

# Wstęp

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

Głównym przywilejem pracujących rodziców wychowujących dzieci jest jednak możliwość korzystania z następujących urlopów:

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

Pomimo że obowiązujące przepisy dotyczące urlopów związanych z rodzicielstwem zostały wprowadzone na początku 2016 r., to pracodawcy ustalający swoim pracownikom prawo do urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego czy ojcowskiego oraz wysokość zasiłku macierzyńskiego nadal mają wiele wątpliwości w tym zakresie.

Ówczesna nowelizacja Kodeksu pracy rozszerzyła krąg osób uprawnionych do urlopów związanych z rodzicielstwem na innych ubezpieczonych. Uregulowano w niej także zasady korzystania z urlopów przez osoby przysposabiające dzieci oraz sytuacje szczególne, m.in. porzucenie dziecka przez matkę, jej śmierć czy uzyskanie przez nią stopnia niepełnosprawności. Dzięki tym zmianom wiele uprawnień zyskali np. pracujący ojcowie lub inni ubezpieczeni członkowie najbliższej rodziny.

Przepisy ustawy zasiłkowej przewidują natomiast wiele sytuacji pozwalających na wymiennosc uprawnień w zakresie zasiłku macierzyńskiego między ubezpieczonymi, niezależnie od ich tytułów ubezpieczenia. Umożliwiają one bowiem dzielenie się uprawnieniami w zakresie zasiłku macierzyńskiego także w sytuacji, gdy jeden z rodziców ma status pracownika, a drugi jest objęty ubezpieczeniem chorobowym z innego tytułu, np. prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej czy bycia zleceniobiorcą. W ustawie przewidziane są także sytuacje, które dają możliwość przerwania przez ubezpieczoną – matkę dziecka korzystania z zasiłku macierzyńskiego i przejście

uprawnienia do tego zasiłku przez ubezpieczonego – ojca dziecka albo ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny.

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

Natomiast agencje pracy tymczasowej mają obowiązek przedłużenia umowy o pracę zawartej z pracownicą tymczasową do dnia porodu, jeżeli łączny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej wynosi co najmniej 2 miesiące.

Warto też zapoznać się z uprawnieniami pracowników dotyczącymi ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Od 7 września 2019 r. tą szczególną ochroną objęci są nie tylko pracownicy – rodzice, ale również pracownicy – inni członkowie rodziny, którzy w szczególnych okolicznościach korzystają z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego. Pracownicy – inni członkowie rodziny uzyskali także inne uprawnienia analogiczne do uprawnień rodziców dziecka.

Istotne zmiany zostały wprowadzone na okres trwania epidemii COVID-19. Chodzi o przepisy szczególne dotyczące wyliczania podstawy zasiłkowej m.in. dla zasiłków macierzyńskich przy czasowym obniżeniu wynagrodzeń, a także o dodatkowy zasiłek opiekuńczy. Od 1 stycznia 2022 r. zmieniły się również zasady opodatkowania przychodów (w tym zasiłków z ubezpieczenia społecznego). W publikacji prezentujemy zasady ustalania uprawnień i wypłaty powyższych świadczeń dla rodziców.

## Rozdział I

# Urlop macierzyński

Wymiar urlopu macierzyńskiego jest uzależniony od liczby dzieci urodzonych podczas jednego porodu. Wynosi on 20 tygodni, bez względu na to, czy pracownica urodziła pierwsze czy kolejne dziecko. Każdy kolejny poród jednego dziecka będzie uprawniał pracownicę do 20 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Tabela 1. Wymiar urlopu macierzyńskiego

| <b>Długość urlopu macierzyńskiego</b> | <b>Liczba dzieci urodzonych przy jednym porodzie</b> |
|---------------------------------------|--|
| 20 tygodni                            | jedno dziecko  |
| 31 tygodni                            | dwoje dzieci   |
| 33 tygodnie                           | troje dzieci   |
| 35 tygodni                            | czworo dzieci  |
| 37 tygodni                            | pięcioro i więcej dzieci                             |

Urlop macierzyński rozpoczyna się od dnia porodu, zatem nie ma potrzeby składania wniosku o jego udzielenie. Wniosek o urlop macierzyński pracownica składa wówczas, gdy chce go wykorzystać przed planowanym terminem porodu. Urlop macierzyński jest dla pracownicy – matki obowiązkowy.

Obecne przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego pozwalają wymieniać się korzystaniem z tego urlopu pracownikom i innym ubezpieczonym, np. osobom prowadzącym działalność gospodarczą. Przepisy Kodeksu pracy (dalej: k.p.) przewidują bowiem ściśle określone przypadki, w których z części urlopu macierzyńskiego może skorzystać nie tylko pracownik – ojciec, ale także pracownik – inny członek najbliższej rodziny, oraz przypadki, w których z zasiłku za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego może skorzystać ubezpieczony – ojciec dziecka lub ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny.

Zarówno dla pracownika – ojca dziecka, jak i pracownika – innego członka najbliższej rodziny korzystanie z części urlopu macierzyńskiego jest w każdym przypadku nie-obowiązkowe.

## 1. Urlop macierzyński przed porodem

Przed porodem pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego. W przepisach nie ma zastrzeżenia, że część przedporodowa urlopu macierzyńskiego może być wykorzystana tylko w tygodniach. Zatem zdaniem części ekspertów prawa pracy pracownica może złożyć wniosek o udzielenie jej np. 6 dni urlopu macierzyńskiego przed planowaną datą porodu.

**WAŻNE!** Pracownica może wykorzystać przed porodem maksymalnie 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

### Przykład 1

Pracownica jest w ciąży mnogiej (urodzi trojaczki). Ma zaplanowany poród na 25 lutego 2022 r. Jeżeli przed porodem wykorzysta 6 tygodni urlopu macierzyńskiego, to po porodzie będzie uprawniona jeszcze do 27 tygodni urlopu macierzyńskiego.

### Przykład 2

Pracownica skorzystała z 6 tygodni urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu. Niestety, dziecko zmarło przy porodzie. W takim przypadku pracownica jest uprawniona do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni po porodzie. Bez znaczenia dla wymiaru urlopu po porodzie pozostaje fakt wykorzystania 6 tygodni tego urlopu przed porodem.

### Wzór 1. Wniosek o urlop macierzyński przed porodem

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| .....  | .....<br>(miejscowość i data)       |
| .....<br>(imię i nazwisko oraz adres pracownika)   | .....<br>(nazwa i adres pracodawcy) |
| <b>WNIOSEK O URLOP MACIERZYŃSKI</b>  |                                     |
| Zgodnie z art. 180 § 2 Kodeksu pracy zwracam się z uprzejmą prośbą o udzielenie mi urlopu macierzyńskiego w wymiarze ..... (maksymalnie 6 tygodni) przed przewidywaną datą porodu, która została ustalona na dzień ..... |                                     |
|  | .....<br>(podpis pracownicy)        |
| Załącznik:<br>Zaświadczenie lekarskie dotyczące przewidywanej daty porodu.   |                                     |