

**Urlopy rodzicielskie
i zasiłki macierzyńskie.
Zasady przyznawania,
dokumentowania
i wypłacania + wzory
do pobrania**

Wydanie 3.

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

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 31.12.2023 r. W dniu 3.10.2023 r. pracownica rodzi dziecko. Z urlopu macierzyńskiego będzie ona korzystała tylko przez niespełna 13 tygodni, tj. do 31.12.2023 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 nieświadczenia 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 ją to przepisy art. 29 ust. 1 pkt 1 ZasiłkiU.

Przykład

Pracownica od 3.8.2021 r. przebywa na urlopie wychowawczym, który został jej udzielony na 2 lata i 11 miesięcy (tj. do 2.7.2024 r.). W dniu 1.7.2023 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 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 2.7.2024 r. Następnie pracownica będzie mogła powrócić do pracy albo złożyć wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego na kolejne (urodzone 1.7.2023 r.) dziecko.

Obecnie pracownicy, która urodziła dziecko w trakcie urlopu wychowawczego udzielonego na poprzednie dziecko 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 jednym porodzie). Jeżeli natomiast urlop wychowawczy zakończy się przed zakończeniem pobierania zasiłku macierzyńskiego w wymiarze odpowiadającym długości urlopu macierzyńskiego, to w takim przypadku po zakończeniu 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. 3.8.2023 r., pracownica urodziła drugie dziecko. Urlop wychowawczy kończy się 31.8.2023 r. W takim przypadku do 31.8.2023 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 1.9.2023 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).

Urlop macierzyński przysługuje nie tylko pracownicy, która urodziła dziecko w okresie zatrudnienia, ale i pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, a także, w określonych

sytuacjach, pracownikom – innym członkom najbliższej rodziny, o czym jest mowa dalej (zob. pkt 4 niniejszego rozdziału).

2. Wymiar urlopu macierzyńskiego

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 7.6.2023 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 22.3.2023 r., ale korzystała z urlopu macierzyńskiego na swój wniosek od 10.3.2023 r. Zatem przysługujące jej 20 tygodni urlopu macierzyńskiego należy liczyć od 10.3.2023 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 15.5.2023 r. W dniu 6.5.2023 r. była w pracy, nieoczekiwanie jednak tuż przed północą urodziła dziecko. W tej sytuacji, zgodnie z przepisami, 6.5.2023 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 6.5.2023 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 12.8.2023 r. Dziecko to zmarło 10.9.2023 r. Pracownica będzie przebywała na urlopie macierzyńskim do 6.10.2023 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 25.9.2023 r. Dziecko to zmarło 29.11.2023 r. (po upływie 8. tygodnia życia). Pracownica będzie przebywała na urlopie macierzyńskim do 6.12.2023 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 wynika, 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.

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 6.6.2023 r. i oddała je po 6 tygodniach – dziecko trafiło do rodziny zastępczej. Pracownicy tej przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni, czyli do 31.7.2023 r. W dniu 1.8.2023 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. 2.8.2023 r.

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 wykorzystany 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 § 2 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 15.4.2023 r., a z urlopu macierzyńskiego korzystała od 3.4.2023 r. Po porodzie pracownica wykorzysta część urlopu macierzyńskiego pomniejszoną o część wykorzystaną przed porodem. Pierwszym dniem urlopu w tym przypadku jest 3.4.2023 r., nie zaś dzień porodu. Urlop macierzyński będzie tym samym trwał do 20.8.2023 r.

Przykład

Pracownica do dnia porodu korzystała ze zwolnienia lekarskiego, urodziła dziecko 30.3.2023 r. Z tym dniem rozpoczyna bieg urlopu macierzyński, który będzie trwał do 16.8.2023 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 odpis skrócony 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

Od 2.1.2016 r. znacznemu poszerzeniu uległ katalog sytuacji, w których z części urlopu macierzyńskiego 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

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 kobieta 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**. 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. Pracodawca 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 wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej 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 § 3 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 wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w tej sprawie w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu, dołączając do wniosku dokumenty określone w § 5 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) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju 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 wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej 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 § 5 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) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju albo kopie tych dokumentów;
- 2) oświadczenie ubezpieczonej – matki dziecka o zamiarze rezygnacji z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

