjęły dziecko (dzieci) na wychowanie i wystąpiły do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia

dziecka (dzieci) lub przyjęły je na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dalej rodzice adopcyjni) oraz kolejność wykorzystywania uprawnienia. W przypadku urlopu macierzyńskiego pierwszą jego część obowiązkowo wykorzystuje matka i tylko w sytuacjach wyjątkowych (np. jej zgon) ojciec bądź inny członek najbliższej rodziny. W przypadku urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego od pierwszego dnia uprawnienia prawo do niego mają oboje rodzice adopcyjni, z którego korzystają według własnego wyboru. Co istotne, na mocy odesłania zawartego w art. 183 § 2 K.p., w sytuacjach szczególnych z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może skorzystać także inny członek najbliższej rodziny. Ma to na celu zachowanie ciągłości opieki nad małym dzieckiem.

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 20 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 31 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 33 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 35 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 37 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci

nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia (art. 183 § 1 K.p.).

Przykład

Pracownik przyjął jednocześnie na wychowanie dwoje dzieci będących rodzeństwem, w wieku 5 i 8 lat, z tym że starsze posiada odroczony obowiązek szkolny. Wiek oraz sytuacja prawna dzieci pozwala na wykorzystanie przez pracownika 31 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Sposób określenia adresata normy prawnej („pracownik”, a nie jak w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego „pracownica”) pozwala stwierdzić, że omawiane uprawnienie przysługuje obojgu rodzicom adopcyjnym na równych prawach, według ich wyboru.

Do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego dotyczące:

- podziału urlopu między opiekunów,
- przejmowania urlopu w przypadku legitymowania się przez jednego z opiekunów orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, jego zgonu lub porzucenia przez niego dziecka (także gdy nie przebywał na urlopie gdyż nie posiadał statusu pracownika, lecz był ubezpieczony z innego tytułu i pobierał zasiłek macierzyński, a także gdy nie był objęty ubezpieczeniem),
- przerwania urlopu na wypadek hospitalizacji rodzica adopcyjnego,
- uzyskania prawa do urlopu jeżeli dotychczasowy, nieaktywny zawodowo rodzic adopcyjny zajmujący się dotychczas dzieckiem, podejmie zatrudnienie na co najmniej 1/2 etatu,
- prawa i wymiaru urlopu na wypadek zgonu dziecka oraz
- przerwania urlopu na wypadek hospitalizacji dziecka.

Tak stanowi art. 183 § 2 K.p., który przewiduje odpowiednie stosowanie do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego m.in. art. 180 § 4-17, art. 180¹ § 2 oraz art. 181 K.p. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest jednak objęty zastrzeżeniem dotyczącym wieku dziecka przyjętego na wychowanie.

Ważne: Pracownik, który przyjął na wychowanie dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Przykład

Pracownica przyjęła na wychowanie dziecko w wieku 6 lat, 11 miesięcy i 22 dni. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie trwał 9 tygodni, tj. 63 dni (9 tyg. x 7 dni), pomimo iż za kilka dni dziecko ukończy 7 lat. Gdyby dziecko posiadało odroczony obowiązek szkolny, urlop trwałby 20 tygodni.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wykonawczych. Jak wynika z § 22 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, są to:

- oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopia wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą,
- kopia prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

Sam wniosek powinien natomiast zawierać:

- imię i nazwisko pracownika,
- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci) przyjętego na wychowanie albo przyjętego na wychowanie jako rodzina zastępcza, na które ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

IV. URLOP RODZICIELSKI

Bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego pracownikowi przysługuje fakultatywny urlop rodzicielski. Przepisy regulujące zasady nabywania prawa do tego urlopu odnoszą się w swojej treści do dwojga uprawnionych – matki oraz ojca dziecka, ewentualnie rodziców adopcyjnych. Jednak na mocy odesłania zawartego odpowiednio w art. 182¹⁹ oraz art. 183 § 5 K.p., w określonych sytuacjach z urlopu rodzicielskiego może skorzystać także inny członek najbliższej rodziny, co ma na celu zachowanie ciągłości opieki nad małym dzieckiem.

1. Udzielanie urlopu rodzicielskiego po urlopie macierzyńskim

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego (w zależności od liczby jednocześnie urodzonych dzieci od 20 do 37 tygodni) pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 32 tygodni – w przypadku urodzenia się przy jednym porodzie jednego dziecka,
- 34 tygodni – w przypadku urodzenia się przy jednym porodzie więcej niż jednego dziecka (art. 182^{1a} § 1 K.p.).

Ważne: Urlop w wymiarze 32 lub 34 tygodni, w zależności od liczby urodzonych przy jednym porodzie dzieci, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.

Rodzice mogą z urlopu rodzicielskiego korzystać jednocześnie, przy nieprzekraczaniu podanego wyżej wymiaru maksymalnego. Jednoczesna opieka nad dzieckiem w ramach omawianego uprawnienia, a także jej podział jest możliwy także wówczas, gdy jeden z rodziców podlega ubezpieczeniu chorobowemu z innego tytułu niż stosunek pracy (art. 182^{1a} § 4 K.p.). Wówczas jeden z rodziców korzysta z urlopu rodzicielskiego, a drugi pobiera zasiłek macierzyński za okres odpowiadający temu urlopowi (łącznie nie dłużej niż wymiar maksymalny).

Przykład

W dniu 17 października 2018 r. pracownica urodziła dziecko i do 5 marca 2019 r. będzie przebywała na urlopie macierzyńskim. Jej mąż prowadzi działalność gospodarczą i podlega ubezpieczeniu chorobowemu. Rodzice chcą jednocześnie skorzystać odpowiednio: z prawa do urlopu rodzicielskiego (matka) oraz pobierania zasiłku za okres tego urlopu (ojciec). Powyższe będzie możliwe w okresie od 6 marca do 25 czerwca 2019 r., czyli przez 112 dni (16 tygodni).

Pracownica może wystąpić o urlop rodzicielski „z góry”. W tym celu nie później niż 21 dni po porodzie, powinna złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1 K.p. Nie wyklucza to późniejszej zmiany decyzji. Stosownie do art. 179¹ § 2 K.p., nawet w przypadku złożenia wniosku, o którym mowa wyżej, pracownica może dzielić się z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym-ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zgodnie z zasadami określonymi w art. 182^{1c} § 2 i 4 K.p. (patrz ust. 3). Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracownika-ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona-matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w ustawie zasiłkowej.

Pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy należy złożyć pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy, a dotyczący podziału urlopu rodzicielskiego w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić powyższe wnioski.

Przykład

Pracownica, która urodziła dziecko 2 października br. i od tego dnia przebywa na urlopie macierzyńskim, w dniu 8 października 2018 r. złożyła wniosek o pełny, 32-tygodniowy urlop rodzicielski. To oznacza, że będzie przebywała na urlopach (macierzyńskim i rodzicielskim) do 30 września 2019 r. (52 tyg.). W okresie tym będzie mogła zmienić decyzję i przykładowo, po minimum 14 tygodniach urlopu macierzyńskiego, zrezygnować z dalszej jego części na rzecz ojca dziecka lub po wykorzystaniu całości urlopu macierzyńskiego zrezygnować z całości lub części urlopu rodzicielskiego na rzecz ojca dziecka (niezależnie od tego czy posiada status pracownika, czy podlega ubezpieczeniu chorobowemu z innego tytułu), przy zachowaniu obowiązujących terminów wnioskowania, maksymalnego łącznego wymiaru urlopu oraz długości poszczególnych części.

O urlop rodzicielski można wnioskować także w tzw. trybie „zwykłym” (następczym), składając wniosek przed końcem urlopu macierzyńskiego lub okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres takiego urlopu. Jest on wówczas udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia (art. 182^{1c} § 1 K.p.).

Stosownie do art. 182^{1c} § 2 K.p., urlop rodzicielski wymaga rozpoczęcia bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i powinien być wykorzystany nie więcej niż w 4 częściach, przypadających – z niżej wymienionym wyjątkiem – bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia.

Ważne: Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego (art. 182^{1c} § 3 K.p.).

Przykład

Pracownica, która urodziła dziecko 16 października 2018 r. zamierza skorzystać od 5 marca 2019 r. (bezpośrednio po urlopie macierzyńskim) z połowy urlopu rodzicielskiego (16 tyg.). Drugą połowę (16 tyg.) planuje zostawić na okres późniejszy, gdy dziecko będzie w wieku przedszkolnym. Taki podział jest dopuszczalny, przy czym zakładając, że o drugą część urlopu rodzicielskiego będzie wnioskowała jednorazowo, ewentualny urlop wychowawczy będzie mogła wykorzystać w czterech, a nie w obowiązujących pięciu częściach (patrz też rozdział VI dodatku).

Uwaga! Rezygnacja przez pracownicę, która korzystała z urlopu rodzicielskiego w trybie „z góry” i przejęcie jego części przez drugiego rodzica, nie daje podstaw do wykorzystania do 16 tygodni tego urlopu po przerwie (do zakończenia roku, w którym dziecko ukończy 6 lat). Takie stanowisko zaprezentowało Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi na pytanie naszego Wydawnictwa (pismo z 24 lutego 2016 r.).

Jak wyjaśnił resort pracy: „(...) zgodnie z art. 179¹ § 4 Kodeksu pracy pisemny wniosek dotyczący:

- 1) rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy – składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;
- 2) udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części – składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić takie wnioski.

Oznacza to, że w przypadku złożenia przez pracownicę jednego wniosku o urlop rodzicielski w pełnym wymiarze, może ona zrezygnować z niego w całości lub w części. Pracownik-ojciec wychowujący dziecko może wnioskować o ten urlop w całości lub pozostałej części.

W przypadku, gdy pracownik-ojciec nie złoży takiego wniosku lub złoży go, a następnie zrezygnuje z części takiego urlopu i wcześniej powróci do pracy, niewykorzystany urlop rodzicielski lub jego pozostała część przepada. Wnioski takie pracodawca ma obowiązek uwzględnić. W tym trybie wnioskowania o urlop rodzicielski nie ma więc możliwości wnioskowania o urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni nieprzypadający bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu.

Ze względu na brak przepisów przejściowych, a więc bezpośrednio stosowanie nowych przepisów po dniu ich wejścia w życie, w przypadku, gdy przed wejściem w życie zmian Kodeksu pracy został złożony jeden wniosek o dodatkowy urlop macierzyński i urlop rodzicielski, a następnie został złożony wniosek o rezygnację z części urlopu rodzicielskiego – nie ma możliwości wnioskowania o urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni nieprzypadający bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu.

Departament Prawa Pracy podkreśla, że prezentowane poglądy nie są wiążące dla stron stosunku pracy, Państwowej Inspekcji Pracy oraz sądów pracy. Do ustalania uprawnień pracowniczych ze stosunku pracy właściwy jest pracodawca, a spory na tym tle rozstrzygają sądy pracy. Natomiast kontrola prawidłowości stosowania przepisów prawa pracy należy do kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy.”.

2. Udzielanie urlopu rodzicielskiego po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego

Rodzic adopcyjny (tak jak biologiczny) może wystąpić o urlop rodzicielski „z góry”. Pracownik, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1 K.p. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Na takich samych zasadach jak rodzic biologiczny może następnie zmienić zdanie i zrezygnować z całości lub części urlopu rodzicielskiego na rzecz drugiego rodzica adopcyjnego (art. 182⁴ K.p.).

Pracownik-rodzic adopcyjny może też złożyć wniosek „w zwykłym trybie” (następczym), na zasadach i w terminie obowiązującym rodziców biologicznych. Ma on prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyń-

skiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:

- 32 tygodni – w razie przyjęcia jednego dziecka,
- 34 tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka,
- 29 tygodni – w razie przyjęcia dziecka w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia (art. 183 § 4 K.p.).

