

UDZIELANIE URLOPÓW ZWIĄZANYCH Z OPIEKĄ NAD MAŁYM DZIECKIEM

WSTĘP.....	str. 3
-------------------	---------------

I. PODSTAWOWY I DODATKOWY URLOP MACIERZYŃSKI I NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO ORAZ RODZICIELSKI.....	str. 3
--	---------------

1. Wymiar i osoby uprawnione	str. 3
2. Nabywanie prawa do urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego	str. 4
3. Zasady udzielania dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego	str. 9
4. Udzielanie urlopu rodzicielskiego	str. 17
5. Zakaz rozwiązywania umowy o pracę w czasie urlopów związanych z rodzicielstwem	str. 19
6. Zatrudnienie po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem.....	str. 20
7. Urlop wypoczynkowy po urlopach związanych z rodzicielstwem	str. 21

II. URLOP OJCOWSKI	str. 22
---------------------------------	----------------

III. URLOP WYCHOWAWCZY.....	str. 23
------------------------------------	----------------

1. Zasady udzielania urlopów wychowawczych	str. 23
2. Obniżenie wymiaru czasu pracy osoby uprawnionej do urlopu wychowawczego	str. 30
3. Ochrona stosunku pracy pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego lub z obniżenia wymiaru czasu pracy	str. 31
4. Praca zarobkowa w czasie urlopu wychowawczego	str. 32

5. Odwołanie z urlopu wychowawczego.....	str. 33
6. Zatrudnienie po powrocie z urlopu wychowawczego	str. 33
7. Urlop wypoczynkowy po urlopie wychowawczym	str. 34
8. Zaliczanie urlopu wychowawczego do stażu pracy.....	str. 35

IV. PRAWO DO ZASIŁKU MACIERZYŃSKIEGO.....str. 36

1. Zasiłek macierzyński w czasie trwania ubezpieczenia	str. 36
2. Zasiłek macierzyński po ustaniu tytułu ubezpieczenia	str. 38
3. Zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego	str. 38
4. Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego	str. 39
5. Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego	str. 39
6. Wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopów związanych z rodzicielstwem	str. 42
7. Łączenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego z pracą....	str. 43
8. Świadczenia z tytułu wychowywania dziecka w okresie urlopu wychowawczego	str. 44

V. UBEZPIECZENIA W OKRESIE URLOPÓW ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEMstr. 47

1. Podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego.....	str. 47
2. Ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz zdrowotne w okresie przebywania na urlopie wychowawczym	str. 49
3. Podstawa wymiaru składek i zasady ich finansowania	str. 51
3.1. Podstawa wymiaru składek osoby pobierającej zasiłek macierzyński	str. 51
3.2. Podstawa wymiaru składek osób przebywających na urlopie wychowawczym	str. 51
4. Sporządzanie dokumentów rozliczeniowych	str. 58

Najwięcej zyskasz zamawiając:

PRENUMERATA 2014

Komplet promocyjny nr 1 (wszystkie Czasopisma + Gazeta Podatkowa)



+



nagrody do wyboru



Sprawdź i zamów na www.sklep.gofin.pl

WSTĘP

W bieżącym roku ustawodawca dokonał daleko idących zmian w pracowniczych urlopach związanych z wychowywaniem małego dziecka. W pewnym zakresie objęły one urlop macierzyński i dodatkowy urlop macierzyński (na warunkach urlopu macierzyńskiego) oraz urlop wychowawczy. Największym novum jest jednak urlop rodzicielski, który umożliwia wydłużenie płatnej opieki nad urodzonym tudzież przyjętym na wychowanie dzieckiem nawet do pełnego roku. Poniższe opracowanie uwzględnia wszystkie zmiany w tym zakresie.

I. PODSTAWOWY I DODATKOWY URLOP MACIERZYŃSKI I NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO ORAZ RODZICIELSKI

1. Wymiar i osoby uprawnione

W dniu 17 czerwca 2013 r. weszła w życie ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 675), która przyspieszyła wprowadzenie maksymalnego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego (na warunkach macierzyńskiego) oraz wprowadziła do krajowego porządku prawnego nowy urlop związany z opieką nad małym dzieckiem, tj. urlop rodzicielski. Poniżej w ujęciu tabelarycznym podajemy wymiary tych urlopów. Szczegółowe ich omówienie znajduje się w kolejnych punktach rozdziału.

W przypadku urodzenia dziecka

rodzaj urlopu	wymiar	osoba uprawniona	uwagi
urlop macierzyński	– 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	– co najmniej pierwsze 14 tygodni wykorzystuje matka dziecka – pozostałą część (odpowiednio: do 6, 17, 19, 21 lub 23 tygodni) może wykorzystać ojciec – w tym samym czasie z urlopu może korzystać tylko jedno z uprawnionych rodziców	– urlop obligatoryjny – jeżeli ojciec nie skorzysta z części urlopu, całość musi wykorzystać matka
dodatkowy urlop macierzyński	– do 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie – do 8 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie	– rodzice mogą podzielić się urlopem, przy czym każdy powinien wykorzystać tydzień lub jego wielokrotność – w tym samym czasie z urlopu może korzystać tylko jedno z uprawnionych rodziców	– urlop fakultatywny – wykorzystywany bezpośrednio po urlopie macierzyńskim – udzielany jednorazowo albo w dwóch częściach przypadających bezpośrednio po sobie

urlop rodzicielski	do 26 tygodni – niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie	– rodzice mogą się podzielić urlopem, przy czym każdy powinien wykorzystać część obejmującą wielokrotność pełnych tygodni, nie mniej niż 8 – rodzice mogą korzystać z urlopu w tym samym czasie	– urlop fakultatywny – wykorzystywany bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim – udzielany najwyżej w 3 bezpośrednio następujących częściach w wymiarze wielokrotności tygodnia (minimum 8)
---------------------------	--	--	---

W przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie

rodzaj urlopu	wymiar	osoba uprawniona	uwagi
urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	– 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka – 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci – 33 tygodnie w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci – 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci – 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci – 9 tygodni – w przypadku przyjęcia dziecka do 7. lub 10. roku życia (patrz kolumna „uwagi”)	– jedno z rodziców adopcyjnych – w tym samym czasie może korzystać z urlopu jedna z wymienionych osób	urlop może być wykorzystany 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 10. roku życia (z zastrzeżeniem ostatniego myślnika w kolumnie „wymiar”)
dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	– do 6 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka, do ukończenia przez nie 7. roku życia albo 10. roku życia przez dziecko z odroczonym obowiązkiem szkolnym – do 8 tygodni – w przypadkach jednoczesnego przyjęcia więcej niż jednego dziecka w wieku jak wyżej – do 3 tygodni – w przypadku przyjęcia dziecka do 7. lub 10. roku życia	odpowiednio jak w przypadku urodzenia dziecka patrz tab. 1)	– urlop fakultatywny – wykorzystywany bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego – stosownie do wieku dziecka (patrz uwagi w wierszu powyżej)
urlop rodzicielski	odpowiednio jak w przypadku urodzenia dziecka patrz tab. 1)		

2. Nabywanie prawa do urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

Urlop macierzyński przysługuje pracownicy, która w czasie trwającego zatrudnienia w ramach stosunku pracy urodziła dziecko, a urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnios-

skiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej. Prawo do urlopu macierzyńskiego po spełnieniu kryteriów określonych w przepisach oraz w określonym w nich wymiarze może także nabyć pracownik, ojciec dziecka.

Urlopy te różnią się w zakresie możliwości ich wykorzystywania przez oboje rodziców (opiekunów). W przypadku urodzenia się dziecka własnego pracowników podział uprawnień jest zdeterminowany porodem i położeniem matki, która musi skorzystać z pewnej, z góry określonej części w celu regeneracji organizmu. W przypadku przyjęcia dziecka w celu wychowania uprawnienia obojga opiekunów są zrównane.

Regulacje w zakresie omawianych urlopów zawierają art. 180-182 K.p. oraz 183-183¹ K.p.

Urlop dla matki bądź opiekunki dziecka

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie (art. 180 § 1 K.p.).

Urlop macierzyński powinien być wykorzystany w sposób nieprzerwany. Jednak w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystwała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, z pozostałej części tego urlopu może skorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala (art. 181 K.p.). Należy zauważyć, że hospitalizacja dziecka nie musi mieć miejsca bezpośrednio po porodzie, ale również później, w trakcie urlopu macierzyńskiego oraz że istnieje obowiązek wykorzystania przez pracownicę po porodzie co najmniej 8 tygodni tego urlopu, co wiąże się z potrzebą regeneracji jej organizmu w okresie połogu. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić udokumentowany zaświadczeniem lekarskim wniosek pracownicy o przerwę w wykorzystywaniu urlopu. Pracownica powinna kontynuować urlop macierzyński po wyjściu dziecka ze szpitala.

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

Nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania przysługującego wymiaru. Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.

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. Natomiast, jeśli dojdzie do 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.

W przypadku rezygnacji z wychowywania dziecka i oddania go innej osobie, matka dziecka traci prawo do urlopu macierzyńskiego po dniu oddania dziecka. Przy czym urlop po porodzie nie może trwać krócej niż 8 tygodni.

Pracownik (jeden z opiekunów), 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.

Uwaga! Jeżeli pracownik przyjął 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 zaopiekowała się porzuconym noworodkiem i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie przysposobienia dziecka oraz do pracodawcy o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego.

Pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownicy, która zaopiekowała się małym dzieckiem i podjęła działania w celu jego przysposobienia 20 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, pomimo iż adopcja nie została jeszcze formalnie przeprowadzona. Omawianego urlopu udziela się na wniosek pracownicy, w którym powinny być udokumentowane okoliczności uzasadniające jego udzielenie (np. kopia wniosku skierowanego do sądu opiekuńczego o orzeczenie przysposobienia).

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.

Kodeks pracy przewiduje sytuacje, w których część urlopu macierzyńskiego wykorzystuje ojciec dziecka. Ma to miejsce gdy:

- rodzice z własnej woli dzielą się tym uprawnieniem,
- matka dziecka jest hospitalizowana,
- następuje śmierć matki dziecka.

Pracownica po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego może zrezygnować z pozostałej części tego urlopu.

Ważne: Warunkiem rezygnacji pracownicy z urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni jest „przejęcie reszty urlopu” przez pracownika-ojca, który wychowuje dziecko oraz złoży w tej sprawie stosowny wniosek.

Pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma także prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Jednakże czasowe przejęcie uprawnienia może nastąpić dopiero po wykorzystaniu przez pracownicę-matkę dziecka 8 tygodni urlopu macierzyńskiego. W tym przypadku urlop macierzyński pracownicy przerywa się jedynie na okres, w którym z takiego urlopu korzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Tak wynika z art. 180 § 6¹ i 6² K.p.

Przepisy nie przewidują natomiast uprawnienia do urlopu macierzyńskiego dla pracownika-ojca dziecka, jeżeli hospitalizowana matka dziecka nie jest zatrudniona, a więc nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego. Analogicznie w tej sprawie wypowiedziało się Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z dnia 18 marca 2010 r. (znak pisma: SPS-023-14534/10). Jak wyjaśniał resort pracy: „(...) uprawnienie do urlopu macierzyńskiego nie jest samoistnym uprawnieniem pracownika-mężczyzny, z oczywistych biologicznych powodów. Dlatego też przepisy Kodeksu pracy regulują jedynie przypadki przejęcia przez pracownika-ojca dziecka części urlopu macierzyńskiego, z której rezygnuje lub której nie może wykorzystać pracownica.”.

Przykład

Nieaktywna zawodowo żona pracownika 3 września br. urodziła dziecko, a 5 grudnia br. doznała obrażeń w wypadku komunikacyjnym i została hospitalizowana. Pracownik nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego, może jedynie na zasadach przewidzianych w ustawie zasiłkowej skorzystać z opieki nad dzieckiem.

W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu. W tym przypadku nie określono maksymalnego ani minimalnego okresu przejętego urlopu. Pracownikowi-ojcu należy udzielić różnicy między pełnym a wykorzystanym przez matkę wymiarem urlopu.

Przykład

W dniu 31 października 2013 r. pracownica urodziła dziecko, a następnego dnia w wyniku powikłań poporodowych zmarła. Pracownikowi przysługuje prawo do niewykorzystanej części urlopu, czyli – zakładając, że pracownica nie korzystała z tego urlopu przed porodem – do 138 dni (20 tyg. x 7 dni – 2 dni).

W przypadku rodziców adopcyjnych przepisy art. 180 § 5-7 K.p. stosuje się odpowiednio (art. 183 § 1 ostatnie zdanie K.p.). Powyższe oznacza, że zasady podziału urlopu na

warunkach urlopu macierzyńskiego są takie same jak w przypadku urodzenia się dziecka biologicznego pracowników. Jednakże, jak już wspominaliśmy, wobec faktu, iż uprawnienia do tego urlopu zostały przyznane „pracownikowi, który przyjął dziecko” należy uznać, że ojciec adopcyjny może również korzystać z tego urlopu od dnia, w którym przyjął dziecko na wychowanie.

Wniosek o urlop macierzyński

Przepisy prawa pracy nie określają dowodów, na podstawie których pracodawca udziela pracownicy „podstawowego” urlopu macierzyńskiego rozpoczynającego się w dniu porodu. Biorąc powyższe pod uwagę oraz mając na względzie rodzaj dokumentów niezbędnych dla wypłaty zasiłku macierzyńskiego przyjmuje się, że dokumentem właściwym jest skrócony odpis aktu urodzenia dziecka. Nie ma natomiast potrzeby odbierania od pracownicy wniosku o urlop macierzyński.

Ważne: Pracownica może rozpocząć urlop przed przewidywaną datą porodu, maksymalnie 6 tygodni wcześniej.

Takie uprawnienie jest przywilejem pracownicy, z którego może skorzystać lub nie, toteż w tym przypadku niezbędny jest wniosek zainteresowanej, do którego powinna obowiązkowo dołączyć zaświadczenie lekarza – wystawione na zwykłym druku – określające przewidywaną datę porodu (art. 53 ust. 2 ustawy zasiłkowej). Wobec braku regulacji w tym zakresie przyjmuje się, że wniosek może być złożony w każdym czasie pozwalającym na rozpoczęcie urlopu we wskazanym przez uprawnioną terminie.

Poniżej i na następnej stronie prezentujemy przykładowe wzory pism w sprawie urlopu macierzyńskiego udzielanego przed porodem.

Ewelina Bugaj
ul. Asnyka 15
60-832 Poznań

Poznań, dnia 5 grudnia 2013 r.

**Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe
Spółka z o.o.
ul. Ogrodowa 2
61-820 Poznań**

Wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego

Wnoszę o udzielenie mi urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni, w okresie od 9 grudnia 2013 r. do 27 kwietnia 2014 r. Przewidywany termin porodu przypada na dzień 5 stycznia 2014 r., co potwierdzam załączonym zaświadczeniem lekarskim w tej sprawie.

Ewelina Bugaj

Załącznik: Zaświadczenie lekarskie

Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe
Spółka z o.o.
ul. Ogrodowa 2
61-820 Poznań

Poznań, dnia 6 grudnia 2013 r.

Pani Ewelina Bugaj
ul. Asnyka 15
60-832 Poznań

Dotyczy: Udzielenia urlopu macierzyńskiego

Zgodnie z wnioskiem z dnia 5 grudnia 2013 r. udzielam Pani urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni w okresie od 9 grudnia 2013 r. do 27 kwietnia 2014 r.

Podstawa prawna: art. 180 i następne K.p.

Dyrektor
Jan Gawron

Przepisy prawa o charakterze powszechnym nie określają też dokumentów do uzyskania urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Należy jednak przyjąć, że zainteresowany powinien udowodnić co najmniej:

- fakt przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza oraz
- wiek dziecka.

Z kolei pracownica zamierzająca przerwać korzystanie z urlopu macierzyńskiego zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z jego części najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku dołącza zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu, wskazany we wniosku o jego udzielenie, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę. W przypadku pozostałych okoliczności, w których dochodzi do podziału urlopu niezbędne jest przedłożenie odpowiednio:

- aktu zgonu pracownicy albo
- zaświadczenia o jej pobycie w szpitalu.

