

Wszystko o urlopie macierzyńskim i wychowawczym

Wyjaśnienia, przykłady, porady

- ✓ Kiedy będzie można skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego
- ✓ Jakie prawa przysługują rodzicom adopcyjnym
- ✓ Kto może ubiegać się o zasiłek macierzyński
- ✓ Czy urlopy macierzyńskie i wychowawcze chronią przed zwolnieniem
- ✓ Jakie uprawnienia przysługują po powrocie do pracy

SPIS TREŚCI

Prawo do urlopu macierzyńskiego	3
Skrócenie wymiaru urlopu macierzyńskiego	4
Wykorzystanie części urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka	5
Dodatkowy urlop macierzyński	6
Urlop ojcowski	7
Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	8
Dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	9
Ochrona stosunku pracy w czasie urlopu macierzyńskiego	10
Upadłość, likwidacja, zwolnienia grupowe	11
Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim	12
Pytania i odpowiedzi	13-16
Zasiłek macierzyński	17
Prawo do zasiłku	17
Przerwanie pobierania zasiłku w związku z chorobą	19
Śmierć matki, porzucenie dziecka, wcześniejszy powrót do pracy	20
Wypłata zasiłku	20
Wymagane dokumenty	21
Pytania i odpowiedzi	24-31
Prawo do urlopu wychowawczego	32
Wniosek o urlop	33
Ochrona stosunku pracy	34
Sytuacja pracownika w czasie urlopu	35
Prawo do zasiłku rodzinnego	35
Powrót do pracy po urlopie wychowawczym	37
Obniżenie wymiaru czasu pracy zamiast urlopu	37
Pytania i odpowiedzi	39-45
Uprawnienia rodzicielskie po powrocie do pracy	46
Pytania i odpowiedzi	49-51

GAZETA PRAWNA

Adres redakcji: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72,

tel. (0 22) 530 40 40; www.gazetaprawna.pl

Redaktor naczelny Gazety Prawnej: Robert Lidke

Dyrektor artystyczny Gazety Prawnej: Dominika Raczkowska

Redakcja: Anna Puzkarska

DTP: Leszek Ogrodowczyk

Biuro Reklamy: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72

tel. (0 22) 530 44 44; e-mail: reklama@infor.pl

Biuro Obsługi Klienta: 05-270 Marki, ul. Okólna 40,

tel. (0 22) 761 30 30, 0 801 62 66 66; e-mail: bok@infor.pl

Wszystko o urlopie macierzyńskim i wychowawczym

Do najważniejszych uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem należą urlopy macierzyński i wychowawczy. W czasie korzystania z tych urlopów pracownik chroniony jest przed rozwiązaniem stosunku pracy. Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje mu prawo do zasiłku macierzyńskiego, a w czasie urlopu wychowawczego, jeśli dochody rodziny są niskie, może starać się o zasiłek rodzinny i dodatki do tego zasiłku.

Prawo do urlopu macierzyńskiego

Urlopu macierzyńskiego przysługuje kobiecie z uwagi na urodzenie dziecka podczas pozostawania w stosunku pracy. Prawo to jest niezależne od rodzaju zawartej umowy o pracę, stażu pracy i wymiaru czasu pracy. Udzielenie urlopu macierzyńskiego jest obowiązkiem pracodawcy, a pracownica nie może zrzec się prawa do takiego urlopu. Urlopu macierzyński ma na celu regenerację organizmu matki oraz umożliwienie jej opieki nad dzieckiem.

Pracownicy przysługują urlopu macierzyński w wymiarze:

- 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.

Wymiar urlopu macierzyńskiego nie zależy natomiast od tego, czy jest to pierwszy, czy następny poród danej kobiety. Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym.

Część urlopu macierzyńskiego (co najmniej dwa tygodnie) pracownica może wykorzystać przed przewidywaną datą porodu. Jest to jednak jej uprawnienie, a nie obowiązek. Jeżeli pracownica podejmie decyzję o skorzystaniu z części urlopu przed porodem, to powinna złożyć pracodawcy wniosek o rozpoczęcie urlopu macierzyńskiego przed datą porodu oraz przedstawić mu zaświadczenie lekarskie określające przewidywany termin urodzenia dziecka. Jeśli natomiast pracownica nie rozpoczęła korzystania z urlopu macierzyńskiego przed porodem, to pierwszym dniem urlopu jest dzień porodu.

Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem. Warto przy tym pamiętać, że w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie osiem tygodni urlopu macierzyńskiego, może wykorzystać pozostałą część tego urlopu w późniejszym terminie, po wyjściu dziecka ze szpitala.

PRZYKŁAD: Pobył dziecka w szpitalu

Alina O. wykorzystała dwa tygodnie urlopu macierzyńskiego przed porodem. Urodziła ona jedno dziecko, w związku z czym po porodzie przysługuje jej 18 tygodni urlopu (20 tygodni – 2 tygodnie wykorzystane przed porodem). Nowo urodzona córeczka Aliny O. wymaga jednak opieki szpitalnej. W tej sytuacji Alina O. musi wykorzystać osiem tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie, a pozostałe 10 tygodni może wykorzystać po wyjściu dziecka ze szpitala.