Przepisy dotyczące jednoczesnego korzystania z urlopu, podziału i sposobu wykorzystywania urlopu, łączenia go z pracą oraz ochrony podczas tego urlopu, obejmujące rodziców biologicznych, stosuje się odpowiednio do rodziców adopcyjnych.

3. Podział urlopu rodzicielskiego

Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- pierwszej, która w przypadku:
 - urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
 - przyjęcia na wychowanie dziecka w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie,
- sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni (art. 182^{1c} § 4 K.p.).

Przykład

Pracownica, która urodziła dziecko 12 października 2018 r. oraz jej mąż, który podlega ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu umowy zlecenia, od dnia 1 marca 2019 r. (po wykorzystaniu przez pracownicę 20 tygodni urlopu macierzyńskiego) zamierzają skorzystać po kolei z 10 tygodni odpowiednio urlopu rodzicielskiego oraz zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego. Pozostałe 12 tygodni tego urlopu (32 tyg. – 10 tyg. x 2) rodzice będą mogli wziąć bezpośrednio po poprzedniej części, albo w terminie późniejszym (do końca roku, w którym dziecko ukończy 6 lat), w całości albo w dwóch częściach, z których jedna wyniesie co najmniej 8 tygodni. Ostatnia będzie mogła wynieść 4 tygodnie, na co pozwala wyjątek zawarty w art. 182^{1c} § 4 K.p.

Ważne: Liczbę części urlopu rodzicielskiego (nie więcej niż 4) ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną-matkę dziecka lub ubezpieczonego-ojca dziecka (art. 182^{1d} § 2 K.p.).

Przykład

Założmy, że pracownica, o której mowa w poprzednim przykładzie oraz jej małżonek wykorzystają po 8 tygodni odpowiednio urlopu rodzicielskiego oraz zasiłku za okres tego urlopu, czyli łącznie 16 tygodni uprawnienia. Pozostanie do wykorzystania 16 tygodni (32 tyg. – 2 x 8 tyg.). Należy uznać, że wykorzystają w sumie dwie z czterech części urlopu rodzi-

cielskiego. Pozostaną im maksimum dwie, w drodze których będą mogli wykorzystać urlop (pobierać zasiłek) w przykładowym wymiarze: jedno z nich w dwóch częściach po 8 tygodni, oboje jednocześnie 8 tygodni, jedno z nich 10 tygodni, a następnie drugie 6 tygodni, itd. Jeżeli jednak nie wyczerpią limitu w dwóch częściach, pozostała część przepadnie.

Ważne: Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy (art. 182^{1d} § 3 K.p.).

Przykład

Pracownica złożyła wniosek o pełny urlop rodzicielski w zwykłym trybie (pod koniec urlopu macierzyńskiego), jednak okazało się, że z powodu słabej koniunktury korzystniej dla finansów rodziny będzie, jeżeli dzieckiem zajmie się jej mąż, który prowadzi jednoosobowo działalność gospodarczą i podlega ubezpieczeniu chorobowemu. Powyższe będzie możliwe po złożeniu przez pracownicę wniosku w sprawie rezygnacji z urlopu rodzicielskiego i powrotu do pracy, o ile zostanie on zaakceptowany przez pracodawcę.

Uwaga! Z przepisu art. 182^{1d} § 3 K.p. wynika, że: „(...) Pracodawca nie ma bezwzględnego obowiązku wyrażenia zgody na wcześniejszy powrót do pracy pracownika, który składał wnioski o urlop rodzicielski w trybie wskazanym w komentowanym przepisie (...)” (por. I. Jaroszevska-Ignatowska, Kodeks pracy, Komentarz dla praktyków, wyd. ODDK Gdańsk 2016, str. 805). Przyczyna odrzucenia wniosku powinna być jednak rzeczywista i obiektywna.

Przykład

Pracownica przebywająca na urlopie rodzicielskim udzielonym w trybie art. 182^{1d} § 1 K.p. na 20 tygodni, po 4 tygodniach złożyła wniosek o wcześniejszy powrót do pracy. Na jej miejsce zatrudniono osobę na zastępstwo, nie jest to jednak usprawiedliwiony powód odrzucenia wniosku urlopowanej.

4. Wnioski w sprawie urlopu rodzicielskiego

Stosownie do § 2 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek o urlop rodzicielski składany „z góry” (nie później niż 21 dni po porodzie, ewentualnie po przyjęciu dziecka) powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownicy (tudzież rodzica adopcyjnego),
- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci), na które ma być udzielony urlop rodzicielski w pełnym wymiarze,
- wskazanie daty, od której ma być udzielony urlop rodzicielski w pełnym wymiarze.

Do wniosku dołącza się skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów, albo kopię zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku określającego przewidywaną datę porodu. Ten ostatni dokument jest niezbędny wówczas, gdy urlop macierzyński został rozpoczęty przed porodem. Rodzic adopcyjny dołącza do wniosku:

- oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka

- (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci) z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą,
- kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

Przykład wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w trybie „z góry” rodzicowi adopcyjnemu

Sławomir Jantar
ul. Sosnowa 2/40
71-468 Szczecin

Szczecin, 8.12.2018 r.

Usługi Transportowe EUROTRANS
ul. Ińska 1
70-843 Szczecin

Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego składany w trybie tzw. „z góry”

Proszę o udzielenie mi urlopu rodzicielskiego w całości na przyjętego na wychowanie Kamila Małeckiego, urodzonego 17.01.2015 r., od 22.04.2019 r.

Sławomir Jantar

Załączniki:

1. Oświadczenie o dacie przyjęcia dziecka na wychowanie
2. Kopia wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, poświadczona przez sąd co do daty wystąpienia do sądu

Przykład oświadczenia o przyjęciu dziecka na wychowanie

Sławomir Jantar
ul. Sosnowa 2/40
71-468 Szczecin

Szczecin, 8.12.2018 r.

Usługi Transportowe EUROTRANS
ul. Ińska 1
70-843 Szczecin

Oświadczenie o przyjęciu dziecka na wychowanie

Oświadczam, że w dniu 3.12.2018 r. przyjąłem na wychowanie Kamila Małeckiego, urodzonego 17.01.2015 r. i wystąpiłem z wnioskiem do sądu opiekuńczego o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia.

Sławomir Jantar

Wniosek w sprawie rezygnacji z całości lub części urlopu rodzicielskiego, o który wnioskowano „z góry” i powrotu do pracy, stosownie do § 3 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownicy (rodzica adopcyjnego) oraz
- wskazanie daty przystąpienia do pracy.

Z kolei stosownie do § 4 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, rodzic przejmujący prawo do urlopu rodzicielskiego po rezygnacji drugiego rodzica powinien złożyć wniosek zawierający jego imię i nazwisko, imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci), na które ma być udzielony urlop rodzicielski oraz wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop rodzicielski. Do wniosku dołącza:

- kopię wniosku w sprawie rezygnacji z korzystania przez pracownicę (drugiego rodzica adopcyjnego) z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części lub kopię wniosku w sprawie rezygnacji przez ubezpieczoną-matkę dziecka (ubezpieczonego-drugiego rodzica adopcyjnego) z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części,
- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów.

W przypadku, gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu rodzicielskiego, zawiera się w nim także informację o liczbie części, w jakiej urlop ten został już wykorzystany, albo o liczbie wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, a także o łącznym okresie wykorzystanego urlopu rodzicielskiego lub o łącznym okresie wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego.

Rodzic adopcyjny dołącza oświadczenie o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci) zawierającego datę jego (ich) urodzenia, z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu, albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą, a ponadto kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego w przypadku, gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

Ważne: Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski składane w powyższym trybie.

Jak wynika z § 17 i 18 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, w treści wniosków o urlop rodzicielski składanych w trybie zwykłym (minimum 21 dni przed jego rozpoczęciem) należy zawrzeć:

- imię i nazwisko pracownika,
- oraz gdy wniosek dotyczy pełnego wymiaru urlopu:
 - wskazanie terminu zakończenia korzystania z urlopu macierzyńskiego albo pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego,
 - wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop rodzicielski w pełnym wymiarze;
- natomiast gdy dotyczy części urlopu:
 - wskazanie terminu zakończenia korzystania z urlopu macierzyńskiego albo zakończenia pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi

wi urlopu macierzyńskiego, a w przypadku gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu rodzicielskiego – terminu zakończenia poprzedniej części tego urlopu albo terminu zakończenia pobierania zasiłku za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego,

- wskazanie okresu dotychczas wykorzystanego urlopu rodzicielskiego lub zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego oraz liczby wykorzystanych części urlopu rodzicielskiego, w przypadku gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu rodzicielskiego, lub liczby wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego,
- wskazanie okresu, na który ma być udzielona część urlopu rodzicielskiego, przypadającego bezpośrednio po zakończeniu korzystania z urlopu macierzyńskiego albo zasiłku za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, a w przypadku gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu rodzicielskiego – przypadającego bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej części urlopu rodzicielskiego albo bezpośrednio po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego.

Do wniosku załącza się skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów oraz oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z uprawnień przez drugiego rodzica (rodzica adopcyjnego) albo o okresie, w którym będzie on korzystał z urlopu albo z zasiłku. Rodzic adopcyjny dołącza dodatkowo dokumenty wymagane do wniosku „z góry”.

Wniosek o urlop rodzicielski po przerwie (wykorzystywany do końca roku, w którym dziecko ukończy 6 lat) powinien zawierać analogiczne dane, z tym że ta część urlopu nie musi posiadać cechy bezpośredniości. Także załączniki pozostają bez zmian.

Rozporządzenie w sprawie dokumentacji nie zawiera wytycznych co do wniosku w sprawie przerwania (rezygnacji) z urlopu rodzicielskiego udzielonego w trybie „z dołu”. Należy przyjąć, że wystarczające będzie pismo wskazujące propozycję daty powrotu do pracy.

Przykład

Pracownica, o której mowa w poprzednim przykładzie, złożyła pracodawcy wniosek o następującej treści: „Proszę o umożliwienie przerwania urlopu rodzicielskiego po upływie 6 tygodni i powrotu do pracy od 20 lutego 2019 r.”.

Wniosek pracownicy pozostaje w zgodzie z obowiązującymi przepisami (pierwsza część urlopu rodzicielskiego może wynieść tylko 6 tygodni). Przy czym powrót do pracy (rezygnacja z urlopu rodzicielskiego, o który pracownik wnioskował w trybie zwykłym) wymaga zgody pracodawcy.

Uwaga! W myśl art. 182^{1g} K.p., do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio m.in. art. 180 § 6-17 K.p. Oznacza to, że w określonych sytuacjach, a mianowicie niezdolności do samodzielnej egzystencji matki posiadającej status pracownicy bądź matki ubezpieczonej z innego tytułu, jej pobytu w szpitalu, zgonu albo porzucenia przez nią dziecka, a także zgonu, porzucenia dziecka lub niezdolności do samodzielnej egzystencji matki nieubezpieczonej, z urlopu tego może korzystać nie tylko ojciec, lecz także inny członek najbliższej rodziny. To samo dotyczy sytuacji, w której nieaktywna dotąd matka podejmie zatrudnienie co najmniej w wymiarze 1/2 etatu.

5. Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą

Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy (art. 182^{1e} § 1 K.p.).

Podjęcie pracy na część etatu następuje na pisemny wniosek pracownika złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Jak wynika z § 20 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek w omawianej sprawie powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika,
- określenie wymiaru czasu pracy,
- wskazanie okresu, w którym pracownik zamierza łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- oświadczenie pracownika o zamiarze łączenia części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu z pracą w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, z określeniem wymiaru czasu pracy, albo o braku takiego zamiaru.