Przykład

Matka dziecka objęta ubezpieczeniem chorobowym z tytułu pracy na podstawie umowy zlecenia nie jest zainteresowana pobieraniem zasiłku macierzyńskiego po upływie 16 tygodni, ponieważ chce wrócić do pracy, a jednocześnie z urlopu macierzyńskiego chciałby skorzystać ojciec dziecka będący pracownikiem. Nie ma przeszkód, aby skorzystał on z pozostałych 4 tygodni tego urlopu; jego wniosek w tej sprawie złożony na piśmie i z 14-dniowym wyprzedzeniem będzie wiążący dla pracodawcy.

4.4. Rezygnacja z części urlopu przez pracownicę niezdolną do samodzielnej egzystencji

Z części urlopu macierzyńskiego może zrezygnować także pracownica, która nie jest w stanie osobiście zajmować się noworodkiem w związku ze swoim stanem zdrowia. Mianowicie **pracownica legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego**, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, jeżeli:

- 1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny;
- 2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka albo ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową (art. 180 § 6 KP).

W tym przypadku, po pierwsze, szerszy jest krąg osób, które mogą przejąć opiekę nad dzieckiem – nie tylko ojciec dziecka, ale i inny członek najbliższej rodziny, po drugie – do rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez matkę może dojść już po wykorzystaniu pierwszych 8 tygodni tego urlopu.

Wciąż jednak warunkiem jest przejęcie opieki nad dzieckiem przez jedną z uprawnionych osób, która musi być albo pracownikiem, albo być objęta ubezpieczeniem chorobowym. Osoba taka musi wykorzystać całą resztę urlopu macierzyńskiego, przewidzianą przepisami KP (jeżeli jest pracownikiem), albo przerwać inną działalność zarobkową na resztę okresu, który odpowiada okresowi jaki pozostał do końca urlopu macierzyńskiego (jeżeli nie jest pracownikiem, ale jest objęta ubezpieczeniem chorobowym).

Z jednej strony, pracownica nie musi udowadniać, że nie może sama sprawować opieki nad noworodkiem wystarczy przedstawienie pracodawcy orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji. Z drugiej strony – taka pracownica nie ma obowiązku rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego; jest to wyłącznie jej decyzja.

Zainteresowana pracownica składa pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy, dołączając do tego wniosku dokumenty określone w § 4 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:

- 1) kopię wniosku pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny o udzielenie pozostałej części urlopu macierzyńskiego albo kopię oświadczenia ubezpieczonego – ojca dziecka albo ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny o przerwaniu działalności zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego;
- 2) kopię prawomocnego orzeczenia o niezdolności pracownicy do samodzielnej egzystencji.

Natomiast zainteresowany pracownik składa do swojego pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w sprawie udzielenia mu pozostałej części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu, dołączając do tego wniosku dokumenty określone w § 5 WnioskUprRodzicielR. Wniosek uprawnionego pracownika złożony we właściwej postaci i z zachowaniem terminu jest wiążący dla pracodawcy (art. 180 § 9 KP).

Wniosek o udzielenie pracownikowi pozostałej części urlopu macierzyńskiego w takim przypadku ma zawierać:

- 1) imię i nazwisko pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny;
- 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) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju albo kopie tych dokumentów;
- 2) oświadczenie pracownicy o zamiarze rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

4.5. Rezygnacja z części zasiłku przez ubezpieczoną niezdolną do samodzielnej egzystencji

Także matka dziecka, niebędąca pracownicą, może być niezdolna do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Dlatego prawo do części urlopu macierzyńskiego przysługuje również pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, w przypadku rezygnacji przez **ubezpieczoną – matkę**

dziecka, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.

Pracownik taki ma prawo do części urlopu macierzyńskiego, przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego (art. 180 § 7 KP).

Aby skorzystać z części urlopu macierzyńskiego, uprawniony pracownik musi złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o udzielenie mu urlopu w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z niego. Do wniosku pracownik musi dołączyć dokumenty określone w § 5 WnioskUprRodzicielR, a pracodawca jest obowiązany uwzględnić prawidłowo złożony wniosek pracownika (art. 180 § 9 KP).

