

Urlopy pracowników związane z rodzicielstwem – zasady udzielania i ochrona przed zwolnieniem

Przepisy prawa pracy zawierają szczególne regulacje dla pracowników-rodziców. Przyznają im szereg uprawnień, w tym prawo do urlopów związanych z rodzicielstwem. Pracownicy mogą korzystać z urlopu: macierzyńskiego, na warunkach urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego. Ponadto ważnym elementem uprawnień rodzicielskich jest ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy osób korzystających z praw pracowniczych związanych z opieką nad dziećmi.

Przepisy regulujące uprawnienia rodzicielskie były w ostatnich latach wielokrotnie nowelizowane. Kolejne zmiany miały na celu zapewnienie pracownikom jak największej elastyczności korzystania z tych uprawnień oraz możliwie szerokiego poczucia bezpieczeństwa dla zatrudnionych, którzy decydują się na potomstwo. Poniżej przedstawiamy kompleksowe omówienie aktualnych uprawnień rodzicielskich.

1. Urlop macierzyński

1.1. Prawo do urlopu macierzyńskiego

Urlop macierzyński przysługuje pracownicy, która urodziła dziecko w okresie pozostawania w stosunku pracy. Prawo do urlopu macierzyńskiego nie zależy natomiast od podstawy nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę), rodzaju umowy o pracę ani od stażu pracy posiadanego przez pracownicę, okresu zatrudnienia u danego pracodawcy czy wymiaru czasu pracy.

Z urlopu tego można korzystać tylko w trakcie zatrudnienia. Urlop macierzyński nie przysługuje pracownicy w okresie korzystania przez nią z urlopu bezpłatnego lub urlopu wychowawczego, jeżeli w ich trakcie urodzi dziecko. W okresie tych urlopów stosunek pracy wprawdzie trwa, ale prawa i obowiązki stron tego stosunku pozostają w zawieszeniu. Prawa do urlopu macierzyńskiego nie nabywa ponadto pracownica zatrudniona na podstawie terminowej umowy o pracę, która przedłużyła się – z mocy prawa – do dnia porodu, chyba że pracownica podejmie kolejne zatrudnienie.

PRZYKŁAD 1

Umowa o pracę została zawarta na czas określony do 30 czerwca 2022 r. Pracownica 12 maja 2022 r. urodziła dziecko. Przed dniem porodu nie korzystała z urlopu macierzyńskiego. Z urlopu macierzyńskiego będzie korzystała tylko do 30 czerwca 2022 r., czyli do dnia rozwiązania umowy o pracę z upływem terminu, na który została zawarta. Natomiast po rozwiązaniu się umowy o pracę kobieta nadal będzie miała prawo do zasiłku macierzyńskiego aż do upływu 20 tygodni od dnia porodu, ponieważ urodziła dziecko w okresie ubezpieczenia chorobowego, pozostając w stosunku pracy (art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

Urlop macierzyński przysługuje z mocy prawa i ma charakter obligatoryjny. Oznacza to, że w czasie jego trwania pracodawca nie może dopuścić pracownicy do pracy, nawet gdy pracownica wystąpi z wnioskiem lub żądaniem umożliwienia jej wykonywania obowiązków służbowych w trakcie urlopu macierzyńskiego. Dopuszczenie pracownicy do pracy w trakcie urlopu macierzyńskiego stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny (art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy).

Jeżeli pracownica nie korzysta z części urlopu macierzyńskiego przypadającej przed porodem, to nie ma obowiązku składania wniosku o urlop macierzyński, ten bowiem z mocy prawa rozpoczyna się w dniu porodu.

WAŻNE Urlop macierzyński rozpoczyna się automatycznie w dniu porodu.

Natomiast gdy kobieta zdecyduje się skorzystać z tego rodzaju urlopu jeszcze przed rozwiązaniem, powinna złożyć wniosek o udzielenie jej części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu. Wniosek taki powinien zawierać:

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

Do wniosku pracownica dołącza kopię zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, określającego przewidywaną datę porodu.

Wzór wniosku o urlop macierzyński przed porodem jest dostępny na www.inforlex.pl/ewydania w zakładce „Formularze, wzory i umowy”.

Jeżeli pracownica nie korzystała z części urlopu macierzyńskiego przypadającej przed porodem, powinna niezwłocznie powiadomić pracodawcę o fakcie urodzenia dziecka najpóźniej w drugim dniu swojej nieobecności (§ 2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy).

Pracownica jest również zobowiązana dostarczyć pracodawcy skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (albo jego kopię), potwierdzający fakt porodu i konieczny do uzyskania przez pracownicę zasiłku macierzyńskiego.

1.2. Wymiar urlopu macierzyńskiego

Wymiar urlopu macierzyńskiego jest uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Długości urlopu macierzyńskiego przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1. Wymiary urlopu macierzyńskiego

Liczba dzieci urodzonych przy jednym porodzie	Wymiar urlopu macierzyńskiego	
	w tygodniach	w dniach
jedno dziecko	20 tygodni	140 dni
dwoje dzieci	31 tygodni	217 dni
troje dzieci	33 tygodnie	231 dni
czworo dzieci	35 tygodni	245 dni
pięcioro i więcej dzieci	37 tygodni	259 dni