Bardzo istotne znaczenie ma ostatnia z wymaganych informacji, która będzie miała zasadniczy wpływ na ostateczną długość urlopu rodzicielskiego, co omawiamy w dalszej części dodatku.

Przykład wniosku w sprawie łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy

Magdalena Kawalec
ul. Krakowska 22/2
71-017 Szczecin

Szczecin, 10.12.2018 r.

PW DRUKOFF sp. z o.o.
ul. Zimowa 1
70-807 Szczecin

Wniosek w sprawie łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy

Proszę o umożliwienie mi łączenia urlopu rodzicielskiego na córkę Hannę Kawalec, urodzoną 1.09.2018 r., z wykonywaniem pracy w obniżonym wymiarze, tj. 1/2 etatu, w okresie od 19.01.2019 r. do 5.04.2019 r.

Oświadczam, że nie będę łączyć części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużania tego urlopu, z pracą w niepełnym wymiarze.

Magdalena Kawalec

Uwaga! Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy musi poinformować pracownika na piśmie (art. 182^{1e} § 2 K.p.).

6. Wydłużenie urlopu rodzicielskiego z powodu łączenia go z pracą

W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 64 tygodni w przypadku urodzenia przy jednym porodzie/przyjęcia na wychowanie jednego dziecka oraz
- 68 tygodni – w przypadku urodzenia przy jednym porodzie/przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka (art. 182^{1f} § 1 K.p.).

Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego. Przy czym proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części, która jest łączona z pracą. Jeżeli „wydłużenie” nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest udzielane w dniach, a niepełny dzień pomija się (art. 182^{1f} § 2-4 K.p.).

Przykład

W przypadku zaakceptowania wniosku pracownicy, zaprezentowanego w poprzednim punkcie, jej urlop rodzicielski ulegnie wydłużeniu o 5 tygodni i 3 dni, co wynika z wyliczenia: 11 tyg. łączenia urlopu z pracą x 1/2 etatu = 5,5 tyg., 7 dni x 0,5 = 3,5 dnia, a po pominięciu niepełnego dnia – 3 dni. Dotyczy to przy tym takiej sytuacji, w której podczas wydłużenia pracownica nie będzie łączyć urlopu rodzicielskiego z pracą.

Przypadek, w którym część wydłużoną pracownik także zamierza łączyć z pracą, reguluje art. 182^{1f} § 7 K.p. Wówczas:

- pracownik musi to we wniosku zaznaczyć, inaczej pozbawi pracodawcę możliwości prawidłowego obliczenia „wydłużenia”,
- „wydłużenie” oblicza się metodą określoną w art. 182^{1f} § 7 K.p.

Ważne: W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, obliczonej zgodnie z art. 182^{1f} § 2 K.p., z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. Zaokrąglenia stosuje się odpowiednio.

Przykład

Założmy, że pracownica, o której mowa w poprzednim przykładzie, zaznaczyła we wniosku, że w okresie wydłużenia urlopu także zamierza pracować na 1/2 etatu. W tej sytuacji urlop rodzicielski ostatecznie ulegnie wydłużeniu o 11 tygodni. Wynika to z następującego wyliczenia: 5,5 tyg. : (1 – 1/2 etatu) = 11 tyg.

Z wniosku pracownicy oraz wyliczenia wynika, że pracownica będzie korzystała z całego urlopu rodzicielskiego (32 tyg., o ile wykorzystuje pełny wymiar) oraz 11 tygodni przedłużenia (co daje łącznie 43 tyg. i nie przekracza wymiaru maksymalnego), z tym że 11 tygodni urlopu rodzicielskiego w „podstawowym” okresie oraz 11 tygodni jego wydłużenia pracownica będzie łączyła z pracą na 1/2 etatu.

7. Rezygnacja z łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą

Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości rezygnacji z łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą. Kwestię tę rozważało Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opowiadając się za istnieniem takiej możliwości po dojściu stron do konsensusu w tej sprawie.

Resort pracy w piśmie udostępnionym naszemu Wydawnictwu 7 kwietnia 2016 r. wyjaśnił, że: „(...) Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości zrezygnowania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy przed upływem okresu objętego wnioskiem, o którym mowa w art. 182^{1a} § 1 Kodeksu pracy.

Jednakże zgodnie z zasadami prawa cywilnego strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, zatem stosując wykładnię przepisów na korzyść pracownika nie ma przeszkód, aby strony stosunku pracy na mocy porozumienia zmodyfikowały treść wniosku o łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą w odniesieniu do okresu objętego tym wnioskiem oraz sposobu wykorzystania proporcjonalnie wydłużonej części tego urlopu (art. 300 Kodeksu pracy w związku z art. 353¹ Kodeksu cywilnego). (...)”.

8. Organizacja czasu pracy podczas łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą

W kwestii organizacji czasu pracy w okresie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą na część etatu stanowisko zajęło Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Jak wyjaśnił resort pracy w piśmie powołanym w poprzednim ustępie: „(...) to pracodawca ustala pracownikowi rozkład jego czasu pracy. Pracodawca jest bowiem, zgodnie z art. 94 pkt 2 Kodeksu pracy, zobowiązany organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. (...)”.

Konkretny rozkład czasu pracy może więc przewidywać różnej długości dniówki, a praca może być wykonywana we wszystkie bądź tylko niektóre dni robocze, nie dłużej niż 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 K.p.). Powinien on także przewidywać minimalny, co najmniej 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek dobowy i co najmniej 35-godzinny nieprzerwany odpoczynek tygodniowy (art. 132 i 133 K.p.). Przypominamy, że sposób organizowania pracy podczas łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą na część etatu był przedmiotem analizy resortu pracy również na stronie internetowej omawiającej problematykę uprawnień rodzicielskich (www.rodzicielski.gov.pl).

W powołanym wyżej wyjaśnieniu, resort pracy odniósł się także do możliwości zlecenia pracownikowi łączącemu urlop rodzicielski z pracą na część etatu pracy pozarozkładowej. Zdaniem Ministerstwa: „(...) nie jest możliwe polecenie pracownikowi pracy ponadwymiarowej (wykraczającej poza godziny jego pracy zaplanowane w rozkładzie czasu pracy w ramach 8 godzinnego dobowego wymiaru jego czasu pracy). Przykładowo, jeżeli pracownik

w danym dniu ma zaplanowane 4 godziny pracy (od 8:00 do 12:00) i w następnych 4 godzinach (od 12:00 do 16:00) korzysta z urlopu rodzicielskiego, nie jest możliwe polecenie pracownikowi pracy ponadwymiarowej (np. od 12:00 do 14:00).

W omawianym przypadku wydaje się natomiast możliwe polecenie pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych, z przyczyn o których mowa w art. 151 § 1 Kodeksu pracy. Przykładowo, jeżeli pracownik w danym dniu ma zaplanowaną pracę w godzinach 8:00-12:00, a z urlopu rodzicielskiego korzysta w godzinach 12:00-16:00, to pracodawca może polecić mu pracę nadliczbową począwszy od godziny 16:00, uwzględniając konieczność zapewnienia co najmniej 11-godzinnego odpoczynku dobowego. (...).

V. URLOP OJCOWSKI

Zgodnie z art. 182³ § 1 K.p., pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia albo
- do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Ważne: Przy obliczaniu wieku osoby fizycznej termin upływa z początkiem ostatniego dnia (art. 112 K.c. w związku z art. 300 K.p.).

Przykład

Dwóm pracownikom spółki w 2018 r. urodziły się dzieci, z tym że pracownikowi A w dniu 25 września 2018 r. jedno dziecko, a pracownikowi B w dniu 30 listopada 2018 r. bliźnięta. Każdemu z nich przysługuje prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni (por. stanowisko PIP, znak pisma: GPP-316-4560-3-1/10/PE/RP), który mogą wykorzystać odpowiednio do 24 września 2020 r. i do 29 listopada 2020 r. łącznie.

Urlop ojcowski przysługuje niezależnie od pozostałych urlopów związanych z rodzicielstwem, tj. macierzyńskiego, rodzicielskiego czy wychowawczego, a także bez względu na status matki dziecka (pracownica, ubezpieczona z innego tytułu, nieaktywna zawodowo) oraz relacje między rodzicami (pozostawanie/niepozostawanie w związku, formalnym/niefORMALNYM).

Przykład

Żona pracownika, zajmująca się gospodarstwem domowym (nieaktywna zawodowo) urodziła dziecko. Pracownikowi nie przysługuje urlop macierzyński, ani kolejne urlopy związane z rodzicielstwem, za wyjątkiem ojcowskiego. Powinien go wykorzystać do ukończenia przez dziecko 2 lat. Ewentualne podjęcie przez żonę aktywności zawodowej nie będzie miało wpływu na prawo do tego urlopu.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień (art. 182³ § 1¹ K.p.). Pracownik może go więc wykorzystać w częściach po 7 dni każda, które będą obejmowały wszystkie kolejne dni

(robocze i wolne). Do urlopu tego stosuje się bowiem odpowiednio art. 183¹ § 1 K.p., zgodnie z którym przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

Przykład

Pracownik zatrudniony przy pilnowaniu, posiadający kilkumiesięczne dziecko, który nie korzystał dotychczas z urlopu ojcowskiego, wystąpił o dwa tygodnie tego urlopu na okres okołoświąteczny, licząc od wigilii 24 grudnia 2018 r. W tygodniu rozpoczętym w tym dniu miał wykonywać pracę tylko w wigilię oraz w drugi dzień Bożego Narodzenia. Niezależnie od tego jest zobowiązany wykorzystać przynajmniej 7-dniowy urlop w ciągłości.

Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Jak wynika z § 21 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika oraz
- wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop ojcowski albo jego część.

Do wniosku dołącza się:

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów,
- kopię prawomocnego postanowienia sądu o przysposobieniu dziecka, w przypadku gdy wniosek dotyczy udzielenia urlopu ojcowskiego albo jego części na dziecko przysposobione,
- oświadczenie pracownika-ojca wychowującego dziecko, czy korzystał z urlopu ojcowskiego,
- kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

Ważne: Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika o urlop ojcowski.

Przykład wniosku o udzielenie urlopu ojcowskiego

Szymon Kowal
ul. Spadzista 100/1
70-701 Szczecin

Szczecin, 5.12.2018 r.

Hurtownia Paliw Płynnych Sp. z o.o.
ul. Lniana 1
70-870 Szczecin

Wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego

Proszę o udzielenie mi urlopu ojcowskiego na córkę Zuzannę Kowal, urodzoną 20.02.2018 r., w wymiarze 1 tygodnia, w okresie od 24 do 30.12.2018 r.

Szymon Kowal

Załączniki:

1. Skrócony odpis aktu urodzenia dziecka
2. Oświadczenie w sprawie korzystania z urlopu ojcowskiego

Przykład oświadczenia w sprawie korzystania z urlopu ojcowskiego

Szymon Kowal
ul. Spadzista 100/1
70-701 Szczecin

Szczecin, 5.12.2018 r.

Hurtownia Paliw Płynnych Sp. z o.o.
ul. Lniana 1
70-870 Szczecin

Oświadczenie w sprawie korzystania z urlopu ojcowskiego

Oświadczam, że dotychczas nie korzystałem z urlopu ojcowskiego na córkę Zuzannę Kowal, urodzoną 20.02.2018 r.

Szymon Kowal

VI. URLOP WYCHOWAWCZY

1. Prawo do urlopu wychowawczego oraz jego wymiar

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Ważne: Urlop wychowawczy jest zwolnieniem od pracy udzielanym na wniosek pracownika-opiekuna małego dziecka w celu sprawowania nad nim osobistej opieki. Opiekunem jest każdy, kto przyjął dziecko pod opiekę w zamiarze stałego wychowywania.

Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia (art. 186 § 1 K.p.).

Przykład

Pracodawca zatrudnił nigdzie dotychczas nie pracującą matkę 2-letniego dziecka. Po przepracowaniu 6 miesięcy zyska ona prawo do urlopu wychowawczego. Gdyby uprzednio pracowała (nie dotyczy prowadzenia działalności gospodarczej lub wykonywania czynności na podstawie umowy prawa cywilnego, np. zlecenia), to stosownie do tego okresu, mogłaby nabyć prawo do urlopu wychowawczego nawet od pierwszego dnia zatrudnienia, z tym że jest to urlop fakultatywny, który wymaga wniosku zainteresowanego.

Przykład

Nowo zatrudniony pracownik, posiadający dziecko w wieku 1 roku, udokumentował 6-miesięczny staż z prawem do stypendium.

Do stażu pracy dla celów urlopu wychowawczego należy zaliczyć okres obecnego zatrudnienia oraz staż z prawem do stypendium, co wynika z art. 79 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 z późn. zm.).

Zgodnie z powołanym przepisem, okresy pobierania stypendium przyznanego m.in. bezrobotnemu w okresie odbywania stażu na podstawie skierowania starosty, wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych. Oznacza to, że od pierwszego dnia zatrudnienia pracownik może wnioskować o urlop wychowawczy.

Przykład

Pracownica, która 1 stycznia 2018 r. podjęła pierwsze zatrudnienie w życiu, w marcu 2018 r. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia porodu. Obecnie korzysta z urlopu macierzyńskiego. Do okresu zatrudnienia wymaganego dla nabycia prawa do urlopu wychowawczego należy jej zaliczyć zarówno okresy efektywnej pracy, jak i choroby oraz urlopów macierzyńskiego i ewentualnie rodzicielskiego. W świetle powyższego, pracownica już spełnia warunek co najmniej 6-miesięcznego stażu pracy wymaganego dla nabycia prawa do urlopu wychowawczego.

Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Jeżeli jednak z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu udzielanego do 6. roku życia, pracownik może skorzystać z kolejnego urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia.

Ważne: Urlop wychowawczy (tzw. podstawowy oraz z tytułu niepełnosprawności dziecka) w wymiarze po trzy lata, przysługuje łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka. Jednak każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z tego wymiaru, bez możliwości przeniesienia tego prawa na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka (art. 186 § 3¹ i 4 K.p.).

Problematykę tę wyjaśnił resort pracy w piśmie udostępnionym naszemu Wydawnictwu 25 października 2013 r., w którym czytamy: „(...) Jeżeli zatem oboje rodzice lub opiekunowie dziecka żyją i korzystają z pełnej władzy rodzicielskiej, to maksymalny wymiar urlopu wychowawczego jaki może wykorzystać jeden z nich wynosi 35 miesięcy.”

Uwaga! Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu w części przysługującej wyłącznie temu rodzicowi.

Przykład

Pracownik skorzystał z rocznego urlopu wychowawczego na dziecko urodzone w 2015 r. w okresie od 15 października 2017 r. do 14 października 2018 r. Obecnie planuje skorzystać z tego urlopu matka dziecka. Może ona wystąpić o 24 miesiące urlopu wychowawczego, gdyż ojciec wykorzystał już swoją część niezbywalną.

Przykład

Rodzice dziecka niepełnosprawnego w wieku 1,5 roku są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Z powodu konieczności zapewnienia dziecku całodobowej opieki, z pełnego

„podstawowego” urlopu wychowawczego oraz urlopu z tytułu niepełnosprawności zamierza skorzystać ojciec dziecka. Matka pozostanie aktywna zawodowo.

Ojciec dziecka będzie mógł wykorzystać 35 miesięcy „podstawowego” urlopu wychowawczego, a ponadto będzie mógł ubiegać się o 35 miesięcy urlopu wychowawczego związanego z niepełnosprawnością dziecka.

Przykład

Pracownica, która posiada roczne dziecko, w październiku 2018 r. wystąpiła o 36-miesięczny urlop wychowawczy. Do wniosku dołączyła oświadczenie, iż z urlopu tego nie będzie korzystał ojciec dziecka.

Oświadczenie to nie wywiera skutku w postaci prawa do pełnych 36 miesięcy urlopu. Pracownica może skorzystać z 35 miesięcy urlopu. Pozostały miesiąc, o ile nie zostanie wykorzystany przez ojca, przepadnie.

Rodzic dziecka ma prawo do pełnego urlopu wychowawczego, tj. w wymiarze 36 miesięcy, jeżeli:

- drugi rodzic dziecka nie żyje,
- drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Dotyczy to zarówno podstawowego urlopu wychowawczego, jak i urlopu z tytułu niepełnosprawności dziecka. Ta sama zasada obowiązuje, gdy dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna. Wówczas pracownikowi przysługuje urlop wychowawczy w wymiarze pełnym – do 36 miesięcy.

Od 2 stycznia 2016 r. zniesiono limit w zakresie jednoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego, z tym że łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać wymiaru maksymalnego, o którym mowa wyżej. Oznacza to, że nawet przez 18 (w razie niepełnosprawności dziecka przez 36) miesięcy rodzice bądź opiekunowie dziecka mogą się nim zajmować jednocześnie, w ramach urlopu wychowawczego.

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. W myśl § 23 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek o urlop wychowawczy albo jego część powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika,
- imię i nazwisko dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy albo jego część,
- wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop wychowawczy albo jego część na dane dziecko,
- wskazanie okresu urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko,
- określenie liczby części urlopu wychowawczego, z których dotychczas skorzystano na dane dziecko.

Uwaga! Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. Przy czym, jeżeli wnioskodawca uprzednio skorzystał z urlopu rodzicielskiego po przerwie (chodzi o część

wynoszącą nie więcej niż 16 tygodni, która na mocy art. 182^{1c} § 1 K.p. może być wykorzystana do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia), to liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

Przykład

Pracownica, która skorzystała z pierwszych 30 tygodni urlopu rodzicielskiego w 2016 r., pozostałe 2 tygodnie wykorzystwała w początkach okresu przedszkolnego dziecka, tj. we wrześniu br. Złożenie wniosku o „odroczoną” część urlopu rodzicielskiego skutkuje tym, że pracownica może wnioskować o urlop wychowawczy najwyżej czterokrotnie.

Do wniosku pracownik powinien załączyć:

- oświadczenie pracownika dotyczące korzystania z części urlopu rodzicielskiego na dane dziecko w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu poprzedniej części urlopu rodzicielskiego albo zaświadczenia za okres odpowiadający okresowi części urlopu rodzicielskiego, ze wskazaniem liczby części urlopu wykorzystanych w taki sposób,
- oświadczenie o braku zamiaru korzystania przez drugiego rodzica albo opiekuna dziecka z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi rodzic albo opiekun dziecka zamierza korzystać z urlopu wychowawczego w okresie objętym wnioskiem (oświadczenie nie jest wymagane w razie ograniczenia drugiemu rodzicowi albo pozbawienia drugiego rodzica władzy rodzicielskiej lub ograniczenia albo zwolnienia z opieki drugiego opiekuna dziecka),
- w przypadku ograniczenia albo pozbawienia drugiego rodzica władzy rodzicielskiej lub zwolnienia z opieki drugiego opiekuna dziecka – kopię prawomocnego orzeczenia sądu w tej sprawie lub oświadczenie pracownika, że zachodzą niedające się usunąć przeszkody do uzyskania informacji od drugiego rodzica lub opiekuna dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku albo o okresie, w którym drugi rodzic lub opiekun dziecka zamierza korzystać z urlopu wychowawczego w okresie objętym wnioskiem,
- kopię prawomocnego orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy, w przypadku wnioskowania o urlop z tego tytułu,
- w przypadku wnioskowania o udzielenie urlopu wychowawczego w wymiarze 36 miesięcy albo o udzielenie części urlopu wychowawczego, której wymiar łącznie z dotychczas wykorzystanym wymiarem urlopu wychowawczego wyniesie 36 miesięcy, w zależności od okoliczności:
 - skrócony odpis aktu zgonu drugiego rodzica dziecka albo
 - kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ubezwłasnowolnieniu drugiego rodzica dziecka albo dokument potwierdzający niepełnoletność drugiego rodzica dziecka, gdy rodzice nie są małżeństwem, albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu o ustaleniu ojcostwa, w którym sąd nie przyznał ojcu władzy rodzicielskiej, albo
 - kopię prawomocnego orzeczenia sądu o pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej albo o jej ograniczeniu lub zawieszeniu, albo
 - kopię prawomocnego orzeczenia sądu o przyznaniu opieki nad dzieckiem jednemu opiekunowi albo zwolnieniu drugiego opiekuna z tej opieki.

Przykład

Pracownica, o której mowa w poprzednim przykładzie, sama zajmuje się wychowywaniem dziecka, gdyż jego ojciec wyjechał za granicę i nie ma z nim kontaktu. Założmy, że dziecko nie zaadoptuje się w przedszkolu i po dwóch tygodniach urlopu rodzicielskiego pracownica zdecyduje się na kilkumiesięczny urlop wychowawczy. W tej sprawie złoży wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego, oświadczenie o korzystaniu z urlopu rodzicielskiego z przerwą, z zaznaczeniem liczby części wykorzystanych po przerwie, oświadczenie w sprawie korzystania z urlopu przez ojca dziecka.

Przykład wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego

Oliwia Kaczmarek

Szczecin, 13.11.2018 r.

ul. Słowackiego 101/10

70-854 Szczecin

Biurowisko Rachunkowe BILANS Sp. z o.o.

ul. Krokusowa 1/1

71-804 Szczecin

Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego

Proszę o udzielenie mi urlopu wychowawczego na córkę Zofię Kaczmarek, urodzoną 17.11.2015 r., w okresie od 7.12.2018 r. do 6.05.2019 r.

Jednocześnie oświadczam, że dotychczas nie korzystano z urlopu wychowawczego na ww. dziecko.

Oliwia Kaczmarek

Załączniki:

Oświadczenie w sprawie korzystania z urlopu rodzicielskiego z przerwą

Oświadczenie w sprawie korzystania z urlopu wychowawczego przez drugiego rodzica

Przykład oświadczenia załączanego do wniosku o urlop wychowawczy

Oliwia Kaczmarek

Szczecin, 13.11.2018 r.

ul. Słowackiego 101/10

70-854 Szczecin

Biurowisko Rachunkowe BILANS Sp. z o.o.

ul. Krokusowa 1/1

71-804 Szczecin

Oświadczenie do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego

Oświadczam, że z dwóch tygodni urlopu rodzicielskiego, na córkę Zofię Kaczmarek, urodzoną 17.11.2015 r., korzystałam w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. W podany sposób wykorzystałam jedną część urlopu rodzicielskiego.

Oświadczam, że nie mam kontaktu z ojcem dziecka, w związku z czym nie mogę uzyskać informacji co do zamiaru korzystania przez niego z urlopu wychowawczego w okresie wskazanym we wniosku.

Oliwia Kaczmarek

Pracownica będzie mogła występować o urlop wychowawczy jeszcze trzykrotnie.

