

Bożena Lenart

Rozdział I. Urlop macierzyński

1. Prawo pracownicy do urlopu macierzyńskiego

Z przepisów KP wynika, że urlop macierzyński przysługuje pracownicy, która urodziła dziecko w okresie zatrudnienia (tj. w okresie pozostawania w stosunku pracy). Z urlopu tego można korzystać tylko w trakcie zatrudnienia.

Przykład

Umowa o pracę została zawarta na czas określony do 31.12.2016 r. W dniu 3.10.2016 r. pracownica rodzi dziecko. Z urlopu macierzyńskiego będzie ona korzystała tylko przez niespełną 13 tygodni, tj. do 31.12.2016 r., kiedy to umowa o pracę rozwiąże się z upływem terminu, na który została zawarta. Natomiast po rozwiązaniu się tej umowy kobieta nadal będzie miała prawo do zasiłku macierzyńskiego, ponieważ urodziła dziecko w okresie ubezpieczenia chorobowego, pozostając w stosunku pracy (art. 29 ust. 1 pkt 1 ZasiłkiU).

Celem urlopu macierzyńskiego jest umożliwienie pracownicy odzyskania sił po porodzie i sprawowania opieki nad dzieckiem w pierwszych miesiącach jego życia. Pracownica może również skorzystać z części tego urlopu przed porodem.

1.1. Nabycie prawa do urlopu

Nabycie prawa do urlopu macierzyńskiego nie jest uzależnione od spełnienia dodatkowych warunków: ani od stażu pracy, ani od wymiaru czasu pracy, w jakim pracownica pracuje, ani też od rodzaju umowy o pracę, na podstawie której jest ona zatrudniona. Przepisy nie przewidują też obowiązku składania

przez pracownicę wniosku o ten urlop – pracodawca powinien go udzielić pracownicy niezwłocznie po uzyskaniu informacji o urodzeniu przez nią dziecka.

1.2. Poród w okresie urlopu wychowawczego lub bezpłatnego

W praktyce spotyka się również sytuacje, gdy poród następuje w okresie nieświadczania przez pracownicę pracy z powodu korzystania z urlopu wychowawczego (na poprzednie dziecko) lub z urlopu bezpłatnego. W okresie urlopu wychowawczego i bezpłatnego pracownicy nie przysługuje urlop macierzyński, ponieważ w okresie tych urlopów prawa i obowiązki stron stosunku pracy są zawieszane. Gdy pracownica urodzi dziecko w czasie urlopu wychowawczego, ma jednak prawo do zasiłku macierzyńskiego, ponieważ gwarantują jej to przepisy art. 29 ust. 1 pkt 1 ZasiłkiU.

Przykład

Pracownica od 3.8.2015 r. przebywa na urlopie wychowawczym, który został jej udzielony na 2 lata i 11 miesięcy (tj. do 2.7.2018 r.). Jednak 1.7.2017 r. rodzi kolejne dziecko. Czy oznacza to, że urlop wychowawczy zostanie automatycznie przerwany, a pracownica przejdzie na urlop macierzyński?

Nie. Urodzenie kolejnego dziecka w trakcie urlopu wychowawczego nie powoduje przerwania tego urlopu i przejścia na urlop macierzyński. Zgodnie z art. 29 ust. 1 ZasiłkiU – w brzmieniu obowiązującym od 2.1.2016 r. – pracownicy przysługuje jednak zasiłek macierzyński przez okres odpowiadający długości urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego (tj. 52 tygodnie, w razie urodzenia jednego dziecka). W okresie tym pracownica będzie nadal korzystała z urlopu wychowawczego, zgodnie ze złożonym wcześniej wnioskiem – do 2.7.2018 r. Następnie pracownica będzie mogła powrócić do pracy albo złożyć wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego na kolejne (urodzone 1.7.2017 r.) dziecko.