W zależności od okoliczności niezbędne jest także potwierdzenie długości wykorzystanego dotychczas przez matkę urlopu macierzyńskiego.

3. Zasady udzielania dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

Wprowadzony w 2009 r. dodatkowy urlop macierzyński do końca 2013 r. miał wynosić do 4 tygodni przy urodzeniu jednego i do 6 tygodni przy urodzeniu większej liczby dzieci

przy jednym porodzie, a dopiero od 1 stycznia 2014 r. odpowiednio do 6 i 8 tygodni. Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. przyspieszyła wprowadzenie maksymalnego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Od 17 czerwca br. urlop ten może wynosić odpowiednio do 6 tygodni i do 8 tygodni (patrz tabela na wstępie).

Uwaga! Według zmienionego brzmienia przepisu art. 182¹ K.p., w myśl którego nie jak było wcześniej „pracownica”, lecz „pracownik” ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, ustawodawca zrównał prawa obojga rodziców zainteresowanych tym uprawnieniem. Jednocześnie dokonano wykreślenia art. 182² K.p., który określał okoliczności nabywania prawa do tego urlopu przez ojca dziecka.

Ustawodawca utrzymał zasadę rozpoczęcia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, jednakże dopuścił jego podzielenie na dwie bezpośrednio po sobie następujące części, z których każda musi wynieść tydzień lub jego wielokrotność. To umożliwia stosunkowo elastyczny podział dodatkowego urlopu macierzyńskiego między rodziców.

Przykład

Pracownica w dniu 12 listopada 2013 r. urodziła dziecko. Po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, co nastąpi 17 lutego 2014 r., zamierza zrezygnować z dalszej jego części na rzecz pracownika-ojca dziecka, który będzie korzystał z tego urlopu do 31 marca 2014 r. Następnie ojciec skorzysta z tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego (do 7 kwietnia 2014 r.). Z pozostałej części tego urlopu (5 tygodni) zamierza skorzystać matka dziecka. Powyższe jest dopuszczalne, a pracownica, o ile terminowo złoży wniosek, będzie mogła przebywać na dodatkowym urlopie macierzyńskim do 12 maja 2014 r.

Ważne: W tym samym czasie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego może korzystać tylko jedno z uprawnionych rodziców (art. 189¹ K.p.).

W odniesieniu do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego zasady są podobne. Wymiar tego urlopu od wejścia w życie ustawy z dnia 28 maja 2013 r. wynosi w zależności od liczby przyjętych dzieci i ich wieku do 6 tygodni, do 8 tygodni, do 3 tygodni (patrz tabela na wstępie).

Do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego stosuje się analogiczną możliwość korzystania z uprawnienia w dwóch częściach, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, pod warunkiem, że nastąpią bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, a następnie bezpośrednio po sobie. Ponadto urlop ten został objęty regulacją art. 189¹ K.p. Jeśli więc osoby, które przyjęły dziecko na wychowanie i wystąpiły do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia lub przyjęły dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej – pozostają w zatrudnieniu, to z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może w tym samym czasie korzystać tylko jedna z nich.

Sygnalizujemy, że wykorzystanie przez osoby uprawnione dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) tylko w części, skut-

kuje brakiem prawa do urlopu rodzicielskiego. Warunkiem udzielenia tego urlopu jest wykorzystanie pełnego urlopu dodatkowego, który powinien nastąpić bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, ewentualnie po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Przykład

W dniu 1 października 2013 r. pracownica urodziła dziecko i do 17 lutego 2014 r. będzie przebywała na pełnym podstawowym urlopie macierzyńskim. Następnie zamierza wykorzystać tegoroczny urlop wypoczynkowy, a w dalszej kolejności urlop rodzicielski. Ojciec dziecka nie zamierza korzystać z uprawnień rodzicielskich.

W tym układzie skorzystanie z urlopu rodzicielskiego nie będzie możliwe. Dla tego celu w sposób ciągły przez 6 tygodni po podstawowym urlopie macierzyńskim powinien być wykorzystany dodatkowy urlop macierzyński, np. przez ojca dziecka (lub ewentualnie część tego okresu liczoną w pełnych tygodniach wykorzysta ojciec, a drugą część matka). Wówczas od 1 kwietnia 2014 r. jedno z rodziców (lub obydwoje) mogłoby korzystać z urlopu rodzicielskiego.

Wniosek o dodatkowy urlop macierzyński oraz dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

Dodatkowy urlop macierzyński oraz dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego mają charakter fakultatywny, dlatego niezbędne jest złożenie wniosku o jego udzielenie.

Osoba uprawniona:

- w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu (a nie jak uprzednio 7 dni) składa pisemny wniosek o urlop z podaniem jego wymiaru,
- informuje we wniosku o terminie zakończenia „podstawowego” urlopu macierzyńskiego (na warunkach urlopu macierzyńskiego), a w przypadku gdy występuje o drugą część urlopu dodatkowego – o terminie zakończenia pierwszej części,
- informuje we wniosku o okresie dotychczas wykorzystanego dodatkowego urlopu macierzyńskiego (na warunkach urlopu macierzyńskiego).

Ważne: Pracodawca jest obowiązany uwzględnić terminowo złożony wniosek pracownika o dodatkowy urlop macierzyński lub dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 182¹ § 3 in fine K.p.).

Przykład

Pracownica urodziła dziecko w dniu 30 maja 2013 r. Od tego dnia do 16 października 2013 r. przebywała na „podstawowym” urlopie macierzyńskim. Po tym okresie jej mąż, ojciec dziecka, wykorzystał 4 tygodnie dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Dwa ostatnie tygodnie tego urlopu wykorzystała pracownica na podstawie wniosku o następującej treści:

Paulina Kowalska
ul. Augustowska 5B
61-051 Poznań

Poznań, dnia 30 października 2013 r.

Przedsiębiorstwo Wielobranżowe BIS
Spółka z o.o.
ul. Bartnicza 10
61-016 Poznań

Wniosek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego

Proszę o udzielenie mi dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze 2 tygodni, od 14 do 27 listopada 2013 r., na syna Stanisława Kowalskiego urodzonego 30 maja 2013 r., bezpośrednio po zakończeniu pierwszej części dodatkowego urlopu macierzyńskiego wykorzystanej jednorazowo przez ojca dziecka – Andrzeja Kowalskiego.

Informuję, że ojciec dziecka korzysta z 4 tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego od 17 października do 13 listopada 2013 r.

Paulina Kowalska

Pracownica może też skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w tzw. trybie „z góry”. Nie później niż 14 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

Podobne możliwości mają rodzice adopcyjni. Jeden z nich może złożyć wniosek o urlopy związane z rodzicielstwem „z góry” na podstawie oraz w terminach określonych w art. 182⁴ K.p.

Pracownikom umożliwiono też rezygnację z wcześniej wnioskowanych urlopów fakultatywnych i powrót do pracy. W tym celu składają pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z tych urlopów w całości lub w części, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek w tej sprawie. W takiej sytuacji pracownik-ojciec wychowujący dziecko (w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego) lub drugi rodzic adopcyjny (w przypadku dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu fakultatywnego urlopu w całości lub w części, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed jego rozpoczęciem. Pracodawca jest związany terminowo złożonym wnioskiem.

Dodajmy, że także pracownik przejmujący uprawnienia urlopowe może z nich następnie zrezygnować, w terminie 14 dni przed przystąpieniem do pracy. Do uprawnień może znów powrócić ten, który zamierzał z nich skorzystać na początku, przy czym wymaga to terminowego złożenia wniosku. Ponadto taka wymiana uprawnień nie może spowodować podziału urlopu na więcej części albo naruszać długości poszczególnych odcinków tego urlopu, nie jest to przewidziane dla wykorzystywania „etapowego”.

Łączenie dodatkowych urlopów z pracą na część etatu

Pracownik może łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (na warunkach urlopu macierzyńskiego) z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu. Urlopu dodatkowego udziela się wówczas na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy.

Instytucja łączenia urlopu dodatkowego z pracą istnieje od wprowadzenia tego urlopu. Znaczącą zmianą wprowadzoną ustawą z dnia 28 maja 2013 r. jest to, że pracodawca uwzględnia wniosek pracownika tylko warunkowo. Jeżeli nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub jej rodzaj, może pracownikowi odmówić. Jest jednak obowiązany poinformować pracownika pisemnie o przyczynie odmowy.

W myśl art. 182¹ § 5 K.p. pracownik może łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Wyjaśniamy, że dotyczy to pracy wykonywanej przed urlopem, a nie jakiegokolwiek pracy (także innej). O powyższym przesądza systematyka przepisu oraz odniesienie jedynie do wymiaru, jako aspektu podlegającego modyfikacji.

Przykład

W związku z instalacją nowej linii produkcyjnej pracownik korzystający z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, zatrudniony jako konserwator linii, wystąpił o połączenie korzystania z tego urlopu z pracą na 1/8 etatu. Wniosek pracownika podlega uwzględnieniu zarówno ze względu na związek z pracą, jak i właściwy wymiar. Pracodawca może go odrzucić tylko gdy został złożony z uchybieniem terminu albo gdy jego uwzględnienie jest niemożliwe w związku z organizacją pracy.

Ustawodawca przewidział 14-dniowy termin dla złożenia wniosku w sprawie łączenia urlopu dodatkowego z wykonywaniem pracy na część etatu. Pracownik nie musi jednak skorzystać z tego prawa od pierwszego dnia urlopu. Tak wynika z treści art. 182¹ § 6 K.p., w myśl którego podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, złożony w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy.

Przykład

Po urodzeniu dziecka i wykorzystaniu podstawowego urlopu macierzyńskiego, w okresie od 1 do 14 października 2013 r. pracownica skorzystała z 2 tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Bezpośrednio po tym okresie z 4-tygodniowego dodatkowego urlopu macierzyńskiego, który trwał do 11 listopada br., skorzystał ojciec dziecka. Na ostatni tydzień tego urlopu pracownik zamierzał powrócić jednak do pracy na 1/2 etatu. W tym celu w dniu 21 października br. złożył stosowny wniosek w tej sprawie. Wniosek został złożony terminowo.

Konieczność złożenia wniosku o dodatkowy urlop macierzyński (na warunkach macierzyńskiego), a następnie wniosku o łączenie korzystania z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu (ewentualnie jednego wniosku w obydwu sprawach) jest podyktowane przede wszystkim fakultatywnością tych uprawnień. Dodajmy, że wniosek (wnioski) musi mieć formę pisemną. W odniesieniu do łączenia urlopu z pracą należy w nim wskazać wymiar czasu pracy (nie wyższy niż 1/2 etatu) oraz okres, przez który wnioskodawca zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy.

Na następnej stronie przedstawiamy przykładowy wzór wniosku w sprawie łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą w obniżonym wymiarze.

Dariusz Gwiazda
ul. Bielska 115/13
61-435 Poznań

Poznań, dnia 21 października 2013 r.

Zakład Ochrony Osób i Mienia SA
ul. Dobrowita 111
61-063 Poznań

**Wniosek w sprawie łączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego
z pracą w obniżonym wymiarze**

Wnoszę o umożliwienie mi w okresie od 5 do 11 listopada 2013 r. (1 tydzień) łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego udzielonego na syna Tadeusza Gwiazdę, urodzonego 14 maja 2013 r., z pracą na 1/2 etatu.

Dariusz Gwiazda

Jak już wspominaliśmy pracodawca uwzględnia wniosek pracownika tylko warunkowo. Jeżeli nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub jej rodzaj, może pracownikowi odmówić. Informacja w tej sprawie musi być sporządzona na piśmie.

Uwaga! Przed nowelizacją art. 182¹ K.p., ustawą z dnia 28 maja 2013 r., wniosek pracownika w sprawie łączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą na część etatu wiązał pracodawcę.

Na pytanie, w jaki sposób organizować pracę w obniżonym wymiarze przepisy nie dają jednoznacznej odpowiedzi. Regulacja zawarta w art. 182¹ § 5 K.p. przewiduje jedynie „wykonywanie pracy u pracodawcy udzielającego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy”. W praktyce praca w „połowie pełnego wymiaru” (lub innym jego ułamku) nie budzi zastrzeżeń tylko w podstawowym lub zbliżonych systemach czasu pracy. W pozostałych przypadkach może powodować liczne wątpliwości. Po pierwsze okres, w którym nastąpi połączenie korzystania z urlopu z pracą w obniżonym wymiarze nigdy lub co najwyżej sporadycznie pokryje się z okresem rozliczeniowym. Po drugie rozkład czasu pracy może w ogóle w danym okresie nie przewidywać pracy lub też przewidywać mniejszą ilość godzin niż wynika z wymiaru.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej na stronie internetowej zawierającej wyjaśnienia zagadnień związanych z urlopami macierzyńskimi i rodzicielskimi (www.rodzicielski.gov.pl) na pytanie czy są jakieś ograniczenia co do konkretnego rozkładu czasu pracy odpowiedziało: „(...) przepisy nie określają w jakim rozkładzie czasu powinno się wykonywać pracę. Oznacza to, że w przypadku łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego z pracą na 1/2 etatu można pracować np. 2 dni w tygodniu po 8 godzin i 1 dzień przez 4 godziny, albo 3 dni po 6 godzin i 1 dzień przez 2 godziny lub 3 dni po 4 godziny i 1 dzień przez 8 godzin, a także 5 dni po 4 godziny.”

Rozstrzygnięcie to można przenieść wprost na grunt czasu pracy w zasadzie tylko przy stosowaniu systemu podstawowego lub zbliżonych. Nawet jednak wówczas liczba godzin pracy może ulec zmianie. W okresie tym mogą przecież wystąpić święta.

Wobec powyższego oraz w świetle brzmienia przepisu art. 182¹ § 5a K.p., który odnosi się do ogólnego „wymiaru czasu pracy”, w celu obliczenia liczby godzin do przepracowania w systemach i rozkładach charakteryzujących się zmiennością wydaje się konieczne odpowiednie

zastosowanie metody określonej w art. 130 K.p. Dopiero na tej podstawie można prawidłowo określić liczbę godzin do przepracowania. Jeżeli przydzielenie odpowiedniej liczby godzin pracy w danym przypadku nie będzie możliwe, należy uznać, że ze względu na organizację czasu pracy pracodawca ma prawo odrzucić wniosek pracownika w sprawie połączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą w obniżonym wymiarze.

Przypominamy, że w myśl art. 130 K.p. obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w danym okresie oblicza się mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku i dalej obniżając obliczoną w ten sposób liczbę godzin o 8 godzin z tytułu każdego święta przypadającego w innym dniu niż niedziela.

Przykład

Pracownik, o którym mowa w poprzednim przykładzie, powinien przepracować 16 godzin, co wynika z następującego wyliczenia:

- pełny wymiar czasu pracy w tygodniu korzystania z uprawnienia: 1 tydzień x 40 godz. – 8 godz. x 1 święto = 32 godz.,
- wymiar czasu pracy do przepracowania: 32 godz. x 1/2 etatu = 16 godz.

Stosowany system i rozkład czasu pracy przewiduje natomiast we wnioskowanym okresie tylko 8 godzin pracy. W tej sytuacji nie jest możliwe łączenie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą na 1/2 etatu, jak wnioskował zainteresowany, co uprawniało pracodawcę do odrzucenia wniosku.

Poniżej przedstawiamy przykład informacji w sprawie odmowy uwzględnienia wniosku o łączenie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą w obniżonym wymiarze.

Zakład Ochrony Osób i Mienia SA
ul. Dobrowita 111
61-063 Poznań

Warszawa, dnia 22 października 2013 r.

Dariusz Gwiazda
ul. Bielska 115/13
61-435 Poznań

Dotyczy: odmowy uwzględnienia wniosku w sprawie łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą w obniżonym wymiarze

W odpowiedzi na Pana pismo z dnia 21 października 2013 r. w sprawie jak wyżej, informuję, że z powodu organizacji czasu pracy, która przewiduje wykonywanie pracy we wnioskowanym okresie w wymiarze uniemożliwiającym wypracowanie odpowiedniej liczby godzin, odmawiam uwzględnienia Pana wniosku.

Podstawa prawna: art. 182¹ § 6 K.p.