Wniosek o udzielenie pracownikowi pozostałej części urlopu macierzyńskiego w takim przypadku ma zawierać:

- 1) imię i nazwisko pracownika – ojca wychowującego dziecko albo pracownika – innego członka najbliższej rodziny;
- 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) odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (dzieci) lub zagraniczny dokument potwierdzający urodzenie dziecka (dzieci), wydany przez uprawniony organ dokonujący rejestracji urodzenia w danym kraju albo kopie tych dokumentów;
- 2) oświadczenie ubezpieczonej – matki dziecka o zamiarze rezygnacji z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi pozostałej części urlopu macierzyńskiego.

4.6. Rezygnacja z części urlopu przez hospitalizowaną pracownicę – matkę

Z części urlopu macierzyńskiego może zrezygnować również pracownica, która **przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego** wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całonocne świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Również w tym przypadku pracownica może jednak przerwać urlop macierzyński dopiero **po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyń-**

skiego i tylko na okres pobytu w szpitalu albo przedsiębiorstwie. Pracownica może przerwać ten urlop, jeżeli:

- 1) część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny;
- 2) osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka albo ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową (art. 180 § 10 KP).

Stacjonarne i całodobowe świadczenie zdrowotne (inne niż świadczenie szpitalne) to świadczenia opiekuńcze, pielęgnacyjne, paliatywne, hospicyjne, świadczenia z zakresu opieki długoterminowej, rehabilitacji leczniczej, leczenia uzależnień, psychiatrycznej opieki zdrowotnej oraz leczenia uzdrowiskowego, udzielane pacjentom, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych w odpowiednio urządzonych, stałych pomieszczeniach (art. 2 ust. 1 pkt 12 DziałLeczU).

Również w tym przypadku krąg osób, które mogą przejąć opiekę nad dzieckiem, aby pracownica – matka mogła przerwać urlop, jest szeroki: należą do niego nie tylko ojciec dziecka, ale i inny członek najbliższej rodziny pod warunkiem, że pozostają oni w stosunku pracy albo są objęci ubezpieczeniem chorobowym.

Warto zwrócić uwagę, że w tym przypadku nie przysługuje im pozostała część urlopu macierzyńskiego ani zasiłek macierzyński za pozostały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, ponieważ pracownica – matka dziecka może przerwać swój urlop macierzyński tylko na czas pobytu w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego. Po opuszczeniu takiej placówki powinna ona niezwłocznie powrócić do korzystania z urlopu macierzyńskiego, a wówczas ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny powinni zaprzestać korzystania z tego urlopu lub prawa do zasiłku macierzyńskiego.

Przykład

Pracownica wykorzystała po porodzie 10 tygodni urlopu macierzyńskiego. Od 11. tygodnia przebywa w szpitalu i od tego czasu urlop macierzyński wykorzystuje pracownik – ojciec dziecka. Pobyt pracownicy w szpitalu przedłużył się do końca z urlopu macierzyńskiego korzystał pracownik – ojciec dziecka. Po wyjściu ze szpitala pracownica nie będzie miała już prawa do urlopu macierzyńskiego, ponieważ w czasie jej pobytu w szpitalu pracownik – ojciec dziecka wykorzystał cały pozostały urlop macierzyński.

Przykład

Pracownica bezpośrednio po porodzie została w szpitalu przez 12 tygodni. Stan jej zdrowia nie pozwalał na opiekowanie się nowo narodzonym dzieckiem. Ojciec dziecka prowadzi działalność gospodarczą i podlega ubezpieczeniu chorobowemu. Może on korzystać z prawa do przerwania prowadzenia tej działalności i pobierania zasiłku macierzyńskiego dopiero po wykorzystaniu przez pracownicę 8 tygodni tego urlopu i tylko na czas jej pobytu w szpitalu (czyli przez okres 4 tygodni). Przez ostatnich 8 tygodni z urlopu powinna ponownie korzystać pracownica – matka dziecka, która opuściła szpital. Łącznie wymiar urlopu macierzyńskiego i okres pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ojca dziecka nie może przekroczyć 20 tygodni.

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl