

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 przysługujące w związku z wychowywaniem małoletnich dzieci.

Głównym przywilejem pracujących rodziców, którzy wychowują dzieci, jest możliwość korzystania z następujących urlopów:

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

Ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641, dalej: nowelizacja Kodeksu pracy), wdrażająca m.in. dyrektywę unijną w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, wprowadziła korzystne zmiany w tym zakresie. Wydłużony został urlop rodzicielski dla obojga rodziców (rodziców adopcyjnych). Nowością jest dłuższy urlop rodzicielski dla rodziców dzieci posiadających zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu.

Wprowadzony został nowy rodzaj urlopu – urlop opiekuńczy. Może z niego skorzystać każdy pracownik. Taki urlop, w wymiarze 5 dni, przysługuje w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki z poważnych względów medycznych. Zmieniły się także przepisy dotyczące urlopu ojcowskiego. Ponadto zmienianie uległa wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego. Zmiany nastąpiły również w ochronie rodziców przed zwolnieniem z pracy.

Oprócz zmian przepisów Kodeksu pracy i ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (da-

lej: ustawa zasiłkowa), obowiązujących od 26 kwietnia 2023 r., wprowadzony został okres przejściowy dla ich stosowania. Z nowych wymiarów urlopów mogą skorzystać m.in. pracownicy i inne osoby ubezpieczone (np. zleceniobiorcy), którzy w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej przebywali na jednym z nich.

Warto wskazać, że nie zmieniły się przepisy ustawy zasiłkowej dotyczące wymienności uprawnień w zakresie zasiłku macierzyńskiego między ubezpieczonymi, niezależnie od ich tytułów ubezpieczenia. Nadal możliwe jest 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 zachowano przepisy dotyczące możliwości przerwania przez ubezpieczoną – matkę dziecka korzystania z zasiłku macierzyńskiego i przejścia 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 bezpośredniej 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).

Niniejsza publikacja zawiera liczne przykłady, zestawienia tabelaryczne i wzory dokumentów. Ułatwi pracę służbom kadrowym i pomoże rodzicom podjąć właściwą decyzję oraz wybrać najkorzystniejszy wariant uprawnień, z jakich chcieliby skorzystać.

Rozdział I

Urlop macierzyński

1. Urlop macierzyński dla pracownicy – matki dziecka

Pracownica, która urodziła dziecko, może przerwać swoją aktywność zawodową na czas odzyskania sił po przebytej ciąży i porodzie oraz sprawowania opieki nad dzieckiem w pierwszych miesiącach jego życia. W tym celu może wystąpić do pracodawcy o udzielenie urlopu macierzyńskiego, a pracodawca ma obowiązek udzielić tego urlopu. Poza faktem urodzenia dziecka nie ma żadnych innych warunków do udzielenia urlopu macierzyńskiego. Oznacza to, że urlop ten przysługuje pracownicy bez względu na charakter zatrudnienia – w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony, jak i nieokreślony oraz bez względu na posiadany staż pracy. Pierwszym dniem korzystania z urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu (art. 183¹ § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.), z wyjątkiem rozpoczęcia tego urlopu przed przewidywaną datą porodu (art. 180 § 2 k.p.).

1.1. Prawo do urlopu w czasie zatrudnienia

Urlop macierzyński jest uprawnieniem przewidzianym dla pracownicy, która urodziła dziecko w okresie zatrudnienia, i możliwym do wykorzystania tylko w tym czasie. Urlop macierzyński pracownicy, która urodzi dziecko w czasie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, ulega zakończeniu z dniem rozwiązania umowy o pracę. Będzie ona jednak miała nadal prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres po ustaniu zatrudnienia, ponieważ urodziła dziecko w czasie zatrudnienia, tj. w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego, i tym samym spełnia prawo do wypłaty tego świadczenia (art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej).