Dyrektor
Tar Nowak

Dodajmy, że w literaturze przedmiotu odrzuca się koncepcję łączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego z pracą na część etatu, polegające na podzieleniu urlopu na część na opiekę oraz część w całości przepracowaną (np. 3 tygodnie urlopu i 3 tygodnie pełnowymiarowej pracy). Zdaniem jej autorów przeczy ona celowi uprawnienia, które zostało przewidziane na potrzeby stopniowego wdrożenia do zadań służbowych.

Dodatkowy urlop macierzyński (na warunkach macierzyńskiego) nie ogranicza prawa do urlopu wypoczynkowego pracownika. Za okres jego trwania urlop przysługuje w całości. Tym bardziej nie pozbawiają prawa do urlopu wypoczynkowego okresy łączenia wykorzystywania dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze. Nie można też tego urlopu obniżyć. W rozpatrywanym okresie pracownik w dalszym ciągu jest bowiem zatrudniony w wymiarze określonym w umowie (w części tego wymiaru pracuje, w pozostałej korzysta z dodatkowego urlopu macierzyńskiego).

W tej sytuacji powstaje pytanie: czy w okresie łączenia pracy z dodatkowym urlopem macierzyńskim pracownik ma prawo skorzystać z urlopu wypoczynkowego, a jeśli tak, to jak takiego urlopu udzielić?

Odpowiedź na nie zawiera art. 154² § 1 i art. 166 K.p. W myśl pierwszego z powołanych przepisów urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Kolejny wylicza okoliczności, w których nawet rozpoczęty urlop ulega przerwaniu. Ma to miejsce m.in. z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego oraz pozostałych urlopów związanych z rodzicielstwem, które w rozpatrywanym przypadku są udzielane na część wymiaru. Na pozostały czas pracownikowi można udzielić urlopu wypoczynkowego.

Podobnie w tej sprawie wypowiedziało się Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej na stronie internetowej www.rodzicielski.gov.pl wyjaśniając, że: „(...) okres korzystania z urlopu związanego z narodzinami dziecka jest traktowany jako czas zatrudnienia, a co za tym idzie jest również wliczany do całości okresu zatrudnienia i przysługuje za niego urlop wypoczynkowy na normalnych zasadach. (...)”

Urlopu udziela się w dni będące dla pracownika dniami pracy, w wymiarze godzin odpowiadającym ilości godzin, które miałby do przepracowania w danym dniu. Oznacza to, że wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego będzie pomniejszany o liczbę godzin, jaką pracownik miał zaplanowaną do przepracowania w danym dniu, w którym korzysta z tego urlopu – aż do wyczerpania pełnego wymiaru urlopu. (...).”

Kolejnym problemem zgłaszanym w przypadku łączenia dodatkowego urlopu z pracą na część etatu są obligatoryjne przerwy w pracy. Prawo do nich należy w tym okresie rozpatrywać w oparciu o wielkość obniżonego czasu pracy oraz regulacje dotyczące przerw.

Powszechna przerwa tzw. śniadaniowa jest uzależniona od dobowego wymiaru czasu pracy. Jeżeli wynosi on co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do 15 minut przerwy wliczanej do czasu pracy (art. 134 K.p.). Podobne kryteria obowiązują w odniesieniu do przerwy na karmienie. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy, a karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują, a jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie (art. 187 K.p.).

Przykład

Pracownica zatrudniona w podstawowym wariantcie systemu równoważnego łącząca wykorzystywanie dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy na 1/2 etatu, wykonuje czynności w różnych wymiarach dobowych (od 2 do 8 godz. dziennie). Pracownica ta karmi dziecko piersią.

W dniach pracy krótszej niż 4 godziny pracownicy nie przysługują przerwy na karmienie. Jeśli jej czas pracy wynosi co najmniej 4 godziny, ale jest niższy niż 6 godzin, ma prawo do jednej przerwy na karmienie. W przypadku gdy dniówka wynosi równo 6 godzin, nabywa prawo do jednej przerwy na karmienie i przerwy śniadaniowej. Gdy pracuje więcej niż 6 godzin, powinna skorzystać z przerwy śniadaniowej i dwóch przerw na karmienie. Te ostatnie może też połączyć.

4. Udzielanie urlopu rodzicielskiego

Po wykorzystaniu podstawowego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego (na warunkach urlopu macierzyńskiego), pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego. W celu skorzystania z tego uprawnienia należy spełnić następujące warunki:

- urlop rodzicielski musi przypadać bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim (dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego),
- poprzedzające go urlopy (dodatkowy macierzyński lub na warunkach urlopu macierzyńskiego), pomimo iż mają charakter fakultatywny, powinny być wykorzystane w pełnym przysługującym wymiarze,
- pracownik złożył pisemny wniosek w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem urlopu rodzicielskiego.

Urlop rodzicielski może trwać do 26 tygodni i jest udzielany jednorazowo lub nie więcej niż w trzech częściach, w wymiarze wielokrotności tygodnia, z których każda wynosi co najmniej 8 tygodni i następuje bezpośrednio po poprzedniej. Wymiar tego urlopu jest taki sam niezależnie od liczby urodzonych lub przyjętych pod opiekę dzieci (art. 182^{1a} § 1 i 2 K.p.). Wykorzystywanie omawianego urlopu można łączyć z pracą na część etatu na zasadach analogicznych jak przy dodatkowym urlopie macierzyńskim.

Ważne: Z urlopu rodzicielskiego mogą korzystać oboje rodzice jednocześnie, z tym że łączny wymiar tego urlopu nie może przekroczyć 26 tygodni.

Przykład

Rodzice nowo narodzonego dziecka zamierzają podzielić się uprawnieniem do urlopu rodzicielskiego i rozważają następujące rozwiązania w tym przedmiocie:

- wariant 1: pierwsze 6 tygodni matka, kolejne 10 tygodni ojciec, a ostatnie 10 tygodni znów matka,
- wariant 2: w tym samym czasie oboje rodzice przez 13 tygodni,
- wariant 3: matka 13 tygodni, a następnie ojciec 13 tygodni,
- wariant 4: matka pierwsze 3 miesiące, ojciec pozostały okres do pełnych 26 tygodni.

Pierwszy i czwarty wariant są nieprawidłowe. Każda z części urlopu powinna wynieść co najmniej 8 tygodni, ponadto urlop udzielany w częściach należy ustalać jako wielokrotność tygodnia. Pozostałe dwa warianty są dopuszczalne.

Wniosek o urlop rodzicielski powinien wskazywać termin zakończenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego (na warunkach urlopu macierzyńskiego), a jeżeli jest to kolejna część – termin zakończenia poprzedniej części oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu. Do wniosku dołącza się pisemne oświadczenie drugiego rodzica (opiekuna) o braku zamiaru jednoczesnego korzystania z uprawnienia. Jeśli jednak będzie z niego korzystał, w oświadczeniu wskazuje okres, w którym to nastąpi. Pracodawca jest związany terminowo złożonym wnioskiem pracownika w tej sprawie.

Przykładowy wniosek o urlop rodzicielski prezentujemy poniżej.

Joanna Nowak
ul. Agatowa 10/12
61-680 Poznań

Poznań, 1 października 2013 r.

Sklep Wielobranżowy KAMEA
Jerzy Borowski
ul. Komornicka 120
60-101 Poznań

Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego

Proszę o udzielenie mi urlopu rodzicielskiego na okres od 16 października 2013 r. do 24 grudnia 2013 r. w wymiarze 10 tygodni z tytułu opieki nad moim synem Janem Nowakiem, urodzonym 17 kwietnia 2013 r.

Jednocześnie oświadczam, że:

- 1) Dodatkowy urlop macierzyński został wykorzystany w pełnym obowiązującym wymiarze do dnia 15 października 2013 r.
- 2) Urlop rodzicielski w związku z opieką nad dzieckiem wymienionym na wstępie nie był dotychczas wykorzystywany.

Załączniki: Oświadczenie ojca dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu rodzicielskiego w okresie wskazanym we wniosku.

Joanna Nowak

Podobnie jak w przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) ustawodawca przewidział możliwość wnioskowania „z góry” także o urlop rodzicielski.

W myśl art. 179¹ K.p. pracownica, nie później niż 14 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze (odpowiednio 6 lub 8 tygodni), a bezpośrednio po tym urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (26 tygodni). Pracodawca jest związany wnioskiem pracownicy.

Z kolei pracownik – rodzic adopcyjny, nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia 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, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika (art. 182⁴ K.p.).

Wcześniejsze wnioskowanie o dodatkowy urlop macierzyński (na warunkach urlopu macierzyńskiego) oraz rodzicielski pozwala na uwolnienie się przez zainteresowanego od „pilnowania” ostatecznych terminów do złożenia wniosków o poszczególne rodzaje urlopów, co przy warunku wykorzystywania urlopów bezpośrednio po sobie ma znaczenie zasadnicze. Ponadto wpływa na wysokość zasiłku w poszczególnych okresach korzystania z tych uprawnień (patrz rozdział IV niniejszego opracowania). W razie zmiany decyzji istnieje możliwość rezygnacji z całości lub części wymienionych urlopów na zasadach określonych w art. 179² do 179⁵ oraz art. 182⁴ K.p. i wcześniejszego powrotu do pracy. W określonych w tych przepisach okolicznościach z urlopów tych może skorzystać drugi rodzic (opiekun) dziecka. Zasady te zostały omówione w punkcie 3.

5. Zakaz rozwiązywania umowy o pracę w czasie urlopów związanych z rodzicielstwem

Prawo pracy określa 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 (w czasie tego urlopu).

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 trybie 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 wyłączone. 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 to 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 urlopów fakultatywnych, czyli dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz w okresie łączenia tych urlopów z obniżeniem wymiaru czasu pracy przez okres przewidziany w Kodeksie pracy, a także rodzicom (opiekunom) korzystającym z urlopu rodzicielskiego oraz w okresie łączenia tego urlopu z pracą w obniżonym wymiarze. O powyższym stanowi art. 182¹ § 7, art. 182^{1a} § 6, art. 183 § 1 i 4 K.p.

Przykład

Pracownica, która urodziła dziecko 30 listopada 2013 r. zamierza przebywać na pełnym urlopie macierzyńskim oraz dodatkowym urlopie macierzyńskim. Następnie bezpośrednio po nich ojciec dziecka będzie korzystał z pełnego urlopu rodzicielskiego. Ochrona zatrudnienia wymienionych osób z tytułu korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem będzie trwała:

- w odniesieniu do pracownicy od 30 listopada 2013 r. do 30 maja 2014 r.,
- w odniesieniu do pracownika od 31 maja do 28 listopada 2014 r.

6. Zatrudnienie po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego 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.).

Powołana regulacja w zakresie gwarancji zatrudnienia i wynagrodzenia po „podstawowym” urlopie macierzyńskim, rozszerzona następnie na pozostałe urlopy związane z ro-

dzicielstwem, została wprowadzona nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U. nr 223, poz. 1460). Jak wynika z uzasadnienia do ustawy, jej celem było m.in. maksymalne ujednolicenie standardów ochronnych stosowanych do pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego oraz pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – w celu uniknięcia zarzutu dyskryminacji w stosunkach pracy w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem. Zdaniem projektodawcy regulacja ta wprowadza wyraźną gwarancję w zakresie trwałości stosunku pracy nie tylko dla kobiet, ale także dla mężczyzn.

Przykład

Pracownicy legitymującej się wykształceniem średnim zawodowym, zatrudnionej na stanowisku pakowacza makaronu, po powrocie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z racji zautomatyzowania linii produkcyjnej powierzono stanowisko magazyniera. Stanowisko to jest adekwatne do kwalifikacji pracownicy i o ile wynagrodzenie pozostaje na poziomie co najmniej dotychczasowym, postępowanie pracodawcy należy uznać za prawidłowe.

7. Urlop wypoczynkowy po urlopach związanych z rodzicielstwem

Pracodawca ma wynikający z art. 163 § 3 K.p. obowiązek udzielenia na wniosek pracownicy przysługującego jej za dany rok urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, tudzież urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także ich części fakultatywnych oraz urlopu rodzicielskiego. Norma ta, wydłużając o urlop wypoczynkowy okres sprawowania opieki nad dzieckiem dotyczy także pracownika-ojca bądź opiekuna wychowującego dziecko, który korzysta z wymienionych urlopów. Co więcej, wiążący wniosek o urlop wypoczynkowy może złożyć pracodawcy także pracownik lub opiekun korzystający z urlopu ojcowskiego.

Jako uregulowanie szczególne związane z ochroną rodzicielstwa powyższe powoduje, że urlop wypoczynkowy w takich okolicznościach nie jest objęty planem urlopów. Nie jest także możliwe przesunięcie korzystania z tego urlopu ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy.

Ważne: Urlopy podstawowy i dodatkowy macierzyński (na warunkach urlopu macierzyńskiego) oraz rodzicielski i ojcowski nie powodują obniżenia urlopu wypoczynkowego.

Przykład

Pracownica nie przepracowała w 2013 r. ani jednego dnia, bowiem w związku z zagrożoną ciążą przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim i dodatkowym urlopie macierzyńskim, a obecnie rodzicielskim.

Pracownicy należy na jej wniosek udzielić pełnego urlopu wypoczynkowego przysługującego jej za ten rok, bezpośrednio po urlopie rodzicielskim, nawet jeśli nie przepracowała w bieżącym roku ani jednego dnia. Przy nabywaniu prawa do urlopu decydujące znaczenie ma pozostawanie w stosunku pracy. Nie wpływa na to prawo nieświadczenie pracy z powo-

du długotrwałej choroby albo urlopu macierzyńskiego – podstawowego oraz fakultatywnego oraz rodzicielskiego.

Przykład

Pracownica wykorzystuje urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim. Pewne nieprzewidziane okoliczności zmusiły pracodawcę do odwołania pracownicy z tego urlopu.

Pracownica ma prawo odmówić powrotu do pracy bez narażenia się na negatywne tego konsekwencje. Biorąc pod uwagę bezwzględny charakter przepisu art. 163 § 3 K.p., nakazującego pracodawcy udzielenie urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim, należy uznać, iż ten urlop ma charakter szczególny, mający związek z uprawnieniami związanymi z rodzicielstwem. Dopuszczalność odwołania z urlopu udzielonego pracownicy w celu kontynuacji opieki nad nowo narodzonym dzieckiem niweczyłaby cel wskazanej normy prawnej. Odwołanie z urlopu jest w podanych okolicznościach niedopuszczalne.

II. 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 12 miesięcy życia albo
- do upływu 12 miesięcy od dnia uprawnomocnienia 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.

Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek uprawnionego, złożony w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Pracodawca jest związany terminowo złożonym wnioskiem pracownika (art. 182³ § 2 K.p.).

W świetle powołanych przepisów pracodawca może odmówić pracownikowi udzielenia urlopu ojcowskiego, gdy:

- pracownik złoży wniosek z uchybieniem terminu – w tej sytuacji pracodawca może uwzględnić wniosek pracownika na zasadzie dobrowolności,
- dziecko pracownika przekroczyło (przekroczy przed dniem zakończenia urlopu) wskazany w przepisie wiek graniczny,
- pracownik faktycznie nie wychowuje dziecka.

W piśmiennictwie zgłaszane są wątpliwości w sprawie ostatniego z wymienionych kryteriów, gdyż w praktyce pracodawca nie ma możliwości kwestionowania pełnienia tej funkcji przez pracownika-ojca.

Przepisy nie uzależniają prawa do urlopu ojcowskiego od uprzedniego bądź jednoczesnego korzystania przez rodziców lub opiekunów z urlopu macierzyńskiego (także dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego). Przykładowo fakt ubezpieczenia matki dziecka z innego tytułu niż stosunek pracy i konsekwentnie brak prawa do ww. urlopów nie wpływa na prawo do urlopu ojcowskiego.

Ważne: Pracownik-ojciec wychowujący dziecko może skorzystać z urlopu ojcowskiego bez względu na to czy matka dziecka jest zatrudniona oraz czy korzystała z urlopu macierzyńskiego i pozostałych urlopów związanych z urodzeniem dziecka.