Z dniem 17.6.2013 r. uchylony został przepis, zgodnie z którym w takim przypadku zasiłek macierzyński przysługiwał tylko za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego po porodzie, czyli przez okres o 2 tygodnie krótszy. Zatem obecnie pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi pełnego urlopu macierzyńskiego (20 tygodni w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i 31–37 tygodni w razie urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie); a następnie – na jej wniosek – zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego (do 32 tygodni w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 34 tygodni w razie urodzenia większej liczby dzieci przy jed-

nym porodzie). Jeżeli natomiast urlop wychowawczy skończy się przed zakończeniem pobierania zasiłku macierzyńskiego w wymiarze odpowiadającym długości urlopu macierzyńskiego, to w takim przypadku po skończeniu urlopu wychowawczego pracownica przebywać będzie na urlopie macierzyńskim i nadal przysługiwać jej będzie zasiłek macierzyński (do końca okresu przebywania na urlopie macierzyńskim).

Przykład

W trakcie urlopu wychowawczego, tj. 3.3.2016 r., pracownica urodziła drugie dziecko. Urlop wychowawczy kończy się 31.3.2016 r. W takim przypadku do 31.3.2016 r. pracownica będzie przebywała nadal na urlopie wychowawczym, udzielonym na opiekę nad starszym dzieckiem – pobierając jednocześnie zasiłek macierzyński z tytułu urodzenia kolejnego dziecka. Natomiast, po zakończeniu urlopu wychowawczego, tj. od 1.4.2016 r., automatycznie rozpocznie ona wykorzystywanie pozostałej części urlopu macierzyńskiego, aż do wyczerpania okresu 20 tygodni, liczonych od dnia porodu, a następnie będzie mogła skorzystać z urlopu rodzicielskiego (do 32 tygodni).

Po zmianach, od 2.1.2016 r. urlop macierzyński przysługuje nie tylko pracownicy, która urodziła dziecko w okresie zatrudnienia, ale i pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko – w znacznie szerszym niż dotychczas zakresie, a także, w określonych sytuacjach, pracownikom – innym członkom najbliższej rodziny, o czym jest mowa dalej (zob. pkt 4 niniejszego rozdziału).

2. Wymiar urlopu macierzyńskiego

Obecnie wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 1) 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 2) 31 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 3) 33 tygodnie – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 4) 35 tygodni – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 5) 37 tygodni – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie (art. 180 § 1 KP).

Nie więcej niż 6 tygodni tego urlopu pracownica może wykorzystać przed przewidywaną datą porodu (art. 180 § 2 KP); wówczas po porodzie przysługuje jej urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania pełnego ww. wymiaru (art. 180 § 3 KP).

Przykład

Pracownica urodziła bliźnięta 7.1.2016 r. Nie korzystała z części przedporodowej urlopu macierzyńskiego, więc to w dniu porodu rozpoczęła korzystanie z urlopu macierzyńskiego w wymiarze 31 tygodni.

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 22.12.2015 r., ale korzystała z urlopu macierzyńskiego na swój wniosek od 10.12.2015 r. Zatem przysługujące jej 20 tygodni urlopu macierzyńskiego należy liczyć od 10.12.2015 r.

W każdym przypadku, jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu (art. 183¹ § 2 KP).

Przykład

Pracownica miała określoną przez lekarza przewidywaną datę porodu na 15.1.2016 r. W dniu 4.1.2016 r. była ona w pracy, nieoczekiwanie jednak tuż przed północą urodziła dziecko. W tej sytuacji, zgodnie z przepisami, 4.1.2016 r. – dzień porodu – jest pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego. Mimo że w tym przypadku pracownica w dniu porodu była w pracy i przepracowała zaplanowaną liczbę godzin pracy, to przysługujące jej 20 tygodni urlopu macierzyńskiego należy liczyć od 4.1.2016 r.

Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym (art. 183¹ § 1 KP).

2.1. Wymiar urlopu w razie śmierci dziecka

Fakt urodzenia martwego dziecka lub jego zgonu w okresie urlopu macierzyńskiego wpływa na wymiar tego urlopu.

2.2. Zgon dziecka przed 8 tygodniem życia

Jeśli pracownica urodzi martwe dziecko lub dziecko umrze przed upływem 8 tygodnia życia, to ma prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni po porodzie. Urlop macierzyński nie może jednak trwać krócej niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Jeżeli pracownica urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, urlop macierzyński przysługuje jej w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu (art. 180¹ § 1 KP).