Przepisy kodeksowe nie określają wprost jak obliczać okres urlopu wychowawczego, a opinie doktryny są niejednolite. Wobec powyższego nasza redakcja zwróciła się z zapytaniem w tej sprawie do resortu pracy, na które 2 czerwca 2016 r. uzyskała następującą odpowiedź: „(...) *Dopuszczalny 36-miesięczny okres urlopu wychowawczego należy, zdaniem Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, obliczać z uwzględnieniem orzecznictwa sądowego dotyczącego ustalania okresu zatrudnienia pracownika. Jak orzekł Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 11 grudnia 2009 r. (II PK 223/09, LEX nr 585777) sposób liczenia terminów określonych w przepisach Kodeksu cywilnego nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do tego wyroku „w judykaturze utrwalony jest pogląd, że sposób liczenia terminów określonych w przepisach Kodeksu cywilnego nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, OSNCP 1992 z. 1 poz. 10, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96, OSNP 1997 nr 17, poz. 310).*

Zasady nabycia uprawnień pracowniczych są zatem zawarte w postanowieniach prawa pracy i odbiegają od reguł prawa cywilnego. Uznając zaś, że kwestia ta jest uregulowana w prawie pracy – jakkolwiek nie wprost – nie ma podstaw, by sięgać do Kodeksu cywilnego, gdyż w myśl art. 300 K.p. stosujemy go do stosunków pracy tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy.

Zdaniem Departamentu oznacza to, że jeżeli urlop wychowawczy został udzielony od dnia 4 kwietnia 2016 r., to 6 miesięczny okres urlopu wychowawczego upływa 3 października 2016 r. Natomiast jeżeli występują między częściami urlopu wychowawczego przerwy, to dla ustalenia kiedy miną dopuszczalne 36 miesięcy, należy sumować pełne kolejne nieprzerwane miesiące urlopu wychowawczego, przyjmując, że okres miesiąca upływa w dniu poprzedzającym dzień, który datą odpowiada początkowemu dniowi okresu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca (np. miesiąc liczony od dnia 4 kwietnia upływa w dniu 3 maja). Należy także zsumować dni „wystające” poza pełne miesiące, przyjmując 30 dni za jeden miesiąc.

Departament Prawa Pracy podkreśla, że jego poglądy nie są wiążące dla pracowników, pracodawców, Państwowej Inspekcji Pracy ani sądów pracy. Organem uprawnionym do oceny prawidłowości stosowania przepisów prawa pracy przez pracodawców jest Państwowa Inspekcja Pracy, a spory ze stosunku pracy rozstrzygają sądy pracy.”.

Przykład

Pracownica wystąpiła o pełny przysługujący jej wymiar urlopu wychowawczego (35 m-cy) na roczne dziecko. Urlop rozpoczął się 14 września 2018 r., a zatem powinien trwać do 13 sierpnia 2021 r.

Założmy, że pracownica otrzymała propozycję intratnej pracy i złożyła wypowiedzenie dotychczasowej umowy, które zakończy bieg 31 grudnia 2018 r., jednocześnie kończąc urlop wychowawczy. Od poniedziałku 7 stycznia 2019 r. (po kilkudniowej przerwie) z pozostałego urlopu wychowawczego zamierza skorzystać pracownik-ojciec dziecka. Będzie mu przysługiwał urlop wychowawczy do 18 września 2021 r., co wynika z wyliczenia:

- okres urlopu wykorzystany przez matkę: 3 m-ce i 18 dni,*
- różnica do wykorzystania (po przerwie) przez ojca: 36 m-cy – 3 m-ce i 18 dni*
= 32 m-ce i 12 dni.

Ważne: Jeżeli wniosek o urlop wychowawczy został złożony bez zachowania terminu, pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu. Oświadczenie pracownika w tej sprawie wymaga formy pisemnej (art. 186 § 7 ostatnie zdanie K.p.). Rozporządzenie w sprawie dokumentacji nie określa treści takiego wniosku, stąd należy przyjąć, że wymagane jest jedynie wyraźne wycofanie wniosku, w określonym powyżej terminie.

Po rozpoczęciu urlopu pracownik może z niego zrezygnować:

- w każdym czasie – za zgodą pracodawcy,
- po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy (art. 186³ K.p.).

Z przepisu należy wnosić, że w przypadku niedochowania terminu, pracodawca, który nie może dopuścić pracownika do pracy w proponowanym przez niego terminie, powinien tego dokonać najpóźniej po upływie 30 dni.

Przykład

Pracownica przebywająca na dwuletnim urlopie wychowawczym, który miał trwać do końca 2018 r. na początku listopada br. zrezygnowała z urlopu oraz zadeklarowała gotowość natychmiastowego przystąpienia do pracy. Reorganizacja stanowisk będąca konsekwencją jej urlopu spowodowała, że pracodawca nie miał wówczas wolnego miejsca pracy. W tej sytuacji mógł on jedynie odmówić zgody na powrót natychmiastowy. Posiadał 30 dni na przygotowanie dla pracownicy stanowiska pracy.

2. Obniżenie wymiaru czasu pracy osoby uprawnionej do urlopu wychowawczego

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może zamiast o ten urlop złożyć wniosek o obniżenie wymiaru jego czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika (art. 186⁷ § 1 K.p.).

Z treści wskazanego przepisu wynika, że na wniosek pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego następuje obniżenie wymiaru jego czasu pracy w ramach zawartej umowy o pracę, co oznacza, iż pracownik będzie wykonywał swoje dotychczasowe obowiązki w zmniejszonym wymiarze godzin.

Przykład

Pracownica uprawniona do urlopu wychowawczego złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 3/4 etatu. Wymiar czasu pracy wskazany we wniosku mieści się w określonych granicach, zatem pracodawca jest związany wnioskiem pracownicy.

Wniosek składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Zgodnie z § 24 rozporządzenia w sprawie dokumentacji, wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu, powinien zawierać:

- imię i nazwisko pracownika,
- imię i nazwisko dziecka, na które mógłby być udzielony urlop wychowawczy,
- wskazanie okresu, przez który pracownik zamierza wykonywać pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy,
- wskazanie wymiaru czasu pracy, w którym pracownik zamierza wykonywać pracę.

Do wniosku należy dołączyć:

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów,
- oświadczenie o okresie, w którym pracownik dotychczas korzystał z wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego.

Przykład wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy

Monika Mazzi
ul. Srebrna 10/1
70-704 Szczecin

Szczecin, 5.12.2018 r.

**Biuro Biegłych Rewidentów
REWIZOR S.A.
ul. Wakacyjna 1/1
70-783 Szczecin**

Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego

Jako uprawniona do urlopu wychowawczego na syna Maksymiliana Mazzi, urodzonego 12.12.2017 r., proszę o obniżenie wymiaru czasu pracy do 3/4 etatu, w okresie od 1.01.2019 r. do 31.08.2019 r.

Monika Mazzi

Załączniki:

1. Skrócony odpis aktu urodzenia dziecka
2. Oświadczenie w sprawie dotychczasowego korzystania z obniżenia wymiaru

Przykład oświadczenia załączanego do wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy

Monika Mazzi
ul. Srebrna 10/1
70-704 Szczecin

Szczecin, 5.12.2018 r.

**Biuro Biegłych Rewidentów
REWIZOR S.A.
ul. Wakacyjna 1/1
70-783 Szczecin**

Oświadczenie do wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy

Oświadczam, że nie korzystałam z obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie uprawnienia do urlopu wychowawczego na syna Maksymiliana Mazzi, urodzonego 12.12.2017 r.

Monika Mazzi

3. Praca zarobkowa w czasie urlopu wychowawczego

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową albo inną działalność u dotychczasowego lub innego pracodawcy, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (art. 186² § 1 K.p.). Przepis ten umożliwia pracownikowi korzystającemu z urlopu wychowawczego podjęcie pracy zarobkowej na podstawie umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej (lub innej aktywności zawodowej albo pozazawodowej), jeżeli nie koliduje to ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem. Co istotne, przepisy prawa pracy nie nakładają na urlopowanego obowiązku uzyskiwania zgody na dodatkowe zatrudnienie od pracodawcy udzielającego urlopu.

Przykład

Pracownica jest zatrudniona na stanowisku sprzątaczkii na 3/4 etatu od poniedziałku do piątku od 14⁰⁰ do 20⁰⁰ i obecnie korzysta w ramach tej umowy z urlopu wychowawczego. Na podstawie odrębnej umowy pracodawca zatrudnił tę pracownicę dodatkowo na 1/4 etatu na stanowisku portiera, które to czynności pracownica wykonuje jedynie w weekendy. Pracownica nie zaprzestała sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, gdyż w podstawowym czasie pracy nie wykonuje pracy, zatem jest to zgodne z przepisami prawa.

4. Odwołanie z urlopu wychowawczego

W razie ustalenia, że pracownik korzystający z urlopu wychowawczego trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa tego pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym. Termin ten nie może być dłuższy niż 30 dni od dnia powzięcia wiadomości w sprawie i nie krótszy niż 3 dni od dnia wezwania (art. 186² § 2 K.p.).

Uwaga! Ustawodawca nie określił w jakich okolicznościach dochodzi do stałego zaprzestania opieki nad dzieckiem. Pomocne może być natomiast orzecznictwo. Przykładowo Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z 25 marca 2011 r. (sygn. akt I OSK 2066/10) uznał, że podjęcie pracy zarobkowej czy nauki w wymiarze co najmniej 1/2 etatu wyklucza sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w rozumieniu art. 186² K.p. Jego zdaniem: „(...) Istotą takiej osobistej opieki jest to, że dla osoby korzystającej z urlopu wychowawczego zasadniczym, stałym i codziennym obowiązkiem jest zapewnienie dziecku niezbędnych środków bezpieczeństwa, utrzymania, rozwoju i wychowania i to w takim zakresie, w jakim równoczesne sprawowanie opieki przez inne osoby jest zbędne. (...)”. Sąd ten wskazał też, iż: „(...) w rozliczeniu dobowym sprawowanej opieki mogą istnieć przerwy w kontakcie dziecka z rodzicem (zakupy, wizyty lekarskie, kontakty z dziadkami), sytuacji takich nie można jednak porównywać z przerwami spowodowanymi zatrudnieniem. (...)”.

Przykład

Pracownica zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie podstawowym korzysta z urlopu wychowawczego. Jednocześnie podjęła jednoosobową działalność gospodarczą, polegającą na prowadzeniu stoiska z akcesoriami do telefonów komórkowych, które sama zaopatruje i obsługuje od 8⁰⁰ do 18⁰⁰. Tylko wyjątkowo zastępują ją inni członkowie rodziny. Pracodawca uznał, że pracownica zaprzestała osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem i wezwał ją do stawienia się do pracy. Postępowanie pracodawcy należy uznać za zasadne.

VII. OCHRONA ZATRUDNIENIA ZWIĄZANA Z URLOPAMI Z TYTUŁU RODZICIELSTWA

1. Ochrona stosunku pracy

Prawo pracy przewiduje szczególną ochronę trwałości stosunku pracy ze względu na funkcje rodzicielskie pracownika. Ochronie takiej podlega pracownica m.in. w okresie urlopu macierzyńskiego. Ochronie podlega także pracownik-ojciec wychowujący dziecko, o ile korzysta z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub ojcowskiego (w czasie tego urlopu), a obecnie także inny członek najbliższej rodziny w czasie urlopu rodzicielskiego.

Ważne: Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy (art. 177 § 1 K.p.).

Na mocy tego przepisu, pracownica jest chroniona zarówno przed wypowiedzeniem, jak i przed rozwiązaniem stosunku pracy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy (w drodze art. 52 K.p.) i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy w tym trybie. Trzeba przy tym pamiętać, że funkcjonowanie i zakres szczególnej ochrony stosunku pracy, o której mowa powyżej, nie zależą od rodzaju umowy o pracę ani od podstawy prawnej nawiązania tego stosunku. Ochrona nie występuje jedynie w okresie próbnym, nieprzekraczającym jednego miesiąca.

Przepisy Kodeksu pracy przewidują okoliczności szczególne, w których ochrona jest wyłączona. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w okresie urlopu macierzyńskiego w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji (art. 177 § 4 K.p.). Jest wówczas zobowiązany

uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania z nią umowy o pracę.

Po powrocie z urlopu macierzyńskiego pracownica nie korzysta już ze szczególnej ochrony i pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę bądź zmienić jej warunki na ogólnych zasadach określonych przepisami prawa pracy.