Skrócenie wymiaru urlopu macierzyńskiego

W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem ośmiu tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze ośmiu tygodni po porodzie, ale nie krócej niż przez siedem dni od 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. Jeśli dziecko umrze po upływie ośmiu tygodni życia, to pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres siedmiu dni od zgonu dziecka. Również w takim przypadku, w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy

jednym porodzie, urlop macierzyński przysługuje pracownicy w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

PRZYKŁAD: Śmierć dziecka

Marta C. urodziła córeczkę, która zmarła przy porodzie. W tej sytuacji Marcie C. przysługuje urlop macierzyński w wymiarze ośmiu tygodni (gdyby Marta O. skorzystała np. z trzech tygodni urlopu przed porodem, to przysługiwałby jej łącznie urlop w wymiarze 11 tygodni). Gdyby natomiast Marta O. urodziła bliźniaczki i zmarła tylko jedna z nich, to przysługiwałby jej urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni (czyli jak przy urodzeniu jednego dziecka).

W przypadku gdy matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, to nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka. Jednak także w takim przypadku urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż osiem tygodni.

Wykorzystanie części urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu. W takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

Pracownica zgłasza wówczas pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na siedem dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku powinna ona dołączyć zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

PRZYKŁAD: Rezygnacja z części urlopu

Teresa O. urodziła bliźnięta, w związku z czym przysługuje jej urlop macierzyński w wymiarze 31 tygodni. Teresa O. wykorzystała przed porodem dwa tygodnie urlopu, po porodzie 18 tygodni urlopu, a następnie zrezygnowała z pozostałej części urlopu na rzecz ojca dziecka – Stefana O. W tej sytuacji Stefan O. skorzysta z urlopu macierzyńskiego w wymiarze 11 tygodni.

Po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze ośmiu tygodni pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko przysługuje 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. W takim przypadku urlop macierzyński pracownicy przerywa się na okres, w którym z takiego urlopu korzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego, wykorzystanego przez matkę i ojca dziecka, nie może jednak przekroczyć wymiaru przewidzianego w tym przypadku dla matki dziecka.

PRZYKŁAD: Choroba matki

Zofia C. urodziła jedno dziecko, ale z uwagi na stan zdrowia po porodzie musiała pozostać w szpitalu. W tej sytuacji Zofia C. musi wykorzystać urlop macierzyński w wymiarze ośmiu tygodni po porodzie. Jeśli po upływie tego terminu nadal będzie przebywać w szpitalu, to część urlopu – odpowiadająca okresowi jej pobytu w szpitalu – może zostać wykorzystana przez ojca dziecka. Jednak urlop macierzyński z tytułu urodzenia tego dziecka, wykorzystany przez oboje rodziców, nie może przekraczać łącznie 20 tygodni.

W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.

Dodatkowy urlop macierzyński

Od 1 stycznia 2010 r. pracownica będzie miała prawo do dodatkowego (fakultatywnego) urlopu macierzyńskiego.

Urlop ten będzie przysługiwał jej docelowo (w 2014 roku) w wymiarze:

- do sześciu tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- do ośmiu tygodni – w przypadkach urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

W 2010 i w 2011 roku w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie dodatkowy urlop macierzyński będzie wynosił do dwóch tygodni, a w 2012 i 2013 roku – do czterech tygodni. Natomiast w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie dodatkowy urlop macierzyński będzie wynosił w 2010 i 2011 roku – do trzech tygodni, a w 2012 i 2013 roku – do sześciu tygodni.

Dodatkowy urlop macierzyński będzie udzielany jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego.

Urlop ten będzie udzielany na pisemny wniosek pracownicy, składany w terminie nie krótszym niż siedem dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu (pracodawca będzie obowiązany uwzględnić taki wniosek).

Przepisy dotyczące dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie stosować się odpowiednio do pracownika ojca wychowującego dziecko:

- w przypadku rezygnacji przez pracownicę, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, z pozostałej części tego urlopu oraz udzielenia jej ojcu dziecka,
- w razie wykorzystania urlopu macierzyńskiego przez pracownicę (pracownik ojciec wychowujący dziecko wskaże wówczas we wniosku termin zakończenia urlopu macierzyńskiego przez pracownicę).

Istotne znaczenie ma fakt, że osoba uprawniona do dodatkowego urlopu macierzyńskiego będzie mogła łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego jej tego urlopu – w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku dodatkowy urlop macierzyński będzie udzielany na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy.

Podjęcie pracy nastąpi na pisemny wniosek pracownicy, składany w terminie nie krótszym niż siedem dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy, w którym pracownica wskaże wymiar czasu pracy, oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy. Pracodawca będzie obowiązany uwzględnić taki wniosek.

Urlop ojcowski

Nowym rozwiązaniem wprowadzonym nowelizacją kodeksu pracy jest także urlop ojcowski. Pracujący ojciec, który wychowuje dziecko, będzie miał prawo do takiego urlopu w wymiarze dwóch tygodni, ale nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia. Z urlopu ojcowskiego w pełnym wymiarze będzie można skorzystać dopiero od 1 stycznia 2012 r. W 2010 i w 2011 roku będzie on wynosił jeden tydzień. Natomiast w 2009 roku urlop ojcowski jeszcze nie przysługuje.

Urlop ojcowski będzie udzielany na pisemny wniosek pracownika ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż siedem dni przed rozpoczęciem korzystania z takiego urlopu (pracodawca będzie obowiązany uwzględnić wniosek pracownika).