CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc

PORADNIK PRAWNY

URLOP MACIERZYŃSKI

Autor: mgr Maria Buchała

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

Zadanie finansowane ze środków budżetu
Miasta Jaworzno

Jaworzno
źródło energii

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce kolejną pozycję z naszej serii poradników, poruszającą najistotniejsze kwestie, które pojawiają się w toku świadczenia nieodpłatnej pomocy prawnej. Chcąc w możliwie najszerszy sposób odpowiadać na potrzeby społeczeństwa – prowadzimy stały monitoring potrzeb celem utworzenia listy priorytetowych obszarów wsparcia.

Aby sprostać tym wszystkim wyzwaniom uruchomiliśmy w ramach nieodpłatnej pomocy i edukacji prawnej internetową kampanię informacyjną **#dogmapomoc**. Codziennie na naszym profilu na **Facebooku** mogą Państwo uzyskać wiele istotnych informacji pomocnych w odnalezieniu się w tej trudnej sytuacji.

Naszym celem jest zmniejszenie wciąż dużego dystansu na linii obywatel – prawo, co w naszej ocenie jest niezwykle istotnym elementem w kontekście poszerzania świadomości prawnej społeczeństwa.

Żywimy głęboką nadzieję, że szczegółowo dobrana tematyka zaspokoi potrzeby licznych czytelników oraz pomoże odnaleźć się w gąszczu przepisów prawa, poznać swoje prawa i skutecznie dochodzić ich realizacji.

Nasz zespół to grupa profesjonalistów - radców prawnych, adwokatów, prawników, doradców obywatelskich, mediatorów, ekonomistów a zarazem ludzi aktywnych, zaangażowanych, odpowiedzialnych i empatycznych, otwartych oraz kreatywnych, którzy dostrzegają potrzebę niesienia pomocy.

Wiele osób poszukuje informacji na temat przysługujących świadczeń związanych z urlopem macierzyńskim. Urlop macierzyński to obowiązkowy urlop, który przysługuje każdej pracownicy, która urodziła dziecko bez względu na rodzaj umowy o pracę, na podstawie której jest zatrudniona. Jest on przyznawany wszystkim pracownicom jednakowo i jest niezależny od długości stażu pracy, rodzaju umowy o pracę oraz wymiaru czasu pracy. Urlop ten jest urlopem pełnopłatnym, a czas jego trwania jest zależny od liczby urodzonych dzieci podczas jednego porodu.

W przypadku pytań oraz potrzeby uzyskania porady prawnej zachęcamy do korzystania z usług Punktów Nieodpłatnej Pomocy Prawnej oraz Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego prowadzonych przez nasze Stowarzyszenie, których wykaz znajduje się na stronie internetowej: **www.dogma.org.pl**

Kiedy rodzi się dziecko, szczególnie jeśli to pierwsze dziecko, życie rodziców zupełnie się zmienia. Wiele spraw, które dotąd można było przewidzieć i zaplanować, zdaje się czasem wymykać spod kontroli. Tym z aspektów, który ulega największej zmianie jest praca zawodowa, szczególnie w pierwszym okresie życia dziecka.

Aby wspomóc młode rodziny do systemu prawnego włączono szereg udogodnień i form wsparcia dla pracowników, będących rodzicami.

Urlop macierzyński

W potocznym rozumieniu często zasiłek i urlop macierzyński zlewają się w jedno pojęcie, w rzeczywistości zaś są one od siebie niezależne i dotyczą innych grup uprawnionych. **Przede wszystkim uprawnienie do urlopu macierzyńskiego, czyli zwolnienia od świadczenia pracy, przysługuje jedynie pracownikom, tj. osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, w trakcie trwania stosunku pracy.** Zawierając umowę zlecenia nie jesteśmy objęte ochroną z Kodeksu pracy, ale możemy zagwarantować sobie identyczne uprawnienia zapisami umowy, jeśli tylko zleceniodawca wyrazi na to zgodę.

Zasiłek macierzyński należny jest każdej mamie objętej ubezpieczeniem chorobowym w dniu porodu, bez względu na tytuł ubezpieczenia (umowa o pracę, umowa zlecenia, działalność gospodarcza). Dla wypłaty zasiłku nie jest istotne, czy tytuł ubezpieczenia będzie aktualny przez cały okres wypłaty zasiłku, tj. maksymalnie 52 tygodnie. Wystarczy, że matka dziecka objęta jest ubezpieczeniem w dniu porodu. Ważne jest to dla tych mam, którym umowa o pracę zawarta na czas określony przedłużona została do dnia porodu (zgodnie z art. 177§3 Kodeksu pracy) lub kończy się w trakcie roku po urodzeniu dziecka. W takim przypadku, po ustaniu stosunku pracy, wypłatę zasiłku przejmuje ZUS.