Przykład 1

Z pracownicą została zawarta umowa o pracę na czas określony do 30 kwietnia 2023 r. 12 marca 2023 r. pracownica urodziła dziecko. Z tytułu urodzenia dziecka

przysługuje jej urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni, jednak może go wykorzystać tylko do ostatniego dnia trwania umowy o pracę, tj. do 30 kwietnia 2023 r. Za ten okres pracodawca wypłaci pracownicy zasiłek macierzyński, którego wypłatę za okres po ustaniu zatrudnienia będzie kontynuował ZUS. Okres wypłaty zasiłku przez ZUS rozpocznie się w 1 maja 2023 r., a zakończy z dniem 29 lipca 2023 r., tj. do upływu 20 tygodni liczonych od dnia porodu. Po tym okresie istnieje również możliwość wystąpienia do ZUS o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

1.2. Urodzenie dziecka w czasie urlopu wychowawczego

Pracownica, która urodzi dziecko w okresie korzystania z urlopu wychowawczego na starsze dziecko (lub dzieci), nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego, ponieważ w tym okresie prawa i obowiązki stron stosunku pracy są zawieszane. Jednak w przypadku porodu w czasie urlopu wychowawczego ma ona prawo do zasiłku macierzyńskiego. Gwarantują jej to przepisy art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej. Zasiłek macierzyński wypłaca się wówczas za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Przykład 2

Pracownica korzystająca z dwuletniego urlopu wychowawczego w okresie od 1 września 2022 r. do 30 września 2024 r. urodziła dziecko 20 kwietnia 2023 r. W tym przypadku nie następuje przerwanie urlopu wychowawczego, a pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka w czasie tego urlopu przez okres odpowiadający długości urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego (łącznie 61 tygodni w razie urodzenia jednego dziecka), tj. od 20 kwietnia 2023 r. do 20 czerwca 2024 r. W tym okresie pracownica nadal będzie przebywała na urlopie wychowawczym, zgodnie z wnioskiem o ten urlop, tj. do 30 września 2024 r. Od dnia następnego po wykorzystaniu urlopu wychowawczego pracownica może wrócić do pracy albo złożyć wniosek o urlop wychowawczy na pierwsze dziecko, jeżeli nie został wykorzystany w całości, albo na kolejne dziecko, urodzone 20 kwietnia 2023 r.

W przypadku gdy zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, określonego przez pracownicę we wniosku w tej sprawie, wykracza poza udzielony urlop wychowawczy, wówczas za okres od następnego dnia po zakończeniu urlopu wychowawczego pracownica ma prawo do części urlopu macierzyńskiego, który zostanie udzielony w wymiarze różnicy między wymiarem urlopu macierzyńskiego wynikającym z wniosku a okresem wypłaconego zasiłku macierzyńskiego

za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, przypadającym w czasie korzystania z urlopu wychowawczego.

Przykład 3

Do 31 maja 2023 r. pracownica korzysta z urlopu wychowawczego. W okresie tego urlopu 10 marca 2023 r. urodziła drugie dziecko. Od dnia porodu do 31 maja 2023 r. pracownica nadal będzie korzystała z urlopu wychowawczego, pobierając za ten okres zasiłek macierzyński, natomiast po zakończeniu urlopu wychowawczego, tj. od 1 czerwca 2023 r., będzie korzystała z pozostałej części urlopu macierzyńskiego aż do wyczerpania okresu 20 tygodni liczonych od dnia porodu, tj. do 27 lipca 2023 r., pobierając za ten okres zasiłek macierzyński. Następnie pracownica może wystąpić z wnioskiem o urlop rodzicielski.

Przedstawiona wyżej zasada ma także zastosowanie, gdy zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego wykracza poza udzielony urlop rodzicielski.