Przepisy zakazujące rozwiązania bądź wypowiedzenia stosunku pracy dotyczą także pracownika-ojca dziecka, wychowującego dziecko, o ile korzysta z uprawnień urlopowych z tego tytułu. Ochrona stosunku pracy tej grupy zatrudnionych obejmuje okres korzystania z urlopu macierzyńskiego. Pracodawca nie może w tym okresie wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę pracownika. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a reprezentująca go zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Ochrona nie występuje w okresie próbnym, nieprzekraczającym jednego miesiąca. Ponadto na zasadach analogicznych jak w przypadku pracownicy-matki, pracodawca może rozwiązać umowę z pracownikiem-ojcem korzystającym z urlopu macierzyńskiego w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 177 § 5 K.p.).

Analogiczna ochrona stosunku pracy przysługuje pracownikowi, który:

- przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub
- przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej

i w związku z tym korzysta z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Ponadto ochrona stosunku pracy przysługuje także pracownikowi korzystającemu z urlopu rodzicielskiego oraz w okresie łączenia tego urlopu z obniżeniem wymiaru czasu pracy.

Przykład

Pracownica, która urodziła dziecko 30 listopada 2018 r. zamierza przebywać na pełnym urlopie macierzyńskim. Następnie bezpośrednio po nim ojciec dziecka będzie korzystał z pełnego urlopu rodzicielskiego. Ochrona zatrudnienia wymienionych osób z tytułu korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem trwa (będzie trwała):

- w odniesieniu do pracownicy od 30 listopada 2018 r. do 18 kwietnia 2019 r.,
- w odniesieniu do pracownika od 19 kwietnia do 28 listopada 2019 r.

Ochronę podczas urlopu wychowawczego uregulowano w art. 186⁸ K.p. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu,
- obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Wyjątek stanowi ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wówczas ochrona jest wyłączona.

Ważne: W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o urlop wychowawczy bądź obniżenie wymiaru w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru, ochrona zatrudnienia zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

Przykład

Pracownica, która urodziła dziecko 30 września 2016 r., po wykorzystaniu urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego wróciła do pracy. W związku z wychowywaniem tego dziecka, w dniu 5 października 2018 r. złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy z pełnego do 9/10 etatu, na okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2020 r. Pracownica nie korzysta jeszcze z ochrony umowy o pracę przed jej wypowiedzeniem albo rozwiązaniem przez pracodawcę. Ochrona „aktywuje się” 11 grudnia 2018 r., tj. 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z obniżenia wymiaru. Będzie trwała 12 miesięcy.

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o urlop wychowawczy albo obniżenia wymiaru czasu pracy, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

2. Zatrudnienie po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu (art. 183² K.p.).

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem (art. 186⁴ K.p.).

Urlopy związane z rodzicielstwem korzystają zatem w tym aspekcie ze względnego ujednolicenia standardów ochronnych, dotyczących ponadto obojga rodziców. Jeżeli powrót na dotychczasowe stanowisko nie jest możliwy, skierowanie na inne nie może pociągać za sobą negatywnych konsekwencji finansowych (por. L. Mitrus, Kodeks pracy 2011, Komentarz pod red. B. Wagner, ODDK Gdańsk 2011, str. 906). Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z 1 października 1984 r. (sygn. akt I PRN 129/84, OSNC 1985/7/93) uznał, że: „(...) możliwość zatrudnienia pracownicy po zakończeniu urlopu wychowawczego na innym stanowisku niż zajmowane przed urlopem, jednakże równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed tym urlopem, nie wymaga wypowiedzenia jej przez zakład pracy dotychczasowych warunków pracy.”

Przykład

Pracownicy legitymującej się wykształceniem średnim zawodowym, zatrudnionej na stanowisku fakturzystki, po powrocie z urlopu wychowawczego powierzono stanowisko referenta ds. sprzedaży. Stanowisko to jest odpowiednie do kwalifikacji pracownicy i o ile wynagrodzenie nie jest niższe od wynagrodzenia za pracę przysługującego w dniu podjęcia przez pracownicę pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem, postępowanie pracodawcy należy uznać za prawidłowe. Powyższe nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego.

VIII. ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE W CZASIE URLOPÓW ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM

1. Zasiłek macierzyński w czasie trwania ubezpieczenia

Prawo do zasiłku macierzyńskiego, okresy jego wypłaty oraz zasady ustalania podstawy wymiaru regulują przepisy art. 29-31 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 z późn. zm.), dalej ustawy zasiłkowej.

Zasiłek macierzyński przysługuje osobie, która urodziła dziecko w okresie podlegania ubezpieczeniu chorobowemu (obowiązkowo lub dobrowolnie) albo w czasie korzystania z urlopu wychowawczego.

O wypłatę zasiłku może ubiegać się również osoba ubezpieczona, która przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia. Zasiłek przysługuje także osobie ubezpieczonej, która przyjęła na wychowanie dziecko (odpowiednio do 7. lub do 10. roku życia) w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej.

W celu nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego nie jest wymagany okres wyczekiwania (podlegania ubezpieczeniu chorobowemu), zatem prawo do zasiłku przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego w razie urodzenia dziecka (odpowiednio przyjęcia na wychowanie) w okresie urlopu wychowawczego przysługuje, pomimo że urlop ten stanowi przerwę w ubezpieczeniu chorobowym. Okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego w takim przypadku przysługuje w pełnym wymiarze określonym przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. Przy czym w czasie urlopu wychowawczego nie udziela się żadnego z ww. urlopów (urlop wychowawczy nie ulega przerwaniu) – pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński, który jest wypłacany w okresie udzielonego urlopu wychowawczego. Po zakończeniu urlopu wychowawczego udziela się pozostałej części urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego – do wyczerpania wymiaru określonego w Kodeksie pracy.

Przykład

Pracownica korzystająca z urlopu wychowawczego, udzielonego jej do 28 lutego 2019 r., urodziła kolejne dziecko 12 października 2018 r. Okres odpowiadający urlopowi macierzyńskiemu oraz urlopowi rodzicielskiemu (52 tyg.) upłynie 10 października 2019 r. Pracownica od dnia porodu do 28 lutego 2019 r. jest uprawniona do zasiłku macierzyńskiego pomimo przebywania na urlopie wychowawczym. Zasiłek macierzyński z tytułu korzystania z urlopu rodzicielskiego będzie jej przysługiwał od 1 marca 2019 r. Okres zasiłku macierzyńskiego wypłacanego w czasie urlopu wychowawczego zostanie wliczony do limitu urlopu określonego przepisami Kodeksu pracy.

Jeżeli jednak urodzenie dziecka (przyjęcie na wychowanie) nastąpi w okresie urlopu bezpłatnego, to zasiłek macierzyński przysługuje dopiero po zakończeniu tego urlopu.

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 5 listopada 2018 r., tj. w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego jej na okres od 1 października do 31 grudnia 2018 r. Okres 20 tygodni odpowiadający

wymiarowi urlopu macierzyńskiego upływa z dniem 24 marca 2019 r. Pracownica ma prawo do urlopu i zasiłku macierzyńskiego za okres od 1 stycznia do 24 marca 2019 r., tj. za okres urlopu macierzyńskiego przypadającego po urlopie bezpłatnym.

Po urlopie macierzyńskim może skorzystać z urlopu rodzicielskiego (od 25 marca do 3 listopada 2019 r.).

Ważne: Na takich samych zasadach jak za okres urlopu macierzyńskiego, zasiłek macierzyński przysługuje za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Ponadto zasiłek macierzyński przysługuje także za okres urlopu ojcowskiego.

Dodajmy, że ubezpieczony-ojciec dziecka, który korzysta z urlopu macierzyńskiego po rezygnacji z tego urlopu przez matkę dziecka, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego, bez względu na to, czy pozostaje w związku małżeńskim z matką dziecka, czy też nie. Istotne jest jednak, aby ojciec w okresie udzielonego urlopu zajmował się wychowywaniem dziecka.

Prawo do części zasiłku macierzyńskiego przysługuje zatem również ojcu dziecka, który nie jest mężem matki, ale wspólnie z nią wychowuje dziecko. Ojciec dziecka nieuczestniczący w jego wychowywaniu (np. pozbawiony władzy rodzicielskiej) nie jest uprawniony do zasiłku macierzyńskiego, nawet jeżeli pozostaje w związku małżeńskim z matką dziecka.

2. Zasiłek macierzyński po ustaniu tytułu ubezpieczenia

Zasiłek macierzyński przysługuje w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, o ile spełnione są warunki określone przepisami ustawy zasiłkowej, tj. jeżeli pracownica została zwolniona w okresie ciąży:

- z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy lub
- z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu.

Pracownicy, z którą rozwiązano stosunek pracy w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy i której nie zapewniono innego zatrudnienia, przysługuje do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Okres jego wypłaty nie powoduje skrócenia okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego po porodzie – przysługuje on przez okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego przysługuje także pracownicy, która była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, z którą umowa o pracę na podstawie art. 177 § 3 K.p. została przedłużona do dnia porodu. Przypomnijmy, że w myśl art. 177 § 3 K.p., umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Przepisu tego nie stosuje się do umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Uwaga! Zasiłek macierzyński nie przysługuje w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, chyba że osoba, która w tym okresie urodziła dziecko, podlega ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu podjęcia pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania.

3. Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego

Pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego (do 2 tyg.). Zasiłek ten przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy życia, a w razie przysposobienia dziecka – do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez nie 7. roku życia (w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia).

Zasiłek ten przysługuje także osobom podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu, niebędącym pracownikami. W celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu, ubezpieczony występuje z wnioskiem w tej sprawie do płatnika zasiłku. Przy czym wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego powinien być złożony przed rozpoczęciem korzystania z tego zasiłku i zawierać datę początkową jego wypłaty.

4. Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego

Podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego ustala się na zasadach obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Stanowi ją przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownicy za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku (odpowiednio za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia), czyli miesiąc urodzenia dziecka.

Za wynagrodzenie uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku uważa się przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe. Oznacza to, że w podstawie wymiaru uwzględnia się przychód pomniejszony o faktyczną kwotę składek na ubezpieczenia społeczne sfinansowanych przez pracownika w wysokości odpowiadającej 13,71% (tj. 9,76%, 1,5% i 2,45%) podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe.

W podstawie wymiaru zasiłku macierzyńskiego uwzględnia się m.in. wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, natomiast nie uwzględnia się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za czas choroby wypłacanego na podstawie art. 92 K.p. i zasiłków z ubezpieczenia społecznego. Ponadto nie uwzględnia się składników wynagrodzenia określonych w art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej (np. premii, nagród, dodatków), do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku.

Jeżeli w okresie 12 miesięcy kalendarzowych (pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia) pracownica nie osiągnęła wynagrodzenia wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego wyłącza się wynagrodzenie za miesiące, w których przepracowała mniej niż połowę obowiązującego ją czasu pracy, natomiast wynagrodzenie za miesiące, w których przepracowała co najmniej połowę obowiązującego ją czasu pracy przyjmuje się po uzupełnieniu, tj. wynagrodzenie:

- miesięczne określone w umowie o pracę lub w innym akcie nawiązującym stosunek pracy, jeżeli wynagrodzenie przysługuje w stałej miesięcznej wysokości,
 - które pracownica osiągnęłaby, gdyby przepracowała pełny miesiąc kalendarzowy, jeżeli otrzymuje wynagrodzenie zmienne.
-

Wynagrodzenie po uzupełnieniu przyjmuje się do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego również wówczas, gdy poród (przejsie na urlop macierzyński) nastąpi przed upływem pierwszego miesiąca kalendarzowego zatrudnienia.