Fakt urodzenia dziecka poświadcza akt urodzenia dziecka, wystawiony przez urząd stanu cywilnego – jeżeli pracownica taki akt przedstawi, to pracodawca automatycznie jest obowiązany do udzielenia jej urlopu macierzyńskiego, niezależnie od tego, w którym miesiącu ciąży doszło do urodzenia dziecka (czy też poronienia – z medycznego punktu widzenia). W przypadku urodzenia martwego dziecka wystawiony zostaje akt urodzenia dziecka z adnotacją w rubryce „Uwagi”, że dziecko urodziło się martwe. Taki akt pozwala pracownicy ubiegać się o urlop macierzyński.

Przykład

Pracownica urodziła martwe dziecko w 7 miesiącu ciąży. Jeżeli przedstawi pracodawcy akt urodzenia dziecka, to ma ona prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni.

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 12.8.2016 r. Dziecko to zmarło 10.9.2016 r. Pracownica będzie przebywała na urlopie macierzyńskim do 6.10.2016 r. (8 tygodni od dnia porodu).

Przykład

Dziecko pracownicy zmarło jeden dzień przed upływem 8 tygodnia od dnia narodzin. W tej sytuacji urlop macierzyński pracownicy przedłuża się o 7 dni, tj. kończy się po upływie 8 tygodni i 6 dni od dnia porodu.

2.3. Zgon dziecka po 8 tygodniu życia

W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Także w tym przypadku, w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka (art. 180¹ § 2 KP).

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 25.9.2016 r. Dziecko to zmarło 29.11.2016 r. (po upływie 8. tygodnia życia). Pracownica będzie przebywała na urlopie macierzyńskim do 6.12.2016 r. (przez 7 dni od dnia zgonu dziecka).

Przykład

Pracownica urodziła bliźnięta, tym samym nabyła prawo do 31 tygodni urlopu macierzyńskiego. Jednak 14 tygodni po porodzie jedno z dzieci zmarło. Tym samym wymiar urlopu macierzyńskiego pracownicy zmniejszył się do 20 tygodni. Urlop rodzicielski także będzie krótszy i będzie jej przysługiwał w wymiarze do 32 tygodni, a nie do 34 tygodni.

2.4. Wymiar urlopu w razie oddania dziecka

Uprawnienia pracownicy do urlopu macierzyńskiego w razie rezygnacji z wychowywania przez nią dziecka określa art. 182 KP. Z przepisu tego obecnie wynika, że jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka. Jednak urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

Treść tego przepisu nie oddaje jednak obecnego stanu prawnego w zakresie sprawowania pieczy zastępczej nad dzieckiem pozbawionym opieki rodzica. Dlatego został on znowelizowany ustawą z 25.6.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220), która wejdzie w życie z dniem 22.2.2016 r. Poczawszy od tego dnia z przepisu będzie wynikało, że jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia albo gdy dziecko zostaje umieszczone, na pod-

stawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, matce nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka albo umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej albo w ww. zakładzie. Jednak urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

Kolejne zmiany brzmienia tego przepisu zostaną wprowadzone od 1.3.2016 r. ustawą z 24.7.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1268). Począwszy od tego dnia, z przepisu będzie wynikać, że w przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, pracownicy nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka albo umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej albo w ww. zakładzie. Jednak nawet w sytuacji, w której pracownica zrezygnowała z wychowania dziecka przed upływem 8. tygodnia życia dziecka (np. zaraz po jego urodzeniu), to po porodzie zawsze musi wykorzystać 8 tygodni urlopu macierzyńskiego. Jest to bowiem tzw. okres połogu, którego wykorzystanie jest niezbędne dla regeneracji sił kobiety po porodzie i dlatego jest on pracownicy gwarantowany przepisami.

Powyższe zmiany tego przepisu mają na celu dostosowanie jego treści zarówno do przepisów w zakresie sprawowania pieczy zastępczej nad dzieckiem pozbawionym opieki rodziców, jak i do pozostałych przepisów KP o urlopach macierzyńskich.