PRZYKŁAD 1

Gosia chce wrócić do pracy, gdy jej dziecko będzie miało 6 miesięcy, a przysługujący jej urlop rodzicielski wykorzystać później, żeby móc z kilkulatkiem

wybrać się na wyprawę do Azji. W tym celu składa do pracodawcy wniosek o urlop macierzyński i rodzicielski na okres pół roku i wypłatę 100% zasiłku macierzyńskiego przez okres pierwszych 26 tygodni, a 60% przez pozostałe 26 tygodni.

PRZYKŁAD 2

Klara jest zatrudniona w sklepie odzieżowym na podstawie umowy o pracę na czas określony (od 1 stycznia 2019 do 31 grudnia 2020 r.). Na początku 2020 r. zachodzi w ciążę, planowany termin porodu to 9 października 2020 r. Klara pracuje do lipca 2020 r., kiedy to musi przejść na zwolnienie w związku z pogorszonym stanem zdrowia. Na zwolnieniu pozostaje do dnia porodu, następnie przechodzi na urlop macierzyński do dnia 31 grudnia 2020 r. Z dniem 1 stycznia 2021 r. przestaje być zatrudniona w sklepie, traci tym samym uprawnienie do urlopu macierzyńskiego. Nie wpływa to na wysokość jej zasiłku macierzyńskiego (80 % podstawy wymiaru), którego wypłatę przejmuje ZUS. Zasiłek będzie wypłacany przez okres łącznie 52 tygodni.

Klara w czasie, kiedy przysługuje jej zasiłek macierzyński, pomimo iż jej zatrudnienie ustało, nie może zarejestrować się w Powiatowym Urzędzie Pracy, jako osoba bezrobotna. W wrześniu 2021 r., kiedy straci źródło utrzymania, ma nadzieję wrócić do pracy w tym samym sklepie odzieżowym. Jeśli jednak jej dotychczasowy pracodawca nie będzie chciał jej ponownie zatrudnić, będzie musiała poszukać innej pracy.

PRZYKŁAD 3

Klara jest zatrudniona w sklepie odzieżowym na podstawie umowy -zlecenia. W umowie nie zostały zawarte żadne ustalenia na okoliczność urodzenia przez zleceniobiorcę dziecka. Klara pracowała do 8 miesiąca ciąży, kiedy czuła się już gorzej lekarz skierował ją na zwolnienie chorobowe, które trwało do dnia porodu (Klara opłacała dobrowolną składkę chorobową, więc przysługiwał jej zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru). Termin porodu wyznaczony był na 13 czerwca. Klarze udało się umówić z pracodawcą w ten sposób, że umowa zlecenia będzie kontynuowana do końca czerwca 2020 r. Dzięki temu w dniu porodu (18 czerwca) Klara pozostawała w stosunku zatrudnienia i miała opłaconą składkę chorobową, zatem mogła uzyskać zasiłek macierzyński na

okres 52 tygodni (do 30 czerwca wypłacany przez pracodawcę, a następnie przez ZUS). Klarze nie przysługuje jednak uprawnienie do urlopu macierzyńskiego: od 1 lipca 2020 r. nie jest ona zatrudniona, uprawnienie do zasiłku macierzyńskiego jest niezależne od uprawnienia do urlopu.

Urlop macierzyński przysługuje pracownikom w trakcie trwania stosunku pracy. Jeśli korzystamy z urlopu od dnia porodu, nie jest wymagany wniosek, a jedynie przedłożenie pracodawcy aktu urodzenia dziecka. Wymiar urlopu macierzyńskiego jest zależy od liczby urodzonych dzieci i tak np. przy urodzeniu jednego dziecka wynosi 20 tygodni, z czego 6 tygodni pracownica może odebrać przed planowanym terminem porodu. Jeśli w trakcie przebywania na urlopie nasza umowa ulegnie rozwiązaniu, ustaje urlop macierzyński, ale pozostaje nam uprawnienie do otrzymywania zasiłku, wypłacanego przez ZUS. Po upływie 20 tygodni urlopu macierzyńskiego możemy płynnie przejść na urlop rodzicielski lub powrócić do pracy.