Jeśli przed urlopem macierzyńskim pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby, to do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego przyjmuje się kwotę wynagrodzenia, którą przyjęto do obliczenia zasiłku chorobowego.

W sytuacji, gdy dziecko urodzi się w okresie urlopu wychowawczego, to sposób ustalania podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego zależy od okresu przebywania na tym urlopie przed porodem. Jeżeli bowiem urlop trwa przez cały okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym nastąpił poród, to podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego stanowi wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownica urodziła dziecko, czyli:

- wynagrodzenie określone w umowie o pracę, pomniejszone o składki na ubezpieczenia społeczne, które sfinansowałaby pracownica – jeżeli otrzymuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości (w tym wynagrodzenie godzinowe),
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy (pomniejszone o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracowników) – jeżeli otrzymuje wynagrodzenie zmienne.

Przykład

Pracownica przebywa na urlopie wychowawczym udzielonym na okres od 10 lipca 2017 r. do 9 lipca 2019 r. W dniu 20 listopada 2018 r. urodziła kolejne dziecko i nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego. Podstawę wymiaru tego zasiłku, przy założeniu, że w umowie o pracę określono wynagrodzenie:

- w stałej miesięcznej wysokości 2.600 zł, stanowi kwota **2.243,54 zł**, tj. 2.600 zł – 356,46 zł (składki na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej przez pracownicę),
- w stawce akordowej, stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie uzyskane za listopad 2018 r., tj. miesiąc urodzenia dziecka, przez pracowników zatrudnionych na takim samym lub podobnym stanowisku pracy (pomniejszone o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracowników).

Jeśli okres urlopu wychowawczego przed porodem jest krótszy niż 12 miesięcy, to do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się przeciętne miesięczne wynagrodzenie za 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownica urodziła dziecko, wyłączając miesiące, w których przepracowała mniej niż połowę obowiązującego ją czasu pracy. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się zatem wynagrodzenie za pozostałą liczbę miesięcy – nawet jeśli pracownica nie świadczyła pracy tylko korzystała z urlopu wypoczynkowego (dla celów zasiłkowych urlop wypoczynkowy jest traktowany na równi z pracą).

Przykład

Po wykorzystaniu pełnego 270-dniowego okresu zasiłkowego pracownica przebywała na urlopie macierzyńskim. Po jego zakończeniu od 8 stycznia do 20 lutego 2018 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego (zaległego i bieżącego) oraz z dwóch dni opieki nad dzieckiem z art. 188 K.p. Od 21 lutego 2018 r. do 20 lutego 2019 r. przebywa na urlopie wychowawczym.

W dniu 2 grudnia 2018 r. pracownica urodziła drugie dziecko i nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego. Podstawę jego wymiaru stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie

wypłacone za okres od grudnia 2017 r. do listopada 2018 r. Z tego okresu wyłączono grudzień 2017 r. oraz miesiące od marca do listopada 2018 r. Wysokość zasiłku macierzyńskiego została obliczona na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za styczeń i luty 2018 r. (po uzupełnieniu).

Ustalając podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego, uwzględnia się w niej składniki wynagrodzenia, które nie są wypłacane za okres pobierania tego zasiłku. Jeśli w przepisach płacowych umieszczono zapis, zgodnie z którym pracownica zachowuje prawo do danego składnika wynagrodzenia w okresie pobierania świadczeń związanych z macierzyństwem, to składnika tego nie uwzględnia się w podstawie wymiaru.

Przykład

Pracodawca wypłaca pracownikom dodatek stażowy, który zgodnie z regulaminem premiowania przysługuje w całości za okresy pobierania wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego i opiekuńczego. W myśl tego zapisu, dodatek nie jest wypłacany za okresy pobierania zasiłku macierzyńskiego, a tym samym podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru tego zasiłku.

Ważne: Za jeden dzień urlopu macierzyńskiego (także urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) oraz urlopu rodzicielskiego wypłaca się jedną trzydziestą część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku, tzw. „stawkę dzienną zasiłku”.

W przypadku, gdy miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych będzie niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1952 z późn. zm.), kwotę tego zasiłku podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego, co omawiamy w pkt. 6 niniejszego opracowania.

5. Wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopów związanych z rodzicielstwem

Zasiłek macierzyński za okres wypłaty odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w wymiarze:

- do 6 tygodni, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub przyjęcia jednego dziecka na wychowanie,
- do 8 tygodni, w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie lub jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka na wychowanie,
- do 3 tygodni, w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązków szkolnego, do 10. roku życia

wynosi 100% podstawy jego wymiaru.

Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego przypadającego począwszy odpowiednio od 7., 9., 4. tygodnia tego urlopu wynosi 60% podstawy wymiaru. Jeśli jednak wniosek o wypłatę zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego zostanie złożony w ciągu 21 dni od porodu, to wysokość zasiłku, za cały okres jego wypłaty, wynosi 80% podstawy wymiaru.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru.

Przykład

Pracownica, która urodziła dziecko 2 listopada 2018 r., korzysta z urlopu macierzyńskiego od dnia porodu (wniosek o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze złożyła po upływie 21 dni od dnia porodu). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku wyniosło **3.106,44 zł** (kwota pomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownicę). Stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego wynosi **103,55 zł**, tj. $3.106,44 \text{ zł} \times 100\% : 30$.

Od 22 marca 2019 r. pracownica będzie korzystała z urlopu rodzicielskiego i okres 6 tygodni tego urlopu upłynie 2 maja 2019 r.

Za każdy dzień urlopu rodzicielskiego przypadającego w okresie od 22 marca do 2 maja 2019 r. pracownica otrzyma zasiłek macierzyński w wysokości 103,55 zł, a od 3 maja do 31 października 2019 r. stawka dzienna zasiłku wyniesie **62,13 zł**, tj. $3.106,44 \text{ zł} \times 60\% : 30$.

Przykład

Przyjmujemy założenia z przykładu powyżej, z tym że wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego pracownica złożyła w ciągu 21 dni od dnia porodu. Zasiłek macierzyński za cały okres urlopów związanych z rodzicielstwem będzie wypłacany w wysokości 80% podstawy jego wymiaru.

Przyjmując, że podstawa wymiaru zasiłku wynosi **3.106,44 zł**, to zasiłek macierzyński za każdy dzień wyniesie **82,84 zł**, tj. $3.106,44 \text{ zł} \times 80\% : 30$.

W razie rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wymiarze odpowiednio 6, 8, 3 tygodni, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku, pod warunkiem niepobrania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w ww. wymiarze (tj. 6, 8, 3 tygodni).

Uwaga! Wypłata wyrównania zasiłku macierzyńskiego powinna nastąpić nie później niż w ciągu 30 dni od daty złożenia wniosku w sprawie rezygnacji z zasiłku za dalszy okres (art. 64 ustawy zasiłkowej).

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 2 grudnia 2018 r. i korzysta z urlopu macierzyńskiego (od 2 grudnia 2018 r. do 20 kwietnia 2019 r.) i urlopu rodzicielskiego udzielonego jej od 21 kwietnia do 30 listopada 2019 r.

Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wynosi 3.106,44 zł, zatem za każdy dzień urlopu otrzymuje zasiłek macierzyński w wysokości **82,84 zł** (80% podstawy wymiaru).

Założmy, że z dniem 21 kwietnia 2019 r. po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownica rezygnuje z urlopu rodzicielskiego (z urlopu tego nie skorzysta również ojciec dziecka).

Za wykorzystany okres urlopu macierzyńskiego od 2 grudnia 2018 r. do 20 kwietnia 2019 r. (140 dni) zasiłek macierzyński łącznie wyniesie **11.597,60 zł**, tj. $82,84 \text{ zł} \times 140 \text{ dni}$.

Po rezygnacji z urlopu rodzicielskiego otrzyma wyrównanie zasiłku do 100% podstawy jego wymiaru w wysokości **2.899,40 zł**, tj. $3.106,44 \text{ zł} \times 100\% : 30 = 103,55 \text{ zł}$ (stawka dzienna); $103,55 \text{ zł} \times 140 \text{ dni} = 14.497 \text{ zł}$; $14.497 \text{ zł} - 11.597,60 \text{ zł} = 2.899,40 \text{ zł}$.

6. Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego

W przypadku, gdy miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, kwotę zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego (art. 31 ust. 3a ustawy zasiłkowej). Kwota świadczenia rodzicielskiego wynosi 1.000 zł.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres:

- urlopu macierzyńskiego albo na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- urlopu rodzicielskiego.

Przykład

Pracownica jest zatrudniona na 1/4 etatu. W dniu 10 listopada 2018 r. urodziła dziecko i od tego dnia do 29 marca 2019 r. przebywa na urlopie macierzyńskim, bezpośrednio po którym do 8 listopada 2019 r. wykorzysta urlop rodzicielski.

*Pracownicy za cały okres urlopów związanych z rodzicielstwem przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 80% podstawy wymiaru, która wynosi **453,02 zł** (w umowie o pracę ma określone wynagrodzenie w wysokości 525 zł), a stawka dzienna zasiłku **12,08 zł** ($453,02 \text{ zł} \times 80\% : 30$). Ponieważ miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego, po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, pracownicy przysługuje podwyższenie zasiłku.*

Jeśli oboje rodzice jednocześnie pobierają zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego i miesięczna kwota tego zasiłku pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych przysługująca każdemu z nich jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje odrębnie każdemu z rodziców.

Prawo do podwyższenia zasiłku macierzyńskiego nie przysługuje osobom pobierającym zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu ojcowskiego oraz osobie pobierającej zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego ustala się jako różnicę między kwotą świadczenia rodzicielskiego (1.000 zł) a miesięczną kwotą zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych. Jeśli zasiłek macierzyński jest wypłacany za część miesiąca, to jego podwyższenie ustala się w stosunku do pomniejszonej proporcjonalnie kwoty świadczenia rodzicielskiego. Kwotę świadczenia rodzicielskiego za część miesiąca oblicza się poprzez podzielenie kwoty tego świadczenia przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca, za który przysługuje zasiłek macierzyński (wynik podlega zaokrągleniu do 1 grosza według ogólnych zasad), oraz pomnożenie przez liczbę dni, za które przysługuje zasiłek macierzyński. Otrzymaną kwotę zaokrągla się do 10 groszy w górę.

Ważne: Przy ustalaniu miesięcznej kwoty zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, na podstawie której ustalana jest kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego, uwzględnia się ulgi podatkowe oraz indywidualną stawkę procentową podatku dotyczące świadczeniobiorcy.

Jeżeli do osoby pobierającej zasiłek macierzyński ma zastosowanie zasada zmniejszenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych o kwotę stanowiącą 1/12 kwoty zmniejszającej ten podatek, określonej w pierwszym przedziale obowiązującej skali podatkowej, to podwyższenie zasiłku macierzyńskiego do kwoty świadczenia rodzicielskiego powinno być obliczone z zastosowaniem tej zasady.

W przypadku, gdy w tym samym miesiącu płatnik składek wypłaca pracownikowi zasiłek chorobowy lub inny zasiłek z ubezpieczeń społecznych oraz zasiłek macierzyński, to dla celów obliczenia kwoty netto zasiłku macierzyńskiego i kwoty podwyższenia tego zasiłku kwota zmniejszająca podatek (w 2018 r. jest to kwota 46,33 zł) powinna być podzielona proporcjonalnie pomiędzy zasiłek chorobowy (lub inny zasiłek z ubezpieczeń społecznych) i zasiłek macierzyński. Proporcję ustala się z uwzględnieniem liczby dni kalendarzowych miesiąca, którego kwota zmniejszająca podatek dotyczy. Zasada ta powinna być także stosowana, jeżeli w tym samym miesiącu ubezpieczony otrzymał za część miesiąca wynagrodzenie za pracę, a za część miesiąca zasiłek macierzyński.