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 6.3.2016 r. i oddała je po 6 tygodniach – dziecko trafiło do rodziny zastępczej. Pracownicy tej przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni, czyli do 30.4.2016 r. W dniu 1.5.2016 r., zakładając, że jest to dla niej dzień roboczy, powinna stawić się do pracy, a jeżeli nie – powinna to zrobić w pierwszym dla niej dniu roboczym, np. 2.5.2016 r. (poniedziałek).

3. Zasady wykorzystywania urlopu macierzyńskiego

Co do zasady, urlop macierzyński rozpoczyna się z mocy prawa w dniu porodu (art. 183¹ § 2 KP). W takim przypadku urlop będzie w całości wykorzy-

stany po porodzie. Jednak, jak wyżej wspomniano, pracownica może skorzystać z urlopu macierzyńskiego także przed przewidywaną datą porodu – w wymiarze nie wyższym niż 6 tygodni (art. 180 § 2 KP).

Decyzja w tym zakresie należy jedynie do samej pracownicy, nie ma bowiem obowiązku korzystania z części przedporodowej urlopu macierzyńskiego.

3.1. Korzystanie z urlopu przed porodem

Jeżeli pracownica chce wykorzystać przysługującą jej część urlopu macierzyńskiego przed porodem, to powinna zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie jej części urlopu przed porodem. W takim przypadku po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania okresu przysługującego urlopu. W praktyce jednak rozwiązanie takie jest stosunkowo rzadko spotykane, gdyż kobiety tuż przed przewidywaną datą porodu zwykle przebywają na zwolnieniach lekarskich, tak więc nie ma potrzeby wykorzystywania przez nie części urlopu macierzyńskiego jeszcze przed porodem.

Ważne

Z jednej strony, ani lekarz, ani pracodawca nie mogą wysłać pracownicy na urlop macierzyński przed porodem, bo decyzja w tym zakresie należy tylko do pracownicy. Z drugiej strony, jeżeli lekarz uzna, że pracownica nie jest niezdolna do pracy, ma prawo odmówić wystawienia jej zwolnienia lekarskiego nawet na kilka dni przed porodem.

3.2. Wniosek o urlop

Wniosek o udzielenie pracownicy części urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu ma zawierać:

- 1) imię i nazwisko pracownicy;
- 2) 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. Wynika to z § 5 WnioskUprRodzicielR.

Fakt korzystania lub niekorzystania z urlopu przed porodem ma wpływ na określenie daty rozpoczęcia tego urlopu. Jeśli bowiem pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, to pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 15.4.2016 r., a z urlopu macierzyńskiego korzystała od 1.4.2016 r. Po porodzie pracownica wykorzysta część urlopu macierzyńskiego pomniejszoną o część wykorzystaną przed porodem. Pierwszym dniem urlopu w tym przypadku jest 1.4.2016 r., nie zaś dzień porodu. Urlop macierzyński będzie tym samym trwał do 18.8.2016 r.

Przykład

Pracownica do dnia porodu korzystała ze zwolnienia lekarskiego, urodziła dziecko 15.2.2016 r. Z tym dniem rozpoczyna bieg urlop macierzyński, który będzie trwał do 3.7.2016 r.

3.3. Korzystanie z urlopu po porodzie

Jeżeli pracownica nie korzysta z przedporodowej części urlopu macierzyńskiego, to nie ma ona obowiązku składania wniosku o urlop macierzyński, ten bowiem z mocy prawa rozpoczyna się w dniu porodu. Pracownica powinna jedynie niezwłocznie powiadomić pracodawcę o fakcie urodzenia dziecka. Zwykle wkrótce dostarcza ona do zakładu pracy skrócony odpis aktu urodzenia dziecka albo jego kopię, potwierdzający fakt porodu i konieczny do uzyskania przez pracownicę zasiłku macierzyńskiego. Pracodawca powinien niezwłocznie udzielić pracownicy tego urlopu w przewidzianym przez prawo wymiarze. Pracodawca nie ma obowiązku informować pracownicy o udzieleniu jej urlopu, jednak w praktyce pracodawcy niejednokrotnie to czynią – dla pracownicy, która nie musi znać przepisów, jest to informacja, do kiedy ma w pracy usprawiedliwioną nieobecność z tytułu korzystania z urlopu macierzyńskiego.