W okresie korzystania z urlopu ojcowskiego pracownik korzysta z ochrony stosunku pracy przewidzianej w art. 177 K.p. Przy udzielaniu urlopu ojcowskiego tydzień odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

Główny Inspektor Pracy w piśmie nr GPP-316-4560-3-1/10/PE/RP w sprawie urlopu ojcowskiego wyjaśnił, że:

„(...) 2. Przepisy Kodeksu pracy, w szczególności art. 182³ K.p. dotyczący urlopu ojcowskiego, nie przewidują możliwości dzielenia tego urlopu na części ani udzielania go w dniach. Jest on zatem niepodzielny i przysługuje w pełnym wymiarze tygodnia, a od 2012 r. – 2 tygodni.

(...)

3. Kodeks pracy nie różnicuje wymiaru urlopu ojcowskiego ze względu na liczbę dzieci urodzonych przy jednym porodzie (tak jak w przypadku urlopu macierzyńskiego). (...).”

W tej sprawie stanowisko zajął też Departament Prawa Pracy wyjaśniając, że:

„(...) 1. Zgodnie z przepisem art. 182³ § 3 Kodeksu pracy – do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio m.in. przepis art. 183¹ § 1 Kodeksu, który stanowi, że tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym; zatem urlopu ojcowskiego udziela się na dni kalendarzowe.

(...)

3. Przepisy Kodeksu pracy dotyczące urlopu ojcowskiego nie uzależniają wymiaru tego urlopu od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie, tak jak czynią to przepisy dotyczące wymiaru urlopu macierzyńskiego (podstawowego i dodatkowego) oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (podstawowego i dodatkowego). Zatem, zdaniem Departamentu, wymiar urlopu ojcowskiego w przypadku porodu mnogiego jest taki sam, jak w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie. Urlop ojcowski może być udzielony do ukończenia przez dziecko (dzieci) 12 miesiąca życia. (...).”

Przykład

Dwóm pracownikom spółki w 2013 r. urodziły się dzieci, z tym że pracownikowi A dziecko urodziło się w dniu 25 stycznia, a pracownikowi B w dniu 1 kwietnia 2013 r. urodziły się bliźnięta. Każdemu z nich przysługuje prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, który mogą wykorzystać odpowiednio do 24 stycznia i 31 marca 2014 r.

III. URLOP WYCHOWAWCZY

1. Zasady udzielania urlopów wychowawczych

Problematyka urlopów wychowawczych jest uregulowana przepisami art. 186 i następnymi Kodeksu pracy, w bieżącym roku aż dwukrotnie znacząco znowelizowanymi. W czerwcu ustawą z dnia 28 maja 2013 r. oraz w październiku ustawą z dnia 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. poz. 1028), dalej nowelą. Szczegółowe warunki udzielania urlopu wychowawczego określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 września 2013 r. w tej sprawie (Dz. U. poz. 1139). Najważniejsze ze zmian to:

- przekazanie 1 miesiąca urlopu wychowawczego do wyłącznej dyspozycji każdego z rodziców-opiekunów (tzw. część nieprzenoszalna),

- wydłużenie okresu, w którym można skorzystać z urlopu wychowawczego do momentu ukończenia przez dziecko 5 (było 4) lat,
- zwiększenia liczby części urlopu z dotychczasowych 4 do 5,
- umożliwienia równoczesnego korzystania z 4 miesięcy (dotychczas 3) urlopu przez rodziców lub opiekunów,
- nieuruchamiania lub zawieszenia rozpoczętego wcześniej biegu przedawnienia prawa do urlopu wypoczynkowego w okresie trwania urlopu wychowawczego.

Nowela objęła także regulacje dotyczące urlopu wypoczynkowego, który nie ulega już obniżeniu za okres co najmniej miesięcznego urlopu wychowawczego, który przypada po nabyciu prawa do urlopu wypoczynkowego za dany rok, gdy powrót następuje w tym samym roku kalendarzowym. Przepisy przejściowe noweli przewidują ponadto, że rodzice lub opiekunowie dziecka, którzy do dnia jej wejścia w życie jednocześnie korzystali z urlopu wychowawczego na dane dziecko, od tego dnia mają prawo do jednoczesnego korzystania z omawianego urlopu w wymiarze stanowiącym różnicę między wymiarem obowiązującym od 1 października br. (4 miesiące) a wymiarem urlopu wychowawczego wykorzystanym jednocześnie na dane dziecko. Także jeśli do dnia wejścia w życie ustawy korzystali z urlopu wychowawczego na dane dziecko w częściach, od 1 października br. mają prawo do wykorzystania takiego urlopu w liczbie części stanowiącej różnicę między liczbą części określoną w art. 186 § 8 K.p. (5 części) a liczbą części urlopu wychowawczego wykorzystaną dotychczas na dane dziecko.

Przepisy przejściowe noweli nie rozstrzygają natomiast kwestii związanych z długością urlopów udzielonych przed dniem jej wejścia w życie, a trwających po zmianach. Zgodnie z zasadą pewności prawa urlop wychowawczy udzielony w całości (3 lat) pozostaje zatem bez zmian. Natomiast w odniesieniu do urlopów udzielanych w częściach, gdy o kolejną część zainteresowany wystąpi(ł) po zmianie przepisów, należy stosować nowe przepisy. Potwierdziło to Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi na pytanie w tej sprawie wystosowane przez nasze Wydawnictwo, zawartej w dwóch poniżej cytowanych pismach.

Pismo MPiPS z dnia 25 października 2013 r.

„Upzejmie informujemy, że stosownie do art. 186 § 2 – 4 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy i niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1028), która weszła w życie w dniu 1 października br., maksymalny wymiar urlopu wychowawczego wynosi 36 miesięcy, lecz każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca z ww. wymiaru; prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów.

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. Natomiast prawo do 36 miesięcy urlopu wychowawczego przysługuje rodzicowi dziecka, jeżeli:

- drugi rodzic dziecka nie żyje,
- drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej, bądź jego władza rodzicielska została ograniczona lub zawieszona (art. 186 § 9 K.p.).

Ponadto prawo do 36 miesięcy urlopu wychowawczego przysługuje pracownikowi będącemu jedynym opiekunem dziecka (art. 186 § 10 K.p.).

Należy podkreślić, że przepisy powołanej wyżej ustawy nowelizującej Kodeks pracy nie przewidują reguł intertemporalnych, które dotyczyłyby maksymalnego wymiaru (długości) ur-

lopu wychowawczego, co skutkuje bezpośrednim działaniem w tym zakresie nowego prawa w odniesieniu do urlopów udzielanych w całości lub w części począwszy od dnia 1 października 2013 r.

Jednocześnie Departament informuje, że Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nie jest uprawnione do dokonywania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa, jak również do analizowania i rozstrzygania konkretnych (bądź przykładowych) stanów faktycznych powstałych (lub mogących powstać) na gruncie ich stosowania.

W przypadku dalszych wątpliwości w tej, a także w innych sprawach z zakresu prawa pracy, zainteresowani mogą zwracać się o pomoc do właściwych miejscowo Okręgowych Inspektoratów Pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Inspekcja ta jest bowiem organem ustawowo upoważnionym nie tylko do sprawowania nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem (stosowaniem) przepisów prawa pracy, ale również do udzielania zainteresowanym porad prawnych w tym zakresie.”.

Pismo MPiPS z dnia 31 października 2013 r.

„Przepisy Kodeksu pracy, które wprowadziły nowe zasady korzystania przez pracowników – rodziców lub opiekunów dziecka z prawa do urlopu wychowawczego weszły w życie z dniem 1 października br., bez przepisów przejściowych. Powyższe oznacza, iż do pracowników rozpoczynających obecnie korzystanie z urlopu wychowawczego lub kolejnej jego części, należy stosować wprost nowe przepisy.

Zatem jeżeli pracodawca udzielił pracownikowi pierwszą część urlopu wychowawczego na podstawie poprzednio obowiązujących przepisów, to niezależnie od faktu kiedy nastąpi (lub nastąpiło) jego zakończenie, złożenie przez pracownika wniosku o kolejną część ww. urlopu już w nowym stanie prawnym, nakłada na pracodawcę obowiązek jego udzielenia wyłącznie na nowych zasadach. W konsekwencji, pracodawca może wyrazić zgodę na wykorzystanie przez pracownika tylko takiego wymiaru urlopu wychowawczego w ramach jego drugiej (lub kolejnej) części, który razem z częścią już wykorzystaną (w całości lub częściowo przed dniem 1 października br.), nie przekroczy 35 miesięcy. Zgodnie bowiem z nowymi regulacjami, każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego i prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.

Jednocześnie uprzejmie informujemy, że prezentowane przez Departament Prawa Pracy opinie nie mają charakteru wiążącego dla pracowników, pracodawców, organów kontroli ani dla sądów.”.

Przykład

Pracownica od 1 kwietnia 2011 r. korzysta z 3-letniego urlopu wychowawczego na córkę urodzoną w 2010 r. Urlop został jej udzielony w całości. W tej sytuacji termin jego zakończenia nie ulegnie zmianie i przypadnie 31 marca 2014 r.

Przykład

Pracownik skorzystał z rocznego urlopu na dziecko urodzone w 2011 r. w okresie od 15 października 2012 r. do 14 października 2013 r., a następnie wystąpił o dalsze dwa lata

tego urlopu. Matka dziecka nie korzystała z tego uprawnienia. W świetle powyższego pracodawca może udzielić pracownikowi co najwyżej 23 miesięcy urlopu wychowawczego (35 miesięcy – 12 miesięcy już wykorzystane).

Osoby uprawnione

Urlop wychowawczy jest zwolnieniem od pracy udzielanym na wniosek pracownika-opiekuna małego dziecka w celu sprawowania nad nim osobistej opieki.

Ważne: Opiekunem jest każdy, kto przyjął dziecko pod opiekę w zamiarze stałego wychowywania.

Prawo do urlopu wychowawczego przysługuje pracownikowi, który legitymuje się co najmniej 6-miesięcznym okresem zatrudnienia, do którego zalicza się wszystkie poprzednie okresy pracy.

Przykład

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

Przykład

Nowo zatrudniony pracownik, posiadający dziecko w wieku 2 lat, udokumentował 3-miesięczny staż z prawem do stypendium oraz kilkumiesięczne okresy wykonywania pracy w ramach umowy zlecenia.

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 2013 r. poz. 674 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 aby skutecznie ubiegać się o urlop wychowawczy, pracownik musi przepracować 3 miesiące.

Wymiar urlopu

Urlop wychowawczy może trwać do 36 miesięcy (wcześniej było do 3 lat). Zmiana ta była konieczna ze względu na przydzielenie od 1 października br. po jednym miesiącu urlopu do wyłącznej dyspozycji każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka z osobna. Prawa tego nie

można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów, zatem w przypadku wykorzystywania uprawnienia przez jednego z rodziców lub opiekunów, urlop może trwać co najwyżej 35 miesięcy.

Ważne: Urlop wychowawczy jest udzielany na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 5. roku życia.

Przykład

Pracownica, która posiada roczne dziecko, w październiku br. 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.

Urlop wychowawczy jest udzielany na równych prawach pracownicy i pracownikowi. Jednocześnie z uprawnienia może korzystać jednak tylko jedno z nich, z tym że ograniczenie to nie obowiązuje przez okres 4 miesięcy (wcześniej 3 miesięcy), podczas których osoby te mogą jednocześnie korzystać z tego uprawnienia. Tak wynika z art. 186 § 6 K.p. oraz art. 189¹ K.p.

Uwaga! Jak stanowi art. 186 § 5 K.p. skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu przynależnego tylko jemu. Oznacza to, że w pierwszej kolejności wykorzystuje się „nieprzenoszalną” część urlopu należną każdemu z rodziców, wynoszącą 1 miesiąc.

Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od „podstawowego” urlopu wychowawczego, o którym mowa wyżej, może być udzielony kolejny urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia. Także w tym przypadku każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego ze względu na niepełnosprawność dziecka. Prawa do niego nie można przenieść na drugiego z uprawnionych.

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 skorzysta ojciec dziecka. Matka zamierza pozostać 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.

Ustawodawca przewidział też odstępstwa od omawianej zasady. Rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w pełnym wymiarze 36 miesięcy, jeżeli:

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

Pełny wymiar urlopu przysługuje także wówczas, gdy dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna.

Ważne: Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 5 częściach (było w 4 częściach).

Urlopu udziela się na wniosek pracownika, co oznacza, iż ma on charakter fakultatywny. Pracodawca jest związany terminowo złożonym wnioskiem w sprawie tego urlopu. Dokument należy złożyć w formie pisemnej na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym pracownik zamierza korzystać z urlopu. Jeśli wniosek zostanie złożony bez zachowania dwutygodniowego terminu, to pracodawca udziela urlopu nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

Wniosek o urlop wychowawczy powinien zawierać:

- datę rozpoczęcia i zakończenia urlopu,
- okres urlopu, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko,
- liczbę części urlopu wychowawczego, z których dotychczas skorzystano na dane dziecko.

Do wniosku dołącza się pisemne oświadczenie drugiego rodzica-opiekuna dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu we wnioskowanym okresie, a w innym przypadku, pisemne oświadczenie o okresie, w którym zamierza on jednocześnie korzystać z tego urlopu. Oświadczenie to nie jest wymagane w sytuacji gdy drugi rodzic nie jest uprawniony do urlopu wychowawczego z powodu ograniczenia albo pozbawienia go władzy rodzicielskiej, lub ograniczenia albo zwolnienia go z opieki, a także gdy zachodzą niedające się usunąć przeszkody do uzyskania takiego oświadczenia. We wskazanych sytuacjach do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego dołącza się odpowiednio:

- prawomocne orzeczenie sądu o ograniczeniu drugiemu rodzicowi władzy rodzicielskiej albo o pozbawieniu drugiego rodzica władzy rodzicielskiej,
- prawomocne orzeczenie sądu o ograniczeniu albo zwolnieniu z opieki drugiego opiekuna dziecka,
- dokumenty lub pisemne oświadczenie, potwierdzające, że zachodzą niedające się usunąć przeszkody do uzyskania pisemnego oświadczenia drugiego rodzica lub opiekuna dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku.

Przykład

Pracownica występująca o urlop wychowawczy od kilkunastu miesięcy pozostaje w nieformalnej separacji z mężem i nie ma z nim żadnego kontaktu. Nie posiada też wiadomości o aktualnym miejscu jego pobytu. W tej sytuacji, wobec niemożności uzyskania jego oświad-

czenia o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego, pracownica może załączyć do wniosku pisemne oświadczenie w tej sprawie.

Rodzic lub opiekun dziecka składający wniosek o urlop wychowawczy w wymiarze pełnych 36 miesięcy (lub część urlopu, która łącznie z poprzednimi daje 36 miesięcy) zawiera we wniosku oświadczenie wyjaśniające podstawy na jakich ubiega się o pełny jego wymiar, a ponadto dołącza:

- jeżeli drugi rodzic nie żyje – akt zgonu tego rodzica,
- jeżeli drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska – prawomocne orzeczenie sądu o ubezwłasnowolnieniu tego rodzica, dokument potwierdzający jego niepełnoletność, gdy rodzice dziecka nie są małżeństwem, albo prawomocne orzeczenie sądu o ustaleniu ojcostwa, w którym sąd nie przyznał ojcu władzy rodzicielskiej,
- jeżeli drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu – prawomocne orzeczenie sądu o pozbawieniu go władzy rodzicielskiej albo o jej ograniczeniu lub zawieszeniu,
- jeżeli dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna – prawomocne orzeczenie sądu o przyznaniu opieki nad dzieckiem jednemu opiekunowi albo o zwolnieniu drugiego opiekuna z opieki.

W razie wnioskowania o urlop z tytułu niepełnosprawności dziecka należy też dołączyć orzeczenie potwierdzające tę niepełnosprawność.

Poniżej i na następnej stronie prezentujemy przykład wniosku o urlop wychowawczy oraz oświadczenie drugiego rodzica o braku zamiaru korzystania z uprawnienia.

Paulina Gospodarczyk
ul. Błotna 12/11
61-423 Poznań

Poznań, dnia 10 grudnia 2013 r.

**Hurtownia Artykułów Dekoracyjnych
ARTDOM S.A.
ul. Czereśniowa 3
61-426 Poznań**

Wniosek o urlop wychowawczy

Na podstawie art. 186 K.p. wnoszę o udzielenie mi urlopu wychowawczego w okresie od 2 stycznia do 31 grudnia 2014 r. na córkę Biankę Gospodarczyk, urodzoną 2 stycznia 2013 r.