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu oraz że pracownica złożyła pracodawcy PIT-2. Otrzyma ona podwyższenie zasiłku macierzyńskiego:

- za listopad 2018 r. w wysokości **459,65 zł**, zgodnie z wyliczeniem:
 - kwota świadczenia rodzicielskiego za 21 dni: $1.000 \text{ zł} : 30 \text{ dni} = 33,33 \text{ zł}$; $33,33 \text{ zł} \times 21 \text{ dni} = 699,93 \text{ zł}$, po zaokrągleniu 700 zł,
 - zasiłek macierzyński za 21 dni: $12,08 \text{ zł} \times 21 \text{ dni} = 253,68 \text{ zł}$,
 - kwota zmniejszająca podatek ustalona proporcjonalnie do zasiłku macierzyńskiego: $(46,33 \text{ zł} : 30 \text{ dni}) \times 21 \text{ dni} = 32,43 \text{ zł}$,
 - zaliczka na podatek dochodowy: $254 \text{ zł} \times 18\% - 32,43 \text{ zł} = 13,29 \text{ zł}$,
 - zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy: $253,68 \text{ zł} - 13,29 \text{ zł} = 240,35 \text{ zł}$,
 - kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego: $700 \text{ zł} - 240,35 \text{ zł} = 459,65 \text{ zł}$,
- za grudzień 2018 r., w wysokości **646,52 zł**, zgodnie z wyliczeniem:
 - zasiłek macierzyński: $12,08 \text{ zł} \times 31 \text{ dni} = 374,48 \text{ zł}$,
 - zaliczka na podatek dochodowy: $374 \text{ zł} \times 18\% - 46,33 \text{ zł} = 20,99 \text{ zł}$, po zaokrągleniu 21 zł,
 - zasiłek pomniejszony o zaliczkę: $374,48 \text{ zł} - 21 \text{ zł} = 353,48 \text{ zł}$,
 - kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego $1.000 \text{ zł} - 353,48 \text{ zł} = 646,52 \text{ zł}$,
- na takich samych zasadach pracodawca ustali podwyższenie za kolejne miesiące, do października 2019 r. łącznie,
- za listopad 2019 r. w wysokości **175,17 zł**, zgodnie z wyliczeniem:
 - kwota świadczenia rodzicielskiego za 8 dni: $1.000 \text{ zł} : 30 \text{ dni} = 33,33 \text{ zł}$; $33,33 \text{ zł} \times 8 \text{ dni} = 266,64 \text{ zł}$, po zaokrągleniu 266,70 zł,
 - zasiłek macierzyński za 8 dni: $12,08 \text{ zł} \times 8 \text{ dni} = 96,64 \text{ zł}$,
 - kwota zmniejszająca podatek ustalona proporcjonalnie do zasiłku macierzyńskiego: $(46,33 \text{ zł} : 30 \text{ dni}) \times 8 \text{ dni} = 12,35 \text{ zł}$,
 - zaliczka na podatek dochodowy: $97 \text{ zł} \times 18\% - 12,35 \text{ zł} = 5,11 \text{ zł}$,
 - zasiłek macierzyński po pomniejszeniu o zaliczkę na podatek dochodowy: $96,64 \text{ zł} - 5,11 \text{ zł} = 91,53 \text{ zł}$,
 - kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego: $266,70 \text{ zł} - 91,53 \text{ zł} = 175,17 \text{ zł}$.

Uwaga! Jeśli zasiłek macierzyński przysługuje z więcej niż jednego tytułu, a łączna kwota zasiłku pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, kwota podwyższenia zasiłku jest obliczana jako różnica między kwotą świadczenia rodzicielskiego a łączną kwotą zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych z wszystkich tytułów.

W sytuacji, gdy w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego ulega zmianie miesięczna kwota tego zasiłku (pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych), to prawo do podwyższenia zasiłku lub kwotę tego podwyższenia ustala się na nowo. W wyniku tego może powstać prawo do podwyższenia (jeśli wcześniej nie przysługiwało) lub nastąpić utrata tego prawa. Może też ulec zmianie kwota przysługującego podwyższenia. Powyższe stosuje się, gdy:

- ubezpieczonemu przysługiwał zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru, a następnie ma prawo do zasiłku w wysokości 60% tej podstawy,
- ubezpieczony pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, w związku z czym należny zasiłek macierzyński ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu podjętej pracy,
- w związku z różną liczbą dni kalendarzowych miesiąca zmienia się kwota zasiłku macierzyńskiego,
- w trakcie pobierania zasiłku macierzyńskiego nastąpi zmiana podstawy jego wymiaru, np. w związku z podwyższeniem kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę lub wejściem w drugi rok pracy.

Uwaga! Do wypłaty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego zobowiązany jest płatnik tego zasiłku. Jeśli jednak zasiłek macierzyński jest wypłacany z więcej niż jednego tytułu, a wypłaty zasiłku dokonują płatnicy składek, osoba uprawniona do zasiłku wskazuje płatnika składek zobowiązanego do naliczenia i wypłaty podwyższenia zasiłku.

Jeżeli jednym z płatników zasiłku macierzyńskiego jest ZUS, to naliczenie i wypłata podwyższenia zasiłku macierzyńskiego leży w kompetencjach ZUS (osoba uprawniona do zasiłku nie może dokonać wyboru płatnika).

Wypłata podwyższenia zasiłku macierzyńskiego następuje bez wniosku ubezpieczonego, jednak gdy miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, należy złożyć oświadczenie, czy zasiłek jest wypłacany tylko z jednego, czy z więcej niż jednego tytułu.

Wypłata zasiłku macierzyńskiego z kilku tytułów powoduje, że osoba uprawniona do zasiłku jest zobowiązana do przedkładania płatnikowi wypłacającemu kwotę podwyższenia (odpowiednio płatnikowi składek lub ZUS) zaświadczenia płatnika/płatników zasiłku o okresie wypłaconego zasiłku macierzyńskiego i kwocie tego zasiłku pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych. Zaświadczenie takie powinna składać co miesiąc, celem ustalenia podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za każdy miesiąc (kwota podwyższenia będzie wypłacona dopiero po dostarczeniu tego zaświadczenia).

7. Zasiłek macierzyński za okres łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą

Pracownica (pracownik) pobierająca zasiłek macierzyński może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił tego urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego w okresie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym praca ta jest wykonywana.

Przykład

Pracownica 3 listopada 2018 r. urodziła dziecko i z tego tytułu korzysta z urlopu macierzyńskiego od 3 listopada 2018 r. do 22 marca 2019 r. (140 dni). Na okres od 23 marca do 1 listopada 2019 r. udzielono jej urlopu rodzicielskiego. Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wynosi 2.674,99 zł, a zasiłek jest wypłacany w wysokości 80% tej podstawy.

Zakładamy, że pracownica złożyła wniosek do pracodawcy o zgodę na podjęcie pracy na 1/2 etatu w okresie urlopu rodzicielskiego.

*Zasiłek macierzyński za okres od 23 marca do 1 listopada 2019 r. będzie przysługiwał pracownicy w wysokości proporcjonalnie zmniejszonej do wymiaru czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu rodzicielskiego. Stawka dzienna zasiłku wyniesie **35,67 zł**, według wyliczenia: $2.674,99 \text{ zł} \times 80\% : 30 = 71,33 \text{ zł}$ (pełna stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego); $71,33 \text{ zł} \times 1/2 \text{ etatu} = 35,67 \text{ zł}$.*

W sytuacji, gdy pracownica (pracownik) łącząca korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, przedłoży zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy z powodu choroby lub konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, to będzie jej przysługiwało prawo do wynagrodzenia chorobowego (odpowiednio zasiłku chorobowego lub opiekuńczego). Podstawa wymiaru przysługującego świadczenia zostanie obliczona z wynagrodzenia otrzymywanego w okresie łączenia urlopu z pracą.

8. Świadczenia z tytułu wychowywania dziecka w okresie urlopu wychowawczego

Prawo do świadczeń przysługujących w okresie urlopu wychowawczego zostało uregulowane przepisami ustawy o świadczeniach rodzinnych.

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym (patrz rozdział VI niniejszego opracowania) i uprawnione do zasiłku rodzinnego na dziecko, mogą otrzymać dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, dalej zwany dodatkiem wychowawczym. Świadczenie to wypłaca organ właściwy, tj. najczęściej gmina lub ośrodek pomocy społecznej.

Ważne: Aby w okresie urlopu wychowawczego otrzymać dodatek wychowawczy, należy uzyskać prawo do zasiłku rodzinnego.

Przysługuje on jeśli przeciętny miesięczny dochód na osobę w rodzinie uzyskany w roku kalendarzowym poprzedzającym okres zasiłkowy (od 1 listopada do 31 października następnego roku) nie przekracza określonej kwoty granicznej, tj. obecnie 674 zł oraz 764 zł jeśli rodzina wychowuje dziecko niepełnosprawne.

Dodatek wychowawczy przysługuje matce lub ojcu, opiekunowi faktycznemu dziecka albo opiekunowi prawnemu dziecka, jeżeli dziecko pozostaje pod jego faktyczną opieką, uprawnionemu do urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż przez okres:

- 24 miesięcy kalendarzowych,
- 36 miesięcy kalendarzowych, jeżeli sprawuje opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem urodzonym podczas jednego porodu,
- 72 miesięcy kalendarzowych, jeżeli sprawuje opiekę nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Miesięczna wysokość dodatku wynosi 400 zł, a jeżeli przysługuje on za niepełny miesiąc kalendarzowy (w razie przejścia na urlop wychowawczy w trakcie miesiąca), to ustala się go dzieląc kwotę dodatku przez liczbę dni kalendarzowych w tym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni kalendarzowych, za które dodatek przysługuje. Kwotę przysługującą za niepełny miesiąc zaokrągla się do 10 groszy w górę.

Istotnym warunkiem uzyskania dodatku wychowawczego jest pozostawanie w zatrudnieniu przez co najmniej 6 miesięcy bezpośrednio przed przejściem na urlop wychowawczy. Okres tego zatrudnienia musi być nieprzerwany, ale niekoniecznie musi ono być wykonywane u jednego pracodawcy. Obywatelom państw członkowskich Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia prawa do dodatku zalicza się okres zatrudnienia na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Prawo do dodatku wychowawczego nie przysługuje w przypadkach, gdy:

- bezpośrednio przed uzyskaniem prawa do urlopu wychowawczego osoba zainteresowana pozostawała w stosunku pracy przez okres krótszy niż 6 miesięcy,
- osoba korzystająca z urlopu wychowawczego podjęła lub kontynuuje zatrudnienie albo inną pracę zarobkową, która uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego,
- dziecko zostało umieszczone w placówce zapewniającej całodobową opiekę, w tym w specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym, z wyjątkiem podmiotu wykonującego działalność leczniczą, i korzysta w niej z całodobowej opieki przez więcej niż 5 dni w tygodniu, oraz w innych przypadkach zaprzestania sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem,
- w okresie urlopu wychowawczego osoba zainteresowana korzysta z zasiłku macierzyńskiego,
- osoba przebywająca na urlopie wychowawczym korzysta ze świadczenia rodzicielskiego.

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY. DODATEK

Redakcja: Redaktor Naczelna: Małgorzata Kozłowska
Dodatek opracowała: Redakcja UiPP
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
e-mail: ubezpieczenia@gofin.pl

Wydawca: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o.
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
tel.: 95 720 85 40, faks 95 720 85 60

NAKŁAD **19 550**



Publikacje zamieszczone w czasopiśmie nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.

Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.