3.4. Przerwanie urlopu

Co do zasady, urlop macierzyński powinien być wykorzystany w sposób nieprzerwany, niezależnie od tego, czy pracownica wykorzystuje go sama, czy też

dzieli się nim z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko albo z innym członkiem najbliższej rodziny.

Jeżeli jednak dziecko po urodzeniu wymaga opieki szpitalnej, pracownica może część urlopu macierzyńskiego wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala (art. 181 KP). Przerwanie urlopu przez pracownicę oznacza, że na czas pobytu dziecka w szpitalu pracownica powraca do pracy (chyba, że korzysta ze zwolnienia lekarskiego lub zwolnienia na opiekę nad dzieckiem).

Pracownica musi jednak wykorzystać po porodzie minimum 8 tygodni urlopu macierzyńskiego. Nie jest możliwy natychmiastowy powrót pracownicy do pracy w sytuacji, gdy dziecko pozostało w szpitalu bezpośrednio po urodzeniu – pracownica i tak powinna najpierw wykorzystać 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (jego celem jest bowiem m.in. regeneracja sił pracownicy po porodzie). Następnie, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu trwa nadal, może ona przerwać urlop macierzyński do czasu opuszczenia szpitala przez dziecko. Okres przerwy w wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego powinien obejmować tylko czas hospitalizacji dziecka.

Przerwanie urlopu macierzyńskiego następuje na wniosek pracownicy (a nie z mocy prawa, gdy dziecko trafia do szpitala). Dla celów dowodowych wniosek pracownicy powinien być złożony na piśmie i udokumentowany zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym pobyt dziecka w szpitalu (przepisy KP nie przewidują ani konieczności składania takiego wniosku, ani nie określają jego treści, nie nakładają też na pracownicę obowiązku przedstawiania pracodawcy zaświadczenia ze szpitala, jednak pracownica powinna udowodnić swoje prawo do przerwania urlopu).

Pracownica powinna wznowić urlop macierzyński zaraz po odebraniu dziecka ze szpitala. Pracodawca jest związany wnioskiem pracownicy – nie może odmówić ani przerwania urlopu, ani udzielenia pozostałej części urlopu po wyjściu dziecka ze szpitala.

Przykład

Od dnia porodu dziecko pozostawało w szpitalu. Pracownica wykorzystała 8 tygodni urlopu macierzyńskiego. Dziecko przebywa nadal w szpitalu jeszcze przez 2 tygodnie. Pracownica na swój wniosek przerywa urlop macierzyński na te 2 tygodnie i powraca

do pracy na ten czas. Po wyjściu dziecka ze szpitala pracownica musi wykorzystać pozostałe 12 tygodni urlopu.

Przykład

Dziecko pracownicy zostało przyjęte do szpitala po wykorzystaniu przez nią 15 tygodni i 4 dni urlopu macierzyńskiego. Pracownica od następnego dnia przerwała ten urlop. Pobyt dziecka w szpitalu trwał przez ok. 6 miesięcy. Po wypisaniu dziecka ze szpitala pracownica musi niezwłocznie podjąć dalsze wykorzystywanie pozostałej części tego urlopu w wymiarze 4 tygodni i 3 dni.

3.5. Zakaz zrzeczenia się prawa do urlopu macierzyńskiego

Aktualnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie przewidują możliwości rezygnacji z wykorzystania przez pracownicę urlopu macierzyńskiego w całości. Ma on bowiem podwójny cel, którym jest nie tylko opieka nad noworodkiem, ale również regeneracja sił matki po porodzie. Z tego względu pracownica w żadnych okolicznościach nie może zrzec się prawa do wykorzystania obowiązkowej 8-tygodniowej części urlopu macierzyńskiego. Ponadto – z uwagi na to, że jednym z celów urlopu macierzyńskiego jest zapewnienie opieki noworodkowi – w przypadku, gdy przepisy przewidują możliwość rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę (matkę dziecka), jednocześnie umożliwiają one skorzystanie z pozostałej części tego urlopu przez pracownika (ojca wychowującego dziecko albo przez pracownika – innego członka najbliższej rodziny) albo z prawa do zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonego – ojca dziecka albo ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny.