Informuję, że dotychczas nie korzystałam z urlopu wychowawczego na wymienione dziecko. Z urlopu tego nie korzystał także ojciec dziecka, Szymon Gospodarczyk.

Załączniki: Oświadczenie ojca dziecka.

Paulina Gospodarczyk

Szymon Gospodarczyk
ul. Błotna 12/11
61-423 Poznań

Poznań, dnia 10 grudnia 2013 r.

Oświadczenie w sprawie braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego

Oświadczam, że nie zamierzam korzystać z urlopu wychowawczego na córkę Biankę Gospodarczyk, urodzoną 2 stycznia 2013 r.

Szymon Gospodarczyk

Pracodawca udziela urlopu wychowawczego na okres wskazany we wniosku. Urlop wychowawczy nie musi przy tym przypadać bezpośrednio po urlopach związanych z opieką nad małym dzieckiem (podstawowym i dodatkowym macierzyńskim albo na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz rodzicielskim), a także mieć charakteru ciągłego.

Przykład

Pracownica po urodzeniu dziecka korzystała z pełnego urlopu macierzyńskiego, a obecnie korzysta z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Po tym urlopie zamierza wystąpić o urlop wypoczynkowy, a następnie wrócić do pracy (bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim ojciec dziecka będzie korzystał z pełnego urlopu rodzicielskiego, po czym także powróci do pracy). W przyszłym roku, w okresie wakacyjnym pracownica zamierza skorzystać z kilku miesięcy urlopu wychowawczego. Terminowo złożony wniosek w tej sprawie będzie dla pracodawcy wiążący.

Ważne: 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.

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego za zgodą pracodawcy – w dowolnym czasie, nawet z dnia na dzień. Rezygnacja może nastąpić także bez zgody pracodawcy – zgodnie z zawiadomieniem pracownika złożonym najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia 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 K.p.).

Z treści wskazanego przepisu wynika, że na wniosek pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego następuje obniżenie wymiaru jego czasu pracy w ramach zawartej umo-

wy o pracę, co oznacza, iż pracownik będzie wykonywał swoje dotychczasowe obowiązki w zmniejszonym wymiarze godzin. Wniosek składa się na dwa tygodnie przed rozpoczęciem wykonywania pracy w tym obniżonym wymiarze. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia wniosku.

Przykład

Pracownica uprawniona do urlopu wychowawczego złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 3/4 etatu. Pracodawca obowiązany jest uwzględnić wniosek o obniżenie do nie mniej niż 1/2 etatu. Wymiar czasu pracy wskazany we wniosku mieści się w określonych granicach, zatem pracodawca jest związany wnioskiem pracownicy.

3. Ochrona stosunku pracy pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego lub z obniżenia wymiaru czasu pracy

Jak wynika z art. 186¹ § 1 K.p., pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Przy czym rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Kwestię dopuszczalności rozwiązania umowy z przyczyn nietyczących pracownika korzystającego z omawianego urlopu wyjaśnił Sąd Najwyższy. W uchwale z dnia 15 lutego 2006 r. (sygn. akt II PZP 13/05, OSNP 2006/21-22/315) stwierdził, że przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdanie drugie K.p. Z uchwały wynika, że możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi korzystającemu z urlopu wychowawczego z przyczyn dotyczących pracodawcy zarówno w trybie zwolnień grupowych, jak i indywidualnych i to już od pierwszego dnia tego urlopu. Należy jednak zauważyć, że w przypadku zwolnień indywidualnych konieczna jest konsultacja związkowa tej czynności. Nie ma natomiast żadnych ograniczeń co do wypowiedzenia umowy przez pracownika.

Ważne: W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności (art. 186¹ § 2 K.p.).

Przykład

U pracodawcy przeprowadzana jest redukcja etatów. Jedna z pracownic, zatrudniona na czas nieokreślony, w dniu 2 grudnia 2013 r. otrzymała trzymiesięczne wypowiedzenie umo-

wy, a w dniu następnym złożyła wniosek o roczny urlop wychowawczy na 2-letnie dziecko. Pracodawca udzieli jej urlopu na okres do końca marca 2014 r., tj. do dnia rozwiązania umowy.

Prawo pracy przewiduje jeszcze jedno rozwiązanie ochronne, a mianowicie pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Tak stanowi art. 186⁸ § 1 K.p. Podobnie jak w przypadku urlopu wychowawczego, w razie złożenia przez pracownika wniosku o obniżenie wymiaru po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z podjętej czynności. Ochrona podlega dalszemu ograniczeniu podczas rozwiązywania umów na podstawie i w okolicznościach wskazanych w ustawie o zwolnieniach grupowych.

4. 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.

Ważne: Możliwość zarobkowania u dotychczasowego pracodawcy powinna być realizowana w ramach innej pracy niż ta, którą pracownik świadczył do tej pory.

Powyższe wynika z faktu, iż w podstawowym stosunku pracy przebywa on na urlopie wychowawczym. Nie jest możliwe, aby w ramach jednej umowy pracownik przebywał na urlopie wychowawczym i jednocześnie świadczył pracę, chyba że korzysta z instytucji obniżenia wymiaru czasu pracy, co omówiliśmy wyżej.

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.

5. 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. Możliwość odwołania z urlopu dotyczy również sytuacji, gdy pracodawca stwierdzi, że z urlopu wychowawczego korzystają w tym samym czasie oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. Przypominamy przy tym, że wspólne korzystanie z urlopu jest dopuszczalne przez okres do 4 miesięcy.

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 ozdobami świątecznymi, które sama obsługuje i zaopatruje, co ma miejsce przede wszystkim w godzinach rozkładowej pracy. Pracodawca uznał, że pracownica zaprzestała osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem i wezwał ją do stawienia się do pracy. Postępowanie pracodawcy należy uznać za zasadne.

Poniżej prezentujemy przykładowe pismo wzywające pracownika do stawiennictwa w pracy.

Przedsiębiorstwo Robót Drogowych Sp. z o.o.
ul. Dawska 1
61-418 Poznań

Poznań, dnia 5 grudnia 2013 r.

Pani Karolina Kolecka
ul. Gminna 6/3
61-313 Poznań

Dotyczy: Odwołania z urlopu wychowawczego

Niniejszym informuję, że w dniu 3 grudnia 2013 r. uzyskałem informację o uruchomieniu i codziennym obsłudze przez Panią stoiska z ozdobami świątecznymi, co uznaję za zaprzestanie sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem – Kornelią Kolecką.

W świetle powyższego odwołuję Panią z urlopu wychowawczego udzielonego od 1 sierpnia 2012 r. do 31 grudnia 2014 r. i stosownie do art. 186² § 2 K.p., wzywam Panią do stawienia się w pracy w dniu 16 grudnia 2013 r.

Dyrektor
Kamił Kostrzewa

6. Zatrudnienie po powrocie z urlopu wychowawczego

Po zakończonym urlopie wychowawczym pracodawca ma obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. W sytuacji gdy nie jest to możliwe, musi

mu zapewnić pracę na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym pracownika. Także wynagrodzenie za pracę nie może być niższe od wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem.

Ważne: Obowiązek zatrudnienia pracownika po urlopie wychowawczym ma charakter bezwarunkowy nawet wówczas, gdy pracodawca nie dysponuje odpowiednim miejscem pracy.

W wyroku z dnia 1 października 1984 r. (sygn. akt I PRN 129/84, OSNC 1985/7/93) Sąd Najwyższy wyjaśnił, 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 dotychczasowych warunków pracy. Natomiast z uchwały podjętej przez Sąd Najwyższy w dniu 10 grudnia 1979 r. (sygn. akt I PZP 40/79, OSNC 1980/6/111) wynika, iż ochrona wynagrodzenia pracownicy zatrudnionej przed udzieleniem tego urlopu, jak i po powrocie z niego w akordowym systemie wynagrodzenia polega na zapewnieniu jej po powrocie z urlopu na stanowisku pracy, odpowiadającym wymogom przewidzianym w tym przepisie, takiej samej stawki osobistego zaszeregowania, jaka była poprzednio określona w umowie o pracę.

Po podjęciu pracy po urlopie wychowawczym pracownik podlega w zakresie ochrony zatrudnienia takim samym regulacjom prawnym jak pozostali pracownicy.

7. Urlop wypoczynkowy po urlopie wychowawczym

Okres urlopu wychowawczego jest okresem nieświadczenia pracy wpływającym na wymiar urlopu wypoczynkowego. Jak wynika z art. 155² § 1 K.p. do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie urlopu wychowawczego ma zastosowanie zasada proporcjonalności urlopu, uregulowana w art. 155¹ § 1 pkt 2 K.p., w myśl której takiemu pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze:

- proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,
- proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.

Przykład

Pracownik z dziesięcioletnim stażem pracy, zatrudniony na czas nieokreślony przebywał na urlopie wychowawczym od 1 października 2012 r. do 30 września 2013 r. Po powrocie z tego urlopu, co nastąpiło 1 października 2013 r., nabył prawo do urlopu proporcjonalnego za 2013 r. Za okres pozostały do końca roku, czyli 3 miesiące, przysługuje mu 7 dni urlopu wypoczynkowego ($3/12 \times 26 \text{ dni} = 6,5 \text{ dnia}$, po zaokrągleniu 7 dni).

Ustawą z dnia 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. poz. 1028) zniesiono natomiast regulę obniżania urlopu wypoczynkowego w przypadku rozpoczęcia i powro-

tu z urlopu wychowawczego w trakcie tego samego roku kalendarzowego, po nabyciu prawa do urlopu wypoczynkowego.

Uwaga! Od 1 października 2013 r. urlop wypoczynkowy nie ulega proporcjonalnemu obniżeniu w przypadku, gdy w danym roku kalendarzowym po nabyciu przez pracownika prawa do tego urlopu korzysta on z urlopu wychowawczego, a następnie w tym samym roku powraca do pracy.

Przykład

Pracownica przebywająca obecnie na urlopie rodzicielskim, bezpośrednio po tym urlopie zamierza wrócić do pracy, a w okresie wakacyjnym następnego roku skorzystać z dwóch miesięcy urlopu wychowawczego. Jej nieobecność spowodowana urlopem wychowawczym przypadnie po nabyciu z dniem 1 stycznia 2014 r. prawa do urlopu wypoczynkowego za dany rok, zatem po powrocie do pracy jej urlop wypoczynkowy nie zostanie obniżony.

Zasadnicze zmiany nastąpiły także w odniesieniu do przedawnienia prawa do urlopu wypoczynkowego. Dotychczas urlop wychowawczy był dla celów przedawnienia tego prawa traktowany na równi z okresem pracy. Ustawodawca uznał jednak, iż korzystanie z uprawnień rodzicielskich nie powinno posiadać negatywnego wpływu na pozostałe uprawnienia ze stosunku pracy. Tak też wyjaśniał Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w orzeczeniu z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols. Przypominamy przy tym, że roszczenie ze stosunku pracy przedawnia się z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne, co dotyczy także roszczenia o charakterze niemajątkowym, jak np. o udzielenie urlopu wypoczynkowego w naturze.

Wobec powyższego powołaną już ustawą z dnia 26 lipca 2013 r. wprowadzono zasadę, zgodnie z którą bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego (art. 293¹ K.p.).

Przykład

Pracownica uprawniona do 26 dni urlopu wypoczynkowego w dniu 17 stycznia 2010 r. urodziła dziecko i bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (podstawowego i dodatkowego) wystąpiła o 3-letni urlop wychowawczy, który zakończył się 19 czerwca 2013 r. Jednak w trakcie tego urlopu (20 kwietnia 2012 r.) urodziła drugie dziecko, na które obecnie korzysta z kolejnego 3-letniego urlopu wychowawczego, do 19 czerwca 2016 r. Bieg przedawnienia urlopu wypoczynkowego za 2010 r. w dniu wejścia w życie art. 293¹ K.p. uległ zawieszeniu, a pracownica będzie mogła skorzystać z prawa do niego po powrocie do pracy.

8. Zaliczanie urlopu wychowawczego do stażu pracy

Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił tego urlopu (art. 186⁵ K.p.).

Kwestia zaliczania urlopu do stażu zakładowego budzi najczęściej kontrowersji podczas ustalania prawa do nagrody jubileuszowej. W sprawie tej wypowiedział się Sąd Najwyższy,

podejmując w dniu 3 czerwca 1992 r. uchwałę (sygn. akt I PZP 33/92, OSNC 1993/1-2/10), z uzasadnienia której wynika, że w czasie urlopu wychowawczego podlega zawieszeniu wykonywanie tych praw i obowiązków stron stosunku pracy, które nie dają się pogodzić z jego charakterem. W szczególności, skoro pracownik nie wykonuje pracy, to nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę. Sąd stwierdził, że nabycie prawa do nagrody jubileuszowej nie jest więc w czasie urlopu wychowawczego wyłączone ani przez przepis szczególny, ani nie jest sprzeczne z charakterem tego urlopu. Sąd uznał ponadto, że z istotą urlopu wychowawczego jest nie do pogodzenia wypłata nagrody jubileuszowej, gdyż podstawę jej obliczenia stanowi wynagrodzenie za pracę. Jeśli pracownik wynagrodzenia nie otrzymuje, to nie można wypłacać mu pochodnego od niego świadczenia jakim jest nagroda. W okresie urlopu wychowawczego wypłata tej nagrody podlega zawieszeniu. Zawieszenie to przestaje istnieć w momencie zakończenia urlopu wychowawczego.

Nabycie prawa do nagrody jubileuszowej urlopowanego pracownika następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody, lecz jej wypłata jest możliwa z dniem zakończenia urlopu wychowawczego. Podjęcie pracy po urlopie nie jest warunkiem niezbędnym dla wypłacenia omawianej nagrody.

Przykład

W zakładzie są wypłacane nagrody jubileuszowe za 10 lat i następnie co 5 kolejnych lat pracy. Pracownica legitymująca się 9,5-letnim stażem jubileuszowym przebywa na urlopie wychowawczym, który dobiegnie końca w 2015 r. nagroda zostanie jej wypłacona w dniu powrotu do pracy.

IV. PRAWO DO ZASIŁKU MACIERZYŃSKIEGO

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 2010 r. nr 77, poz. 512 z późn. zm.), dalej ustawy zasiłkowej.

Zasiłek macierzyński przysługuje osobie, która urodziła dziecko w okresie podlegania ubezpieczeniu chorobowemu (obowiązkowo lub dobrowolnie).

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.

Ważne: Podstawowym warunkiem nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego jest urodzenie dziecka (odpowiednio przyjęcie na wychowanie) w okresie podlegania ubezpieczeniu chorobowemu.

W celu nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego nie wymaga się przepracowania okresu wyczekiwania (podlegania ubezpieczeniu chorobowemu), zatem prawo do zasiłku przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego.

Przepis art. 29 ustawy zasiłkowej przewiduje także prawo do zasiłku macierzyńskiego w razie urodzenia dziecka (odpowiednio przyjęcia na wychowanie) w okresie urlopu wychowawczego, 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, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. Z tym, że w okresie urlopu wychowawczego nie udziela się żadnego z tych urlopów (urlop ten nie ulega przerwaniu) – pracownicy przysługują w tym okresie zasiłek macierzyński, który jest wypłacany w okresie udzielonego urlopu wychowawczego. Po zakończeniu urlopu wychowawczego udziela się pozostałej części urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego – do wyczerpania wymiaru określonego w K.p.

Przykład

Pracownica korzystająca z urlopu wychowawczego, udzielonego jej do 28 lutego 2014 r., urodziła kolejne dziecko w dniu 8 października 2013 r. Okres odpowiadający podstawowemu urlopowi macierzyńskiemu (140 dni), dodatkowemu urlopowi macierzyńskiemu (42 dni) oraz urlopowi rodzicielskiemu (182 dni) upłynie z dniem 6 października 2014 r. Pracownica od dnia porodu do 28 lutego 2014 r. jest uprawniona do zasiłku macierzyńskiego pomimo przebywania na urlopie wychowawczym. Zasiłek macierzyński z tytułu korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego będzie jej przysługiwał od 1 marca 2014 r. Okres zasiłku macierzyńskiego wypłacanego w okresie urlopu wychowawczego zostanie wliczony do limitu urlopu określonego przepisami K.p.