Kodeks Pracy
Art. 180 § 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:
1) **20 tygodni** - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
2) **31 tygodni** - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
3) **33 tygodni** - 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.

Do dotychczasowej pracy mama może powrócić po wykorzystaniu minimum 14 tygodni urlopu, pod warunkiem jednak, że pozostałą część urlopu (maksymalnie 6 tygodni) wykorzysta ojciec dziecka, podlegający ubezpieczeniu chorobowemu. Nie ma ograniczeń w podejmowaniu pracy na rzecz pracodawców innych, niż ten, u którego wybierany jest urlop macierzyński, lub na rzecz tego samego pracodawcy na umowę zlecenie obejmującą inny zakres obowiązków. Tym samym, jeśli mama ma chęć i możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę lub umowę zlecenie, inną niż dotychczasowa, nie wpłynie to na wymiar urlopu ani wysokość zasiłku.

PRZYKŁAD 4

Anna jest wokalistką zatrudnioną na umowę o pracę przez instytucję kultury, oprócz tego dorabia sobie wykonując doraźne zlecenia. Niedawno urodziła dziecko i przebywa obecnie na urlopie macierzyńskim. Już dwa lata temu umówiła się ze znajomą parą, że zaśpiewa na ich ślubie, a wynagrodzenie (400,00 zł brutto) zostanie wypłacone w oparciu o umowę zlecenie. Pomimo, iż minęło dopiero 8 tygodni jej urlopu macierzyńskiego, Anna może wykonać powyższe zlecenie na rzecz podmiotu innego, niż jej pracodawca, co nie ma wpływu ani na urlop ani na zasiłek macierzyński.

Jeśli dziecko wymaga hospitalizacji, a mama wykorzystała już 8 tygodni urlopu, to na czas pobytu w szpitalu można zawiesić bieg urlopu macierzyńskiego, wykorzystując przez ten okres uprawnienie do opieki nad chorym dzieckiem i należny z tego tytułu zasiłek opiekuńczy. Po wyjściu ze szpitala można kontynuować (przedłużony w ten sposób) urlop macierzyński.

PRZYKŁAD 5

Synek Joanny, Kubuś, jest wcześniakiem. Od razu po urodzeniu przez 4 tygodnie musiał przebywać w szpitalu na oddziale neonatologicznym. Po wyjściu do domu przez jakiś czas stan jego zdrowia był stabilny, niestety w 10. tygodniu życia pojawiła się u niego silna anemia wymagająca hospitalizacji. Joanna zawiesiła bieg urlopu macierzyńskiego poprzez złożenie wniosku do pracodawcy na dwa tygodnie – w tym czasie, na podstawie zwolnienia lekarskiego ze szpitala, pobierała zasiłek opiekuńczy na dziecko, a nie zasiłek macierzyński. Po powrocie do domu Joanna wznowiła urlop macierzyński i pobieranie zasiłku macierzyńskiego. Termin na wykorzystanie obu uprawnień został tym samym wydłużony o 2 tygodnie (do 54 tygodni po porodzie).

W trakcie urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę, chyba, że będzie to rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy i reprezentująca ją zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Umowy na czas określony ulegają rozwiązaniu z upływem ustalonego w nich terminu, także w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego (patrz wyżej: przykład B).

Urlop macierzyński po poronieniu lub urodzeniu martwego dziecka

Zgodnie z Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 6 kwietnia 2020 r. w sprawie rodzajów, zakresu i wzorów dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (Dz. U. 2020, poz. 666) o poronieniu mówimy do 22. tygodnia ciąży, a o urodzeniu martwym – po upływie 22. tygodnia ciąży. W przypadku urodzenia martwego lub poronienia, jeśli było możliwe określenie płci dziecka, lekarz sporządza kartę martwego urodzenia, którą przekazuje do Urzędu Stanu Cywilnego. Jeśli do poronienia doszło na bardzo wczesnym etapie ciąży, płeć dziecka można ustalić poprzez badania DNA.

Po przekazaniu przez szpital karty martwego urodzenia w USC wystawiany jest akt urodzenia dziecka z adnotacją, że było to urodzenie martwe. Na podstawie przedłożonego aktu urodzenia pracodawca jest zobowiązany do udzielenia matce dziecka urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do 8 tygodni, nie krócej jednak niż przez 7 dni od dnia zgonu dziecka (art. 1801 Kodeksu pracy). O tym, jak długo trwać będzie urlop macierzyński decyduje pracownica, a pracodawca zobligowany jest do udzielenia urlopu zgodnie z otrzymanym wnioskiem.