4. Prawo do części urlopu pracownika – ojca wychowującego dziecko i pracownika – innego członka najbliższej rodziny

Do 1.1.2016 r. pracownik – ojciec wychowujący dziecko mógł skorzystać z części urlopu macierzyńskiego tylko w kilku przypadkach, gdy matka dziecka nie mogła sprawować osobistej opieki nad dzieckiem. Począwszy od 2.1.2016 r., znacznemu poszerzeniu uległ katalog sytuacji, w których z części urlopu ma-

cierzyńskiego może skorzystać pracownik – ojciec wychowujący dziecko. Ponadto, w pewnych okolicznościach z części tego urlopu korzystać mogą obecnie także pracownicy – inni członkowie najbliższej rodziny.

Od tej daty obowiązuje także pełna wymiennosc w korzystaniu z uprawnień do urlopu macierzyńskiego oraz zasiłku macierzyńskiego między pracownikami a ubezpieczonymi niebędącymi pracownikami. Umożliwia to dzielenie się opieką nad noworodkiem rodzicom, którzy wykonują pracę na różnych podstawach prawnych (np. jedno z rodziców jest pracownikiem, a drugie prowadzi działalność gospodarczą bądź pracuje na podstawie umowy/umów zlecenia).

4.1. Nowe definicje w Kodeksie pracy

W związku z zaistniałymi zmianami konieczne było wprowadzenie do KP nowych definicji, niezbędnych do stosowania nowych zasad w zakresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Zatem dla celów przepisów działu VIII KP „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” za:

- 1) ubezpieczoną – matkę dziecka – należy rozumieć matkę dziecka niebędącą pracownicą, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w SysUbSpołU;
- 2) ubezpieczonego – ojca dziecka – należy rozumieć ojca dziecka niebędącego pracownikiem, objętego ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w SysUbSpołU;
- 3) pracownika – innego członka najbliższej rodziny – należy rozumieć będącego pracownikiem, innego niż pracownik – ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ZasiłkiU;
- 4) ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny – należy rozumieć niebędącego pracownikiem, innego niż ubezpieczony – ojciec dziecka, ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ZasiłkiU (art. 175¹ KP).

Żadne przepisy nie definiują wprost **członka najbliższej rodziny**, tj. nie określają, jakie konkretnie osoby z rodziny można zaliczyć do tego kręgu osób. Można przyjąć, że najbliższym członkiem rodziny jest osoba, która pozostaje z matką dziecka w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa, a także małżeństwa. W stosunku pokrewieństwa wobec matki dziecka pozostają np. jej matka i ojciec, babcia i dziadek, jej siostra i brat, a w stosunku powinowactwa ko-

bieta pozostaje z rodziną męża. Jej powinowatymi są np. teściowa i teść, siostra i brat męża, dziadkowie męża (stosunek powinowactwa nie ustaje w razie śmierci męża matki dziecka). Te zatem osoby, jeżeli wyrażą wolę, powinny być brane pod uwagę przy ustalaniu prawa do części urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Jeżeli jednak skorzystaniem z tych urlopów byłby zainteresowany pracownik – ojciec dziecka, to ze względu na jego prawa rodzicielskie, należałoby uznać, że ma on pierwszeństwo w wykorzystywaniu tych urlopów przed innymi członkami rodziny.

We wszystkich przypadkach, gdy opiekę nad noworodkiem sprawuje przez część okresu pracownica lub ubezpieczona – matka dziecka, a przez pozostałą część pracownik lub ubezpieczony – ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny – łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu macierzyńskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu nie może przekroczyć wymiaru urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w art. 180 § 1 KP (art. 180 § 14 KP).