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 w dniu 26 października 2013 r., tj. w okresie urlopu bezpłatnego udzielonego jej na okres od 1 września do 30 listopada 2013 r. Okres 20 tygodni, odpowiadający wymiarowi urlopu macierzyńskiego upływa z dniem 14 marca 2014 r. Pracownica ma prawo do urlopu i zasiłku macierzyńskiego za okres od 1 grudnia 2013 r. do 14 marca 2014 r., tj. za okres urlopu macierzyńskiego przypadającego po urlopie bezpłatnym.

Po urlopie macierzyńskim może skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a następnie z urlopu rodzicielskiego.

Ważne: Na takich samych zasadach jak za okres urlopu macierzyńskiego, zasiłek macierzyński przysługuje za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres 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. Jest jednak istotne, aby ojciec w okresie udzielonego urlopu zajmował się wychowywaniem dziecka.

Zatem prawo do części zasiłku macierzyńskiego przysługuje 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.

Wymiary wymienionych wyżej urlopów podajemy na str. 3-4 i str. 22-23 niniejszego dodatku.

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.

Rozwiązanie umowy o pracę w okresie ciąży z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy powoduje, że zasiłek macierzyński przysługuje za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego, która przypada po porodzie (art. 30 ust. 2 ustawy zasiłkowej).

Prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego przysługuje także pracownicy, która była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z którą umowa o pracę, na podstawie art. 177 § 3 K.p. została przedłużona do dnia porodu. Przypomnijmy, że art. 177 § 3 K.p. stanowi, iż umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy 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 dodatkowego urlopu macierzyńskiego

Jak już wyjaśniliśmy powyżej, pracownica, która urodziła dziecko (odpowiednio przyjęła dziecko na wychowanie), ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres ustalony w Kodeksie pracy jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego (wymiar tego urlopu podajemy na str. 3-4).

Zasiłek macierzyński przez okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego przysługuje także osobom ubezpieczonym podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu niebędącym pracownikami, osobom pobierającym zasiłek macierzyński po ustaniu zatrudnienia oraz osobom pobierającym zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia dziecka

w okresie urlopu wychowawczego. Z zasiłku tego może skorzystać także ubezpieczony ojciec wychowujący dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona matka dziecka:

- zrezygnowała z pozostałej części okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni, a niewykorzystaną część zasiłku macierzyńskiego wypłacono ubezpieczonemu ojcu dziecka,
- pobierała zasiłek macierzyński przez pełny okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego.

4. 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 (wymiar urlopu podajemy na str. 22-23). Zasiłek ten przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia (odpowiednio do upływu 12 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 dziecko 10. roku życia).

Warunkiem przyznania pracownikowi prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu ojcowskiego jest wystąpienie do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie takiego urlopu. Jeśli pracodawca udzieli urlopu ojcowskiego – także w przypadku niezachowania przez pracownika siedmiodniowego terminu na złożenie wniosku o ten urlop – za okres urlopu pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński.

Zasiłek ten przysługuje także osobom podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu, niebędącym pracownikami. W celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu ojcowskiego, 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 wypłaty zasiłku.

5. 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 (przejście 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 2012 r. do 9 lipca 2014 r. W dniu 20 listopada 2013 r. urodziła 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 2013 r. (miesiąc urodzenia dziecka) przez pracowników zatrudnionych na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.
-

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 i dodatkowym urlopie macierzyńskim. Po zakończeniu tych urlopów od 8 stycznia do 20 lutego 2013 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego (zaległego i bieżącego) oraz z dwóch dni opieki nad dzieckiem z art. 188 K.p. Od 21 lutego 2013 r. do 20 lutego 2014 r. przebywa na urlopie wychowawczym.

W dniu 2 grudnia 2013 r. pracownica urodziła drugie dziecko i nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego. Podstawę jego wymiaru stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od grudnia 2012 r. do listopada 2013 r. Z tego okresu należy wyłączyć grudzień 2012 r. oraz miesiące od marca do listopada 2013 r. Wysokość zasiłku macierzyńskiego zostanie obliczona na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za styczeń i luty 2013 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, dodatkowego urlopu macierzyńskiego (także urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego) oraz urlopu rodzicielskiego wypłaca się jedną trzydziestą część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku, tzw. „stawkę dzienną zasiłku”.

6. Wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopów związanych z rodzicielstwem

Zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Ważne: Natomiast zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 60% podstawy wymiaru.

Przykład

*Pracownica, która urodziła dziecko w dniu 2 sierpnia 2013 r., korzysta z urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego od dnia porodu do 30 stycznia 2014 r. 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 podstawowego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego wynosi **103,55 zł**, tj. $3.106,44 \text{ zł} \times 100\% : 30$.*

*Od 31 stycznia 2014 r. pracownica będzie korzystała z urlopu rodzicielskiego. Za każdy dzień tego urlopu otrzyma zasiłek macierzyński w wysokości **62,13 zł**, tj. $3.106,44 \text{ zł} \times 60\% : 30$.*

W sytuacji gdy pracownica nie później niż w ciągu 14 dni po porodzie (odpowiednio przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej), złoży pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze oraz urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 80% podstawy wymiaru za cały okres udzielonych jej urlopów.

Przykład

*Pracownica urodziła dziecko w dniu 22 października 2013 r. i w ciągu 14 dni po porodzie złożyła wniosek o udzielenie jej – bezpośrednio po urlopie macierzyńskim – dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego. Łącznie z urlopów związanych z rodzicielstwem będzie korzystała do 20 października 2014 r. (140 dni + 42 dni + 182 dni). Zasiłek macierzyński za cały ten okres 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. $3.106,44 \text{ zł} \times 80\% : 30$.*

Gdyby pracownica złożyła wniosek o dodatkowy urlop macierzyński i urlop rodzicielski po upływie 14 dni od dnia porodu, to zasiłek macierzyński za okres „podstawowego” i dodatkowego urlopu macierzyńskiego byłby wypłacany w wysokości 100% podstawy wymiaru, a za okres urlopu rodzicielskiego – 60% tej podstawy.

Ubezpieczona, która otrzymuje zasiłek macierzyński w wysokości 80% podstawy wymiaru, może zrezygnować z zasiłku za okres odpowiadający okresowi:

- dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) w całości albo w części lub
- urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

W razie rezygnacji z części lub całości dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo całości urlopu rodzicielskiego, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru.

Wyrównanie to wypłaca się pod warunkiem niepobrania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresom tych urlopów przez ojca dziecka.

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 w dniu 2 sierpnia 2013 r. i korzysta z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego udzielonych jej do 31 lipca 2014 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 30 stycznia 2014 r. po wykorzystaniu podstawowego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracownica zrezygnuje z urlopu rodzicielskiego (z urlopu tego nie skorzysta ojciec dziecka).

Za wykorzystany okres urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego od 2 sierpnia 2013 r. do 30 stycznia 2014 r. (182 dni) zasiłek macierzyński łącznie wyniesie 15.076,88 zł, tj. $3.106,44 \text{ zł} \times 80\% : 30 = 82,84 \text{ zł}$; $82,84 \text{ zł} \times 182 \text{ dni}$.

*Po rezygnacji z urlopu rodzicielskiego otrzyma wyrównanie zasiłku do 100% podstawy jego wymiaru w wysokości **3.769,22 zł**, tj. $3.106,44 \text{ zł} \times 100\% : 30 = 103,55 \text{ zł}$ (stawka dzienna); $103,55 \text{ zł} \times 182 \text{ dni} = 18.846,10 \text{ zł}$; $18.846,10 \text{ zł} - 15.076,88 \text{ zł} = 3.769,22 \text{ zł}$.*

7. Łączenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego z pracą

Pracownica (pracownik) pobierająca zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy (patrz str. 12-17 niniejszego opracowania).

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

Przykład

Pracownica w dniu 12 lipca 2013 r. urodziła dziecko i z tego tytułu korzysta z urlopu i zasiłku macierzyńskiego: podstawowego w okresie od 12 lipca do 28 listopada 2013 r. (140 dni) i dodatkowego od 29 listopada 2013 r. do 9 stycznia 2014 r. Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wynosi 2.674,99 zł.

Pracownica złożyła wniosek do pracodawcy o zgodę na podjęcie pracy na 1/2 etatu w okresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Pracodawca wyraził zgodę na podjęcie przez nią pracy.

Zasiłek macierzyński za okres od 29 listopada 2013 r. do 9 stycznia 2014 r. przysługuje pracownicy w wysokości proporcjonalnie zmniejszonej do wymiaru czasu pracy wykonywanej w czasie dodatkowego urlopu. Stawka dzienna zasiłku wyniesie **44,59 zł**, według wyliczenia:

$2.674,99 \text{ zł} \times 100\% : 30 = 89,17 \text{ zł}$ (pełna stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego),

$89,17 \text{ zł} \times 1/2 \text{ etatu} = 44,59 \text{ zł}$.

Zasiłek macierzyński za okres od 29 do 30 listopada 2013 r. wyniesie **89,18 zł** (44,59 zł x 2 dni), za grudzień 2013 r. – **1.382,29 zł** (44,59 zł x 31 dni), a za 9 dni stycznia 2014 r. – **401,31 zł** (44,59 zł x 9 dni).

W sytuacji gdy pracownica (pracownik) łącząc korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (lub na warunkach urlopu macierzyńskiego albo 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 z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2006 r. nr 139, poz. 992 z późn. zm.).

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym (patrz rozdział III 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.

Zasiłek rodzinny przysługuje rodzicom, opiekunowi prawnemu lub faktycznemu dziecka (tj. osobie faktycznie opiekującej się dzieckiem, która wystąpiła z wnioskiem do sądu rodzin-

nego o przysposobienie dziecka). Zasiłek przysługuje na dzieci własne, dzieci małżonka, przysposobione oraz dziecko, w sprawie którego toczy się postępowanie o przysposobienie, lub dziecko znajdujące się pod opieką prawną.

Prawo do zasiłku rodzinnego ustala się na tzw. okres zasiłkowy trwający od 1 listopada do dnia 31 października następnego roku kalendarzowego. Zasiłek przysługuje, jeżeli dochód rodziny, uzyskany w roku kalendarzowym poprzedzającym okres zasiłkowy, w przeliczeniu na osobę w rodzinie nie przekracza określonej kwoty granicznej.

Kwoty graniczne dochodu uprawniające rodzinę do uzyskania prawa do świadczeń rodzinnych:

Kwota graniczna	1.11.2012 r. – 31.10.2014 r.
na osobę w rodzinie	539,00 zł
na osobę w rodzinie wychowującej dziecko niepełnosprawne	623,00 zł

Za członków rodziny uważa się małżonków, rodziców dzieci, opiekuna faktycznego dziecka oraz pozostające na utrzymaniu dzieci w wieku do ukończenia 25. roku życia. Do liczby członków rodziny wlicza się także dziecko, które ukończyło 25. rok życia i legitymuje się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, jeżeli w związku z tą niepełnosprawnością rodzinie przysługuje świadczenie pielęgnacyjne. Do członków rodziny nie zalicza się dziecka pozostającego pod opieką opiekuna prawnego, dziecka pozostającego w związku małżeńskim, a także pełnoletniego dziecka posiadającego własne dziecko.

Za dochód rodziny, od którego zależy prawo do zasiłku rodzinnego, uważa się przeciętny miesięczny dochód członków rodziny uzyskany w roku kalendarzowym poprzedzającym okres zasiłkowy. Przykładowo dochodem rodziny dla okresu zasiłkowego trwającego od 1 listopada 2013 r. do 31 października 2014 r. jest dochód uzyskany w 2012 r.

Zasiłek rodzinny przysługuje osobie uprawnionej, spełniającej ww. warunki, do ukończenia przez dziecko:

- 18 roku życia lub
- nauki w szkole, jednak nie dłużej niż do ukończenia 21 roku życia, albo
- 24 roku życia, jeżeli kontynuuje naukę w szkole lub w szkole wyższej i legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności.

Zasiłek rodzinny nie przysługuje, jeżeli dziecko pozostaje w związku małżeńskim albo zostało umieszczone w instytucji zapewniającej całodobowe utrzymanie albo w pieczy zastępczej. Zasiłek nie przysługuje także, gdy pełnoletnie dziecko jest uprawnione do zasiłku rodzinnego na własne dziecko. Ponadto zasiłek rodzinny nie przysługuje osobie samotnie wychowującej dziecko, jeżeli nie zostało zasądzone świadczenie alimentacyjne na rzecz dziecka od jego rodzica. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy rodzice lub jedno z rodziców dziecka nie żyje, ojciec dziecka jest nieznany lub powództwo o ustalenie świadczenia alimentacyjnego od drugiego z rodziców zostało oddalone, a także gdy sąd zobowiązał jednego z rodziców do ponoszenia całkowitych kosztów utrzymania dziecka i nie zobowiązał drugiego z rodziców do świadczenia alimentacyjnego na rzecz tego dziecka.

Zasiłek rodzinny nie przysługuje także wówczas, gdy członkowi rodziny przysługuje na dziecko zasiłek rodzinny za granicą, chyba że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub dwustronne umowy o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej.

Ważne: Osoba uprawniona do zasiłku rodzinnego, przebywająca na urlopie wychowawczym, może ubiegać się o dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego (dodatek wychowawczy).

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

Miesięczna wysokość dodatku wychowawczego wynosi 400 zł, a jeżeli dodatek przysługuje za niepełny miesiąc kalendarzowy (np. w razie przejścia na urlop wychowawczy w trakcie miesiąca), to jest wypłacany w wysokości 1/30 dodatku miesięcznego za każdy dzień. Kwotę dodatku przysługującą za niepełny miesiąc zaokrągla się do 10 groszy w górę.

Przykład

*Pracownica pobierająca zasiłek rodzinny na dziecko korzysta z urlopu wychowawczego od 4 grudnia 2013 r. Dodatek wychowawczy za grudzień 2013 r. (28 dni) wynosi **373,40 zł**, zgodnie z wyliczeniem: $400 \text{ zł} : 30 \times 28 \text{ dni} = 373,3333$, po zaokrągleniu 373,40 zł.*

W okresie, w którym oboje rodzice lub opiekunowie korzystają z urlopu wychowawczego, wypłacany jest tylko jeden dodatek.

Aby otrzymać dodatek wychowawczy, należy – oprócz posiadania prawa do zasiłku rodzinnego – być zatrudnionym przez co najmniej 6 miesięcy bezpośrednio przed przejściem na urlop wychowawczy. Okres tego zatrudnienia musi być nieprzerwany, ale zatrudnienie niekoniecznie musi 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 ustaje w przypadku, gdy dziecko zostanie 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. Prawo do dodatku wychowawczego nie przysługuje również wówczas, gdy osoba zainteresowana:

- bezpośrednio przed uzyskaniem prawa do urlopu wychowawczego pozostawała w stosunku pracy przez okres krótszy niż 6 miesięcy,
 - podjęła lub kontynuuje zatrudnienie albo inną pracę zarobkową, która uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego,
 - w okresie urlopu wychowawczego korzysta z zasiłku macierzyńskiego.
-

V. UBEZPIECZENIA W OKRESIE URLOPÓW ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM

1. Podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego

Osoby pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Tak stanowi art. 6 ust. 1 pkt 19 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. nr 205, poz. 1585 z późn. zm.), dalej ustawy o sus.

Przykład

Pracownica w dniu 30 września 2013 r. urodziła dziecko i od tego dnia do 16 lutego 2014 r. przebywa na urlopie macierzyńskim, a następnie będzie korzystała z dodatkowego urlopu macierzyńskiego przez 6 tygodni, czyli do 30 marca 2014 r., po którym zamierza korzystać przez 26 tygodni z urlopu rodzicielskiego (do 28 września 2014 r.).

W okresie przebywania na ww. urlopach ma prawo do zasiłku macierzyńskiego. Z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Przykład

Pracownik w połowie listopada br. wystąpił z wnioskiem o udzielenie mu 2 tygodni urlopu ojcowskiego (w okresie od 2 do 15 grudnia 2013 r.) na dziecko urodzone 30 września 2013 r. Z tego tytułu ma on prawo do zasiłku macierzyńskiego.

W ww. okresie pracownik podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego.