Za okres urlopu macierzyńskiego należny będzie zasiłek macierzyński w wysokości 100 % podstawy wymiaru. W czasie oczekiwania na wydanie aktu urodzenia lub w przypadku, gdy akt urodzenia nie będzie wydany, matka może skorzystać ze zwolnienia lekarskiego i pobierać zasiłek chorobowy.

Należy również pamiętać, że rodzice mają prawo do pochówku dziecka martwo urodzonego, bez względu na jego wiek, i z tego tytułu przysługiwać im będzie zasiłek pogrzebowy z ZUS w wysokości 4000,00 zł. Warunkiem jego otrzymania jest podleganie ubezpieczeniu w ZUS przez członka rodziny dziecka i przedłożenie, oprócz wniosku i rachunków, aktu urodzenia dziecka z USC.

PRZYKŁAD 6

Anna w wyniku wypadku samochodowego straciła dziecko w 25. tygodniu ciąży. W związku z hospitalizacją po wypadku przebywała w szpitalu przez 4 tygodnie. Po tym okresie lekarz ortopeda wystawił jej zwolnienie lekarskie na

okres kolejnych 8 tygodni, w trakcie których Anna pobierała zasiłek chorobowy. Po tym okresie Anna wróciła do pracy, nie korzystając z uprawnienia do urlopu macierzyńskiego.

PRZYKŁAD 6

Anna, z powodu wady genetycznej płodu, straciła dziecko w 25. tygodniu ciąży. Po martwym urodzeniu dziecka przebywała w szpitalu przez tydzień. W tym czasie kierownik Urzędu Stanu Cywilnego w miejscu urodzenia dziecka wystawił jego akt urodzenia. Ten dokument Anna załączyła do wniosku do pracodawcy o udzielnie 7 tygodni urlopu macierzyńskiego. W tym okresie Annie przysługiwał zasiłek macierzyński. Po upływie 3 tygodni urlopu Anna stwierdziła jednak, że pobyt w domu źle wpływa na jej psychikę i lepiej poczuje się wracając do obowiązków zawodowych, w związku z czym złożyła do pracodawcy stosowny wniosek o skrócenie urlopu macierzyńskiego i powróciła do pracy po 5 tygodniach od poronienia.

Stowarzyszenie Na Rzecz Poradnictwa Obywatelskiego „DOGMA” jest jedną z wiodących organizacji pozarządowych, która od 16 lat realizuje szereg inicjatyw obywatelskich nakierowanych na poszerzenie świadomości prawnej społeczeństwa oraz dostępu do bezpłatnych porad prawnych i obywatelskich.

Od 2016 roku Stowarzyszenie realizuje zadania wynikające z ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej. W ciągu 4 lat udzielono ponad 30 tys. porad osobom znajdującym się w kryzysowych sytuacjach życiowych, zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz niejednokrotnie pozbawionym środków finansowych na skorzystanie z profesjonalnej pomocy prawnej na rynku usług prawniczych. Obecnie w ramach statutowej działalności Stowarzyszenie współpracuje z ponad 60 prawnikami, radcami prawnimi, adwokatami, doradcami obywatelskimi oraz mediatorami, specjalizującymi się w różnych dziedzinach prawa.

W roku 2020 pełnimy dyżury w 46 Punktach Nieodpłatnej Pomocy Prawnej i Obywatelskiej na terenie województwa śląskiego i małopolskiego.

Wykaz punktów znajduje się na: **www.dogma.org.pl**

Masz pytania, wątpliwości?
Obawiasz się o swoje prawa?
Skontaktuj się z nami!

CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc

PUBLIKACJA WYDANA PRZEZ:

Stowarzyszenie Na Rzecz Poradnictwa Obywatelskiego "DOGMA"

40-074 Katowice, ul. Raciborska 48 lok. 2
tel. 32 557 51 83
tel. 514 797 671
e-mail: stowarzyszeniedogma@gmail.com
www.dogma.org.pl
NIP: 634-25-05-321 REGON: 278130684 KRS: 0000175368

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

Zadanie finansowane ze środków budżetu Miasta Jaworzno

Jaworzno
źródło energii