4.2. Rezygnacja z części urlopu przez pracownicę – matkę

Pracownica nie ma obowiązku wykorzystywania pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego, o ile opiekę nad dzieckiem w tym okresie przejmie **ojciec dziecka będący pracownikiem albo podlegający ubezpieczeniu chorobowemu**. Zatem od 2.1.2016 r. pracownica, **po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego**, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

- 1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko;
- 2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową (art. 180 § 4 KP).

Pracownica musi natomiast wykorzystać pełen wymiar urlopu macierzyńskiego przewidziany prawem, jeżeli ojciec dziecka nie przejmie opieki nad dzieckiem w okresie odpowiadającym okresowi tego urlopu.

Przykład

Pracownica chce przerwać urlop macierzyński po 16 tygodniach od urodzenia dziecka i powrócić do pracy. Jej mąż – ojciec dziecka prowadzi działalność gospodarczą. Praco-

dawca będzie musiał ją dopuścić do pracy z upływem tych 16 tygodni od dnia porodu, o ile ojciec dziecka (który musi być ubezpieczony chorobowo) przerwie prowadzenie tej działalności i przejmie opiekę nad dzieckiem przez pozostałe 4 tygodnie (w tym okresie będzie mu przysługiwał zasiłek macierzyński). Nie ma natomiast takiej możliwości, gdy ojciec dziecka nie jest objęty ubezpieczeniem chorobowym albo, gdy wprawdzie jest ubezpieczony, ale nie przejmie opieki nad dzieckiem.

Pracownica, która chce skrócić swój urlop macierzyński, składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy, a do wniosku dołącza dokumenty określone w § 6 WnioskUprRodzicielR. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy (art. 180 § 8 KP).

Wniosek w sprawie rezygnacji przez pracownicę z pozostałej części urlopu macierzyńskiego w takim przypadku ma zawierać:

- 1) imię i nazwisko pracownicy;
- 2) wskazanie terminu powrotu do pracy.

Do wniosku dołącza się kopię wniosku pracownika – ojca wychowującego dziecko o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego – ojca dziecka o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego. Natomiast pracownik – ojciec wychowujący dziecko w celu skorzystania z pozostałej części urlopu macierzyńskiego składa do swojego pracodawcy pisemny wniosek w tej sprawie w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu, dołączając do wniosku dokumenty określone w § 8 WnioskUprRodzicielR. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika w tej sprawie (art. 180 § 9 KP).

Wniosek o udzielenie pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko pozostałej części urlopu macierzyńskiego w takim przypadku ma zawierać:

- 1) imię i nazwisko pracownika – ojca wychowującego dziecko;
- 2) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci), na które ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego;
- 3) oświadczenie pracownika o okresie urlopu macierzyńskiego wykorzystanego przed porodem;
- 4) wskazanie okresu, na który ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się:

- 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów;
- 2) oświadczenie pracownicy o zamiarze rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

4.3. Rezygnacja z części zasiłku przez ubezpieczoną – matkę

Z części urlopu macierzyńskiego **pracownik – ojciec wychowujący dziecko** może skorzystać także w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego **po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie**. Pracownik może skorzystać z części tego urlopu, przypadającej po dniu rezygnacji przez matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego (art. 180 § 5 KP).

W tym celu pracownik – ojciec wychowujący dziecko składa pisemny wniosek o udzielenie mu części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Do wniosku pracownik dołącza dokumenty określone w § 8 WnioskUprRodzicielR. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek pracownika (art. 180 § 9 KP).

Wniosek o udzielenie pracownikowi – ojcu części urlopu w takim przypadku ma zawierać:

- 1) imię i nazwisko pracownika – ojca wychowującego dziecko;
- 2) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka (dzieci), na które ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego;
- 3) oświadczenie pracownika o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu macierzyńskiego, wykorzystanego przed porodem;
- 4) wskazanie okresu, na który ma być udzielona pozostała część urlopu macierzyńskiego.

Do wniosku dołącza się:

- 1) skrócony odpis aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny akt urodzenia dziecka (dzieci) albo kopie tych dokumentów;
- 2) oświadczenie ubezpieczonej – matki dziecka o zamiarze rezygnacji z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi pozostałej części urlopu macierzyńskiego.