Przykład 4

Pracownica korzystająca z urlopu wychowawczego na pierwsze dziecko w okresie od 1 lutego 2021 r. do 31 lipca 2023 r., urodziła drugie dziecko 10 lutego 2023 r. W związku z tym 20 lutego 2023 r. złożyła pracodawcy wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, tj. 32 tygodni (z dodatkowych 9 tygodni urlopu macierzyńskiego może skorzystać pracownik – ojciec dziecka). Zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy:

- od 10 lutego do 29 czerwca 2023 r. – za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego (20 tygodni liczonych od dnia porodu);
- od 30 czerwca do 31 lipca 2023 r. – za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego (okres przypadający do ostatniego dnia trwania urlopu wychowawczego);
- od 1 sierpnia 2023 r. do 8 lutego 2024 r. – za okres udzielonego urlopu rodzicielskiego (do wyczerpania 32 tygodni liczonych od 1 sierpnia 2023 r., tj. po zakończeniu urlopu wychowawczego). Z kolejnych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego może skorzystać ojciec dziecka.

2. Wymiar urlopu macierzyńskiego

Urlopu macierzyńskiego udziela się na okres odpowiadający liczbie dzieci urodzonych w czasie porodu. Jego wymiar jest określony w tygodniach (art. 180 § 1 k.p.) i zróżnicowany w zależności od liczby dzieci urodzonych w czasie jednego porodu.

Tabela 1. Wymiar urlopu macierzyńskiego

Długość urlopu macierzyńskiego	Liczba dzieci urodzonych przy jednym porodzie
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

Należy wyjaśnić, że wymienione okresy dotyczą dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Nie ma zatem znaczenia, czy pracownica jest już matką dziecka lub dzieci urodzonych wcześniej. Przy urodzeniu jednego dziecka ma ona prawo do urlopu w wymiarze 20 tygodni. Dopiero gdy przy jednym porodzie urodzi więcej niż jedno dziecko, wówczas okres urlopu wynosi odpowiednio od 31 do 37 tygodni (w zależności od liczby urodzonych dzieci).

3. Wniosek o urlop macierzyński

W żadnym akcie prawnym nie określono wzoru wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego. Uznaje się, że pierwszy dzień urlopu macierzyńskiego to dzień porodu (poza urlopem wykorzystywanym przed porodem – patrz pkt 4). Zatem wystarczy, że pracownica przedłoży pracodawcy skrócony odpis aktu urodzenia dziecka albo jego kopię i wyrazi, choćby ustnie, wolę korzystania z urlopu macierzyńskiego, aby pracodawca mógł go skutecznie udzielić. Pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu, jeżeli wniosek został złożony w takiej właśnie formie. Zazwyczaj jednak pracodawcy sami opracowują pisemny wzór wniosku o urlop macierzyński i pracownica może go wypełnić, choć nie ma takiego obowiązku. Z kolei pracodawca nie ma obowiązku informowania pracownicy, do jakiego dnia urlop macierzyński został jej udzielony. W praktyce jednak pracodawca informuje pracownicę, do kiedy urlop macierzyński został udzielony, ponieważ nie zawsze zna ona przepisy w tym zakresie. Dlatego w tym przypadku wskazana jest pomoc służb kadrowych.

4. Urlop macierzyński przed porodem

Pracownica będąca w ciąży może skorzystać z urlopu macierzyńskiego jeszcze zanim urodzi dziecko. Takie uprawnienie wynika z art. 180 § 2 k.p., który określa również, kiedy pracownica może to zrobić. Otóż przed przewidywaną datą porodu urlop macierzyński może być wykorzystany w wymiarze nie dłuższym niż 6 tygodni. Pracownica powinna również wiedzieć, że w razie skorzystania z tego uprawnienia po porodzie będzie miała prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze skróconym o okres urlopu wykorzystanego przed porodem. W praktyce pracownice rzadko korzystają z urlopu macierzyńskiego przed porodem, ponieważ najczęściej przebywają w tym czasie na zwolnieniach lekarskich i w ten sposób zachowują prawo do pełnego okresu urlopu macierzyńskiego od dnia porodu. Należy dodać, że urlop macierzyński jest uprawnie-