Osoby, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2, 4, 5, 8 i 10 ustawy o sus, tj.:

- wykonujące pracę nakładczą,
- wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia lub współpracujące przy wykonywaniu tych umów,
- prowadzące pozarolniczą działalność lub współpracujące przy prowadzeniu działalności,
- wykonujące odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- będące osobą duchowną

spełniające jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Mogą

one jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z pozostałych, wszystkich lub wybranych, tytułów (art. 9 ust. 1c ustawy o sus).

Przykład

Pracownica prowadzi jednocześnie działalność gospodarczą. Z działalności nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (uzyskuje wynagrodzenie ze stosunku pracy w przeliczeniu na okres miesiąca w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia).

Pracownica w dniu 25 listopada 2013 r. urodziła dziecko. Od tego dnia do 13 kwietnia 2014 r. przebywa na urlopie macierzyńskim i pobiera zasiłek macierzyński. W okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego. Natomiast z tytułu prowadzenia działalności ubezpieczenia emerytalne i rentowe są dla niej nadal dobrowolne. Obowiązkowa jest składka zdrowotna.

W taki sam sposób podlegałaby ubezpieczeniom w ZUS, gdyby po zakończeniu urlopu macierzyńskiego w wymiarze podstawowym przebywała następnie na dodatkowym urlopie macierzyńskim i urlopie rodzicielskim.

Osoby, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 18a ustawy o sus, tj.:

- pracownicy,
- członkowie rolniczej spółdzielni produkcyjnej i spółdzielni kółek rolniczych,
- funkcjonariusze Służby Celnej,

spełniające jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z obu tytułów (art. 9 ust. 1d ustawy o sus).

Przykład

Pracownica w dniu 18 września 2013 r. urodziła dziecko. Od tego dnia do 4 lutego 2014 r. przebywa na urlopie macierzyńskim i pobiera zasiłek macierzyński. Pracownica z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Od 3 grudnia 2013 r. osoba ta zawarła umowę o pracę. Od tego dnia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego oraz z tytułu wykonywanej pracy na podstawie umowy o pracę.

Pobieranie zasiłku macierzyńskiego nie jest tytułem do ubezpieczenia zdrowotnego. Osoba pobierająca zasiłek macierzyński w tym okresie zachowuje prawo do świadczeń zdrowotnych, co wynika z art. 67 ust. 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r. nr 164, poz. 1027 z późn. zm.), dalej ustawy zdrowotnej.

Łączenie pracy z dodatkowym urlopem macierzyńskim i rodzicielskim

Pracownik, który łączy dodatkowy urlop macierzyński, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielają-

cego tego urlopu na zasadach określonych w art. 182¹ § 5 K.p., podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z obu tytułów.

Przykład

Pracownica w okresie od 1 grudnia 2013 r. do 11 stycznia 2014 r. korzysta z dodatkowego urlopu macierzyńskiego łącząc ten urlop z pracą na 1/2 etatu. W tym okresie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu stosunku pracy oraz ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego.

2. Ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz zdrowotne w okresie przebywania na urlopie wychowawczym

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeśli nie mają ustalonego prawa do emerytury lub renty i nie mają innych tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych. Tak stanowi art. 6 ust. 1 pkt 19 w związku z art. 9 ust. 6 ustawy o sus.

Za rentę uważa się wyłącznie świadczenie pieniężne z systemu ubezpieczenia społecznego lub zaopatrzenia emerytalnego. Nie ma przy tym znaczenia czy jest to renta z polskiego, czy zagranicznego systemu ubezpieczenia. Nie uważa się za rentę m.in. renty wyrównawczej, wypłaconej na podstawie prawa cywilnego lub renty socjalnej.

Natomiast, jeżeli chodzi o obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego, to powołać należy art. 66 ust. 1 pkt 32 ustawy zdrowotnej. Zgodnie z jego treścią, osoby te podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu, o ile nie podlegają temu ubezpieczeniu z innego tytułu. Przez podleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu z innego tytułu należy rozumieć posiadanie (niezależnie od tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego, jakim jest przebywanie na urlopie wychowawczym) innego tytułu rodzącego obowiązek ubezpieczeń.

Obowiązkowe ubezpieczenia powstają od dnia rozpoczęcia urlopu wychowawczego i trwają do dnia jego zakończenia (art. 13 pkt 13 ustawy o sus).

Pracownica przebywająca na urlopie wychowawczym zobowiązana jest poinformować płatnika składek o ustaleniu prawa do emerytury lub renty albo o podleganiu ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu niż przebywanie na urlopie wychowawczym (art. 36 ust. 2a ustawy o sus). W tym celu składa stosowne oświadczenie (wzór oświadczenia prezentujemy na następnej stronie).

Płatnik dysponujący oświadczeniem pracownicy o nieposiadaniu innego tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń w okresie przebywania na urlopie wychowawczym oraz braku prawa do emerytury i renty może rozpocząć naliczanie za nią składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym. Takie stanowisko zajęło Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z dnia 15 stycznia 2003 r., znak: U 053-131/KT/03.

Przykład

Pracownica od 1 grudnia 2013 r. przebywa na urlopie wychowawczym. Przed udaniem się na urlop złożyła pracodawcy następujące oświadczenie:

OŚWIADCZENIE

Nazwisko..... **Malina** Imię..... **Anna**
 Data urodzenia..... **28 maja 1985 r.** PESEL..... **85052832414**
 Seria i nr dokumentu tożsamości: dowód-paszport*).....
 Miejsce zamieszkania..... **ul. B. Prusa 1A/3, 00-493 Warszawa**

I. Dla celów ustalenia obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych oświadczam, że:

– mam ustalone prawo do emerytury TAK/NIE*)

– mam ustalone prawo do renty**) TAK/NIE*)

jeśli tak, podać od kiedy oraz numer decyzji.....

– posiadam inny tytuł/y do ubezpieczeń społecznych TAK/NIE*)

jeśli tak, podać jaki.....

jeśli tak, podać okres/y (od kiedy do kiedy)

II. Dla celów ustalenia obowiązku ubezpieczenia zdrowotnego oświadczam, że posiadam inny tytuł, z którego opłacana jest składka na ubezpieczenie zdrowotne TAK/NIE*)

jeśli tak, podać jaki

jeśli tak, podać okres/y (od kiedy do kiedy)

O wszelkich zmianach w stosunku do danych zawartych w niniejszym oświadczeniu zobowiązuje się niezwłocznie powiadomić płatnika składek.

28.11.2013 r.

(data)

Anna Malina

(podpis)

*) niepotrzebne skreślić

**) z wyjątkiem rent przyznanych na podstawie przepisów prawa cywilnego (np. renta wyrównawcza) oraz rent socjalnych przyznawanych na podstawie przepisów ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej (Dz. U. z 2013 r. poz. 982).

Pracodawca dysponując tym oświadczeniem dokona zgłoszenia pracownicy do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych oraz ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym.

Osoba objęta ubezpieczeniami z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym jest obowiązana powiadomić pracodawcę o powstaniu innego tytułu do ubezpieczeń, np. w razie podjęcia pracy na podstawie umowy zlecenia.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na sytuację, gdy w trakcie korzystania z urlopu wychowawczego pracownica rodzi kolejne dziecko. W takim przypadku nabywa ona prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający urlopowi macierzyńskiemu (podstawowemu i dodatkowemu) oraz urlopowi rodzicielskiemu. Przez cały okres pobierania zasiłku macierzyńskiego podlega ubezpieczeniom z tego tytułu (nie podlega ubezpieczeniom z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym).

Przykład

Pracownica przebywająca na urlopie wychowawczym (udzielonym do 31 grudnia 2014 r.) w dniu 11 listopada 2013 r. urodziła drugie dziecko. Od tego też dnia nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego (podstawowego i dodatkowego) oraz urlopu rodzicielskiego, czyli łącznie do 9 listopada 2014 r. Od 11 listopada 2013 r. do 9 listopada 2014 r. podlega ubezpieczeniom z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego (nie podlega w tym okresie ubezpieczeniom z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym). Po upływie okresu, za który przysługuje jej zasiłek macierzyński ponownie będzie podlegała ubezpieczeniom z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym.

3. Podstawa wymiaru składek i zasady ich finansowania

3.1. Podstawa wymiaru składek osoby pobierającej zasiłek macierzyński

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób pobierających zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego stanowi kwota tego zasiłku (art. 18 ust. 6 ustawy o sus).

Obliczając składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe należy pamiętać, że roczna podstawa wymiaru składek na przedmiotowe ubezpieczenia jest ograniczona i w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy – w 2013 r. jest to kwota 111.390 zł (art. 19 ust. 1 ustawy o sus).

Ograniczenie stosuje się do wszystkich tytułów w danym roku kalendarzowym, z których obliczane były składki na wymienione ubezpieczenia.

Zatem pracodawca, po przekroczeniu przez pracownicę rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zaprzestaje obliczania i opłacania składek na te ubezpieczenia. Powyższe dotyczy również sytuacji, gdy składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tak jak np. z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego) finansowane są z budżetu państwa.

3.2. Podstawa wymiaru składek osób przebywających na urlopie wychowawczym

3.2.1. Wynagrodzenia przyjmowane do podstawy wymiaru składek emerytalno-rentowych

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym stanowi kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających ten urlop, nie wyższa i nie niższa od kwot granicznych podanych w dalszej części niniejszego opracowania (pkt 3.2.2. i 3.2.3.). Tak wynika z art. 18 ust. 5b i 14 ustawy o sus.

Jak wyjaśnił ZUS, przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osoby przebywającej na urlopie wychowawczym należy stosować zasady analogiczne jak przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, określone w art. 36 i nast. ustawy zasiłkowej, jednak z pewnymi wyjątkami, a mianowicie:

- wynagrodzenie przyjmuje się bez pomniejszania o kwoty składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracowników,

- wlicza się wszystkie składniki wynagrodzenia podlegające uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z okresu, za który wynagrodzenie przyjmuje się do podstawy wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym (np. składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy pobierania świadczeń chorobowych, składniki wynagrodzenia przysługujące do określonego terminu),
- zmiana wymiaru czasu pracy nie ma wpływu na zmianę okresu, z którego ustala się podstawę wymiaru składek.

W świetle powyższego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ustala się przyjmując wynagrodzenia uzyskane przez pracownika (bez pomniejszania o kwoty składek na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej przez pracownika) za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających przejście na urlop wychowawczy. Jeżeli pracownik nie posiada tak długiego okresu zatrudnienia u obecnego pracodawcy, to przyjmuje się wynagrodzenia uzyskane za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia.

Wynagrodzenie wypłacone za dany miesiąc może nie być tożsame z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za ten miesiąc. Ma to miejsce, gdy pracodawca dokonuje wypłat wynagrodzeń za dany miesiąc w następnym miesiącu.

Przykład

Pracownica jest zatrudniona od 1 czerwca 2012 r. W połowie listopada 2013 r. wystąpiła z wnioskiem o udzielenie jej od 1 grudnia 2013 r. urlopu wychowawczego na 12 miesięcy. Z tego tytułu podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (także ubezpieczeniu zdrowotnemu).

Wypłat wynagrodzeń za dany miesiąc pracodawca dokonuje 5. dnia następnego miesiąca. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym stanowi kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia uzyskanego za okres od grudnia 2012 r. do listopada 2013 r. Zatem będą to wynagrodzenia, które pracownica faktycznie uzyskała w styczniu 2013 r. za grudzień 2012 r., w lutym 2013 r. za styczeń 2013 r., ... w grudniu 2013 r. za listopad 2013 r.

Jak już wyżej wskazano, przeciętne wynagrodzenie ustala się z miesięcy poprzedzających przejście na urlop wychowawczy, a tym samym nie bierze się pod uwagę miesiąca, w którym urlop się rozpoczął. Gdyby jednak urlop rozpoczął się w miesiącu następującym po miesiącu, w trakcie którego dana osoba podjęła pracę, to w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe należałoby uwzględnić uzupełnione wynagrodzenie pracownika za miesiąc, w którym urlop się rozpoczął (o uzupełnieniu wynagrodzenia piszemy w dalszej części niniejszego opracowania).

Przy ustalaniu przeciętnego wynagrodzenia za okres 12 miesięcy kalendarzowych przyjmuje się uzyskany przez pracownika przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z wyłączeniem tych rodzajów przychodu, które zostały zwolnione z oskładkowania na podstawie art. 18 ust. 2 ustawy o sus i § 2 rozporządzenia składkowego.

Uwaga! Zasiłek wyrównawczy, mimo że nie stanowi podstawy wymiaru składek, uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym.

Przykład

W podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu przebywania pracownicy od 1 grudnia 2013 r. na urlopie wychowawczym uwzględnieniu podlega przeciętne miesięczne wynagrodzenie uzyskane za okres od grudnia 2012 r. do listopada 2013 r. W tym okresie pracownica obok wynagrodzenia zasadniczego otrzymywała nagrody uznaniowe, dodatek stażowy (wyплаcany także za okresy choroby) i dodatek funkcyjny. Ponadto w okresie od maja do czerwca 2013 r. wykonywała umowę zlecenia zawartą z własnym pracodawcą. Wynagrodzenia za pracę, nagrody uznaniowe, dodatki (stażowy i funkcyjny) oraz wynagrodzenie z umowy zlecenia podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe z tytułu przebywania pracownicy na urlopie wychowawczym.

Składniki wynagrodzenia za okresy miesięczne, kwartalne, półroczne lub roczne w podstawie wymiaru składek

Premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do podstawy wymiaru ww. składek. Jeśli przysługują one za okresy kwartalne, to uwzględnia się je w przeciętnym wynagrodzeniu w wysokości 1/12 kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym rozpoczął się urlop wychowawczy. Natomiast te, które przysługują za okresy roczne, wlicza się do tej podstawy w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym rozpoczął się urlop.

Przykład

Pracownik obok wynagrodzenia zasadniczego otrzymuje premie kwartalne oraz nagrodę roczną (wypłaconą w styczniu za rok poprzedni). Od 1 grudnia 2013 r. pracownik przebywa na urlopie wychowawczym.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu korzystania z tego urlopu stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od grudnia 2012 r. do listopada 2013 r. W tej podstawie należało uwzględnić też 1/12 premii wypłaconej za IV kwartał 2012 r., I, II i III kwartał 2013 r. oraz 1/12 nagrody rocznej wypłaconej za 2012 r.

Zmiana wymiaru czasu pracy, która miała miejsce w okresie przyjmowanym do podstawy wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym nie wpływa na zmianę zasad wliczania składników wynagrodzenia.

Przykład

Pracownica do 28 lutego 2013 r. pracowała na 1/2 etatu, a od 1 marca 2013 r. jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 grudnia 2013 r. przebywa na urlopie wychowawczym i z tego tytułu podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalno-rentowym. Podstawę wymiaru składek na przedmiotowe ubezpieczenia stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie uzyskane za okres od grudnia 2012 r. do listopada 2013 r. Podstawa ta nie może być przy tym niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę określone dla pracownika „pełnoetatowego”.

Jeżeli składnik wynagrodzenia uwzględniany w podstawie wymiaru składek przysługuje, ale nie został wypłacony, to do podstawy wymiaru składek za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających przejście na urlop wychowawczy przyjmuje się ten składnik w wysokości wypłaconej za poprzedni okres. Wpłata tego składnika po ustaleniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie powoduje konieczności ponownego ustalenia tej podstawy.

3.2.2. Maksymalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym nie może być wyższa niż kwota 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W okresie od 1 września do 31 grudnia 2013 r. jest to kwota **2.227,80 zł**, tj. 60% z 3.713 zł. Jeżeli więc ustalona w powyższy sposób (pkt 3.2.1.) podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest wyższa od kwoty granicznej, to podlega ona ograniczeniu do tej kwoty.

Wspomnijmy, że do 31 sierpnia br. maksymalna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym nie mogła być wyższa niż 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale. Przykładowo w okresie od 1 czerwca do 31 sierpnia 2013 r. była to kwota 2.244,03 zł, tj. 60% z 3.740,05 zł).

Przykład

Pracownica od 1 grudnia 2013 r. przebywa na urlopie wychowawczym i z tego tytułu podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Podstawę wymiaru składek na przedmiotowe ubezpieczenia stanowi kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia uzyskanego za okres od grudnia 2012 r. do listopada 2013 r. Pracownica przed przejściem na urlop wychowawczy uzyskiwała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.500 zł oraz premię miesięczną w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego.

Wyliczona podstawa wymiaru składek na ww. ubezpieczenia wyniosła $(2.500 \text{ zł} \times 12 \text{ m-cy} + 375 \text{ zł} \times 12 \text{ m-cy}) : 12 \text{ m-cy} = 2.875 \text{ zł}$. Ponieważ jest ona wyższa od kwoty granicznej ($2.875 \text{ zł} > 2.227,80 \text{ zł}$), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za grudzień 2013 r. stanowi kwota graniczna, czyli **2.227,80 zł**.

3.2.3. Minimalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych

Zgodnie z wyjaśnieniem ZUS zamieszczonego w zakładce „Bieżące wyjaśnienia komórek merytorycznych Zakładu”, w temacie pt. „Zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urloпах wychowawczych”, podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym dla pracownika „pełnoetatowego” nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę, czyli w 2013 r. nie niższa niż 1.600 zł (a jeżeli jest to pracownik w pierwszym roku pracy nie niższa niż 1.280 zł). Dla pracownika „niepełnoetatowego” podstawa ta nie może być niższa niż kwota minimalnego wynagrodzenia ustalona proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy. Oczywiście powyższe dotyczy przypadków, gdy faktycznie ustalona podstawa wymiaru jest niższa od ww. kwoty.

Od 1 września 2013 r. przepisy ustawy o sus określają najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym. Wynosi ona 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia. W okresie od 1 września do 31 grudnia 2013 r. nie może być niższa niż **1.200 zł**, tj. 75% z 1.600 zł, natomiast od 1 stycznia 2014 r. – **1.260 zł**, tj. 75% z 1.680 zł.

W związku ze zmianą przepisów i określeniem w ustawie o sus najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla osób na urlopie wychowawczym na poziomie 75% minimalnego wynagrodzenia, powstały wątpliwości czy zacytowane wcześniej wyjaśnienie ZUS jest nadal aktualne?

W tej sprawie nasza redakcja w dniu 3 września br. wystąpiła z zapytaniem do ZUS.

W dniu 24 października 2013 r. otrzymaliśmy odpowiedź ZUS, w której czytamy, że: „W związku z nowelizacją ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, od dnia 1 września 2013 r. zmianie uległy przepisy dotyczące m.in. ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osoby przebywające na urloпах wychowawczych. Zgodnie ze znowelizowanym brzmieniem art. 18 ust. 5b ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za te osoby będzie stanowić kwota 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek. Nadal, w myśl art. 18 ust. 14 ustawy, podstawa ta nie może być wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy oraz – co wynika z nowego brzmienia tego przepisu – nie może być niższa niż 75% kwoty wynagrodzenia minimalnego.

Zatem, tak – nadal aktualne są te wyjaśnienia na które wskazuje Pani Redaktor, przy czym podstawa wymiaru składki osoby przebywającej na urlopie wychowawczym, a która zatrudniona była w niepełnym wymiarze czasu pracy i której przeciętne wynagrodzenie z 12 miesięcy poprzedzających urlop było niższe niż 75% minimalnego wynagrodzenia, powinna być obecnie (od 1 września br.) podniesiona do tej kwoty.”.

Ważne: Zgodnie ze stanowiskiem ZUS, dla pracownika „pełnoetatowego” podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia. W przypadku pracownika niepełnoetatowego – od minimalnego wynagrodzenia ustalonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, z tym że nie niższa niż 75% minimalnego wynagrodzenia.

Przykład

Pracownica zatrudniona od kilku lat w pełnym wymiarze czasu pracy, od 1 grudnia 2013 r. do 30 listopada 2014 r. przebywa na urlopie wychowawczym. Wyliczona podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe z tytułu przebywania na tym urlopie wynosi **1.591,67 zł**. W związku z tym, że jest ona niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w grudniu 2013 r. stanowi kwota **1.600 zł**, natomiast w styczniu i kolejnych miesiącach 2014 r. (do listopada) kwota **1.680 zł**.

Przykład

Założmy, że pracownica, o której mowa w poprzednim przykładzie, jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu). Wyliczona podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynosi 800 zł. Ponieważ jest ona niższa od minimalnej podstawy wymiaru składek na przedmiotowe ubezpieczenia z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym, podstawę tę w grudniu 2013 r. stanowi kwota **1.200 zł**, natomiast w styczniu i kolejnych miesiącach 2014 r. (do listopada) kwota **1.260 zł**.

Przykład

Założmy, że pracownica, o której mowa w poprzednim przykładzie, jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu), z tym że wyliczona podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynosi 1.300 zł.

Podstawę wymiaru składek na przedmiotowe ubezpieczenia z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym stanowi w grudniu 2013 r. oraz w styczniu i kolejnych miesiącach 2014 r. (do listopada) kwota **1.300 zł**.

3.2.4. Uzupełnienie wynagrodzenia przyjmowanego do podstawy wymiaru składek

Jeżeli w okresie, za który wynagrodzenie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym pracownik nie osiągnął pełnego wynagrodzenia wskutek nieprzepracowania części miesiąca z przyczyn usprawiedliwionych, to przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe:

- wyłącza się wynagrodzenie za miesiące, w których przepracował mniej niż połowę obowiązującego go w danym miesiącu czasu pracy,
- przyjmuje się, po uzupełnieniu, wynagrodzenie za miesiące, w których przepracował co najmniej połowę obowiązującego go w danym miesiącu czasu pracy (na równi z dniami pracy traktuje się m.in. dni urlopu wypoczynkowego).

Uzupełnienie polega na obliczeniu wynagrodzenia jakie pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował pełny miesiąc kalendarzowy. Jeżeli więc wynagrodzenie pracownika zostało określone:

- w stałej miesięcznej wysokości, to uzupełnienie polega na przyjęciu do podstawy wymiaru składek wynagrodzenia miesięcznego określonego w umowie o pracę lub
-

- w innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy (bez pomniejszania o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika),
- w zmiennej miesięcznej wysokości (np. akordowe, prowizyjne), to uzupełnione wynagrodzenie oblicza się:
 - dzieląc wynagrodzenia osiągnięte za przepracowane dni robocze przez liczbę dni przepracowanych i mnożąc przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w tym miesiącu, jeżeli przepracował choćby jeden dzień,
 - przyjmując kwotę zmiennych składników wynagrodzenia w przeciętnej miesięcznej wysokości wypłaconej za ten miesiąc pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku u pracodawcy, jeżeli nie osiągnął w danym miesiącu żadnego wynagrodzenia.

Jeśli w umowie o pracę określono wynagrodzenie „mieszane”, tj. zarówno w stałej miesięcznej wysokości, jak też w kwocie zmiennej, wynagrodzenie za dany miesiąc uzupełnia się odpowiednio według zasad omówionych wyżej.

Wynagrodzenie godzinowe traktuje się jak wynagrodzenie stałe.

Przykład

Pracownica od 1 grudnia 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. przebywa na urlopie wychowawczym udzielonym na 2-letnie dziecko. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym stanowi kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia uzyskanego za okres od grudnia 2012 r. do listopada 2013 r.

W tym okresie pracownica w grudniu 2012 r. i w marcu 2013 r. korzystała z opieki nad chorym dzieckiem, w związku z czym przepracowała odpowiednio 9 dni w grudniu 2012 r. (19 dni roboczych – 10 dni opieki) i 9 dni w marcu 2013 r. (21 dni roboczych – 12 dni opieki).

W podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe uwzględniono wynagrodzenie uzyskane za okres od stycznia do lutego 2013 r. oraz od kwietnia do listopada 2013 r. Wyłączeniu podlegało wynagrodzenie za grudzień 2012 r. i za marzec 2013 r., ponieważ w tych miesiącach pracownica przepracowała mniej niż połowę obowiązującego ją czasu pracy.

Jeżeli pracownik otrzymuje honoraria, to przy ustalaniu wynagrodzenia jakie by otrzymał gdyby przepracował cały miesiąc przyjmuje się, że liczba dni, które był obowiązany przepracować jest równa liczbie dni kalendarzowych miesiąca. Jeśli jednak dla pracownika została określona inna liczba dni, którą obowiązany jest przepracować w danym miesiącu, to przyjmuje się tę liczbę dni.

3.2.5. Zmniejszenie podstawy wymiaru składek emerytalno-rentowych

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym podlega proporcjonalnemu zmniejszeniu za miesiąc, w którym przedmiotowe ubezpieczenia trwały tylko przez część miesiąca (np. w związku z rozpoczęciem lub zakończeniem urlopu wychowawczego w trakcie miesiąca). Zmniejszenia dokonuje się dzieląc ją przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca i mnożąc przez liczbę dni podlegania w tym miesiącu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym.

Przykład

*Pracownica od 18 listopada 2013 r. przebywa na urlopie wychowawczym. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi kwota 1.750 zł. Ponieważ w listopadzie br. pracownica z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym przez część miesiąca, podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za ten miesiąc podlega proporcjonalnemu zmniejszeniu i wynosi **758,33 zł**, tj. $1.750 \text{ zł} : 30 \text{ dni} \times 13 \text{ dni}$. Za grudzień 2013 r. podstawa ta wynosi **1.750 zł**.*

3.2.6. Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne

Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne osoby przebywającej na urlopie wychowawczym stanowi kwota odpowiadająca wysokości specjalnego zasiłku opiekuńczego przysługującego na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych (art. 81 ust. 8 pkt 10 ustawy zdrowotnej). Kwota specjalnego zasiłku opiekuńczego aktualnie wynosi 520 zł miesięcznie. Składka na ubezpieczenie zdrowotne jest miesięczna i niepodzielna, a tym samym podstawa jej wymiaru nie ulega zmniejszeniu za miesiąc, w którym ubezpieczenie zdrowotne trwało tylko przez część miesiąca.

4. Sporządzanie dokumentów rozliczeniowych

Płatnicy składek obliczają składki na ubezpieczenie emerytalne w wysokości **19,52%** podstawy wymiaru oraz na ubezpieczenia rentowe w wysokości **8%** podstawy wymiaru. Za osobę na urlopie wychowawczym obliczają też składkę na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości **9%** podstawy wymiaru.

Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób pobierających zasiłek macierzyński oraz przebywających na urlopie wychowawczym, a także składkę zdrowotną osób na wychowawczym, w całości finansuje budżet państwa za pośrednictwem ZUS (art. 16 ust. 8 ustawy o sus i art. 86 ust. 2 ustawy zdrowotnej). Składki na przedmiotowe ubezpieczenia obliczają płatnicy składek, a opłaca ZUS (art. 17 ust. 2a ustawy o sus oraz art. 85 ust. 15 i art. 86 ust. 1 pkt 13 ustawy zdrowotnej).

Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń osoby pobierającej zasiłek macierzyński oraz przebywającej na urlopie wychowawczym spoczywa na płatniku składek (pracodawca; ZUS jeżeli wypłaca zasiłek macierzyński). Tak wynika z art. 36 ust. 2 ustawy o sus. Zgłoszenia do ubezpieczeń z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub przebywania na urlopie wychowawczym dokonuje się poprzez wykazanie w raporcie ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia: **12 40 X X** – osobę pobierającą zasiłek macierzyński lub **12 11 X X** – osobę przebywającą na urlopie wychowawczym.

Pracownika pobierającego zasiłek macierzyński pracodawca ponadto wykazuje w raporcie miesięcznym ZUS RSA z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia (01 10 X X), z kodem świadczenia/przerwy:

- 311 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - 315 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - 319 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego,
-

- 320 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego,
- 325 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- 326 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- 327 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu ojcowskiego,
- 328 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu ojcowskiego.

Wspomnijmy, że do 31 października 2013 r. obowiązywał tylko kod 311, który oznaczał zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego oraz kod 315 wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego.

Nowe kody oraz zmiany w opisach ww. kodów świadczenia/przerwy zostały wprowadzone do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 października 2009 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń... (Dz. U. nr 186, poz. 1444 z późn. zm.) rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 września 2013 r. (Dz. U. poz. 1101). Ww. rozporządzeniem zmieniono też m.in. dokumenty rozliczeniowe ZUS RCA, ZUS RZA, ZUS DRA.

Płatnicy składek przekazujący m.in. dokumenty rozliczeniowe:

- w formie dokumentu pisemnego mogą do wyczerpania zapasów posługiwać się dotychczasowymi wzorami ww. dokumentów,
- w formie elektronicznej mogą posługiwać się oprogramowaniem, o którym mowa w art. 47a ust. 1 ustawy o sus, zawierającym dotychczasowe wzory ww. dokumentów,

nie dłużej niż do 31 grudnia 2013 r.

W przypadkach stosowania dotychczasowych dokumentów rozliczeniowych należy stosować kody świadczenia/przerwy obowiązujące do dnia 31 października 2013 r.

Natomiast pracownicę na urlopie wychowawczym płatnik składek dodatkowo wykazuje w raporcie miesięcznym ZUS RSA z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia (01 10 X X) i kodem świadczenia/przerwy 121 lub 122. Okres przerwy w związku z przebywaniem na urlopie wychowawczym wykazuje się w obrębie miesiąca kalendarzowego, za który składany jest raport ZUS RSA.

Przykład

*Pracownica od 18 listopada 2013 r. przebywa na urlopie wychowawczym. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi kwota 1.750 zł. Ponieważ w listopadzie br. pracownica z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym przez część miesiąca, podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za ten miesiąc podlegała proporcjonalnemu zmniejszeniu i wynosiła **758,33 zł**, tj. 1.750 zł : 30 dni x 13 dni. Za grudzień 2013 r. podstawa ta wynosi **1.750 zł**.*

W listopadzie 2013 r. pracownica otrzymała wynagrodzenie za część listopada br. W dokumentach rozliczeniowych sporządzonych za listopad 2013 r. pracodawca wykazał tę osobę w następujący sposób:

- w jednym bloku raportu ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 0 0 i rozliczonymi składkami na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od uzyskanego w listopadzie wynagrodzenia,
- w jednym bloku raportu ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 12 11 0 0 i obliczonymi składkami na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od podstawy w wysokości 758,33 zł oraz składką zdrowotną ustaloną od podstawy w wysokości 520 zł,
- w jednym bloku raportu ZUS RSA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 0 0, kodem świadczenia/przerwy 121, okresem od 18.11.2013 do 30.11.2013, liczbą dni 13.

W dokumentach rozliczeniowych sporządzonych za grudzień 2013 r. pracodawca wykaże tę osobę w jednym bloku raportu ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 12 11 0 0 i obliczonymi składkami na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od podstawy w wysokości 1.750 zł oraz składką zdrowotną ustaloną od podstawy w wysokości 520 zł; w jednym bloku raportu ZUS RSA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 0 0, kodem świadczenia/przerwy 121, okresem od 01.12.2013 do 31.12.2013, liczbą dni 31.

Przykład

Pracownica w dniu 7 listopada br. urodziła dziecko i od tego dnia przebywa na urlopie macierzyńskim pobierając zasiłek macierzyński. W listopadzie br. pracownica uzyskała zasiłek chorobowy za okres od 1 do 6 listopada w wysokości 604,02 zł (stawka dzienna 100,67 zł) oraz zasiłek macierzyński za okres od 7 do 30 listopada w kwocie 2.416,08 zł.

W dokumentach rozliczeniowych sporządzonych za listopad 2013 r. pracodawca wykazał pracownicę w następujący sposób:

- w jednym bloku raportu ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 12 40 0 0 i obliczonymi składkami na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od kwoty zasiłku macierzyńskiego (2.416,08 zł),
- w jednym bloku raportu ZUS RSA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 0 0, kodem świadczenia/przerwy – 313 (zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego), okresem od 01.11.2013 do 06.11.2013, liczbą dni zasiłkowych 6, kwotą zasiłku 604,02 zł,
- w jednym bloku raportu ZUS RSA z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 0 0, kodem świadczenia/przerwy – 311, okresem od 07.11.2013 do 30.11.2013, liczbą dni zasiłkowych 24, kwotą zasiłku 2.416,08 zł.

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY

NAKLAD 24 000

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



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.