CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc

PORADNIK PRAWNY

ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

Autor: mgr Maria Buchała

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

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. Zasiłek macierzyński przysługuje osobie objętej ubezpieczeniem chorobowym w okresie przebywania na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim oraz urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego. Wyjątek stanowi sytuacja ustania ubezpieczenia w okresie ciąży wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu.

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.

Zasiłek macierzyński

Podstawowym świadczeniem jest oczywiście zasiłek macierzyński. Możliwość jego otrzymywania oraz okres, przez jaki będzie on przysługiwał, zależy od tego, jakiego rodzaju mamy umowę o pracę. Z kolei jego wysokość to albo 80% wynagrodzenia co miesiąc, przez cały czas pobierania zasiłku, albo 100% przez pierwsze 26 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka i 60% przez pozostały okres.

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.

Umowa o pracę na czas nieokreślony

Najbardziej korzystną sytuację mają osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego, który zwykle rozpoczyna się z dniem urodzenia dziecka – choć można też rozpocząć go do 6 tygodni przed porodem – pracownicy przysługiwał będzie zasiłek macierzyński przez okres najpierw urlopu

macierzyńskiego (przy urodzeniu jednego dziecka – 20 tygodni, ale już przy dwójce dzieci – 31 tygodni), a następnie przez okres urlopu rodzicielskiego (przy urodzeniu jednego dziecka – 32 tygodnie, przy dwójce – 34 tygodnie).

Zazwyczaj zasiłek macierzyński będzie więc przysługiwał przez okres 52 tygodni (po urodzeniu bliźniąt będzie to dużo dłużej, bo aż 65 tygodni), przy czym częściowo zamiast matki będzie mógł skorzystać z niego ojciec dziecka. Po tym okresie, jeśli pracownik nadal chce sprawować osobistą opiekę nad dzieckiem, ma możliwość przejścia na bezpłatny urlop wychowawczy.

Kasia i Monika spotykają się 18 grudnia 2018 r. w szpitalu, gdzie tego samego dnia rodzą dzieci. Zaprzyjaźniają się i utrzymują ze sobą kontakt, kiedy przez następne miesiące sprawują opiekę nad swoimi niemowlakami. Kasia, mama Gabrysi, po upływie 52 tygodni, w dniu 16 grudnia 2019 r. kończy urlop rodzicielski i traci uprawnienie do pobierania zasiłku macierzyńskiego. Monika, mama bliźniaków, będzie z dziećmi w domu jeszcze do 16 marca 2020 r. Przez cały ten okres będzie jej przysługiwał zasiłek macierzyński.

Umowa o pracę na czas określony lub okres próbny

Jeżeli pracownica zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, wówczas istotne znaczenie ma to, **czy umowa zawarta została na okres dłuższy niż jeden miesiąc oraz czy planowo ulega ona rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży**. Jeśli tak, wówczas automatycznie okres obowiązywania takiej umowy zostaje przedłużony do dnia porodu. Co więcej, w takim przypadku, pomimo tego, że umowa rozwiązuje się z dniem porodu, pracownicy przysługiwał będzie po jej ustaniu zasiłek macierzyński w wymiarze takim, jaki przysługuje w przypadku umowy na czas nieokreślony – 52 tygodnie lub dłużej w przypadku ciąży mnogiej.

Jadzia jest nauczycielką języka polskiego w szkole podstawowej, umowę o pracę na czas określony ma zawartą do końca sierpnia 2020 r. W lutym 2020 r. zaszła w ciążę, a termin planowanego porodu przypada na listopad 2020 r. Mimo iż przyjęte jest, że umowy z nauczycielami zawierane są na okres roku szkolnego, to w jej przypadku umowa o pracę ulegnie przedłużeniu do dnia porodu, czyli do połowy listopada 2020 r. Jadzia będzie miała uprawnienie do rocznego zasiłku macierzyńskiego, obliczonego stosownie do otrzymywanego w szkole wynagrodzenia.

Natomiast gdy umowa o pracę zawarta została na okres do jednego miesiąca, albo termin jej rozwiązania przypada przed upływem trzeciego miesiąca ciąży, wówczas umowa rozwiązuje się w przewidzianym w niej terminie, a pracownicy nie będzie przysługiwał zasiłek macierzyński – chyba, że zawrze nową umowę.

Zakład fryzjerski pani Ewy przyjął do pracy z dniem 1 maja 2019 r. nową fryzjerkę, na okres próbny trzech miesięcy. W połowie lipca okazało się, że nowa pracownica jest w 6 tygodniu ciąży. Niestety, jej umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2019 r.

Umowa o pracę na zastępstwo

W przypadku, gdy pracownica zajdzie w ciążę będąc zatrudnioną na podstawie umowy zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, potocznie określanej jako umowa na zastępstwo, wówczas ciąża nie ma wpływu na okres obowiązywania tej umowy – ustaje ona z chwilą powrotu do pracy zastępowanej osoby. Jeśli osoba zastępowana powróci przed dniem porodu, umowa rozwiązuje się, a

pracownicy zatrudnionej na zastępstwie nie będzie przysługiwał zasiłek macierzyński (w pewnych sytuacjach może on przysługiwać jedynie za okres przed porodem).

W Urzędzie Miasta pracownica z długoletnim stażem, Grażyna, jest na długotrwałym zwolnieniu chorobowym w związku z chorobą nowotworową. W celu jej zastępstwa urząd zatrudnił nową osobę, Sylwię, informując ją, że pani Grażyna aktualnie otrzymała świadczenie rehabilitacyjne na okres 8 miesięcy, do 10 listopada 2020 r., a być może zostanie ono przedłużone. Po kilku tygodniach pani Sylwia dowiedziała się, że jest w ciąży, a planowany termin porodu przypada na 15 grudnia. Sylwia liczyła na to, że świadczenie rehabilitacyjne Grażyny zostanie przedłużone co najmniej do końca roku, tak żeby w dniu porodu mogła pozostawać w stosunku pracy. Tak się jednak nie stało, Grażyna wróciła do pracy w Urzędzie Miasta w dniu 10 listopada i z tym dniem umowa Sylwii ulega rozwiązaniu. Na szczęście Sylwia nie pozostała bez środków do życia: do dnia porodu pobierała zasiłek dla bezrobotnych, a następnie świadczenie rodzicielskie, tzw. kosiniakowe.

Natomiast w przypadku, gdy jeszcze w trakcie trwania umowy o zastępstwo pracownica urodzi dziecko, wówczas nabywa prawo do zasiłku macierzyńskiego i to za cały jego okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, a następnie rodzicielskiego, tj. zwykle przez 52 tygodnie. Gdy umowa o zastępstwo ustanie po urodzeniu dziecka a przed upływem tych 52 tygodni, od tego dnia przez pozostały okres świadczenie to wypłacać będzie ZUS.

W Urzędzie Miasta pracownica z długoletnim stażem, Grażyna, jest na długotrwałym zwolnieniu chorobowym w związku z chorobą nowotworową. W celu jej zastępstwa urząd zatrudnił nową osobę, Sylwię, informując ją, że pani Grażyna aktualnie otrzymała świadczenie rehabilitacyjne na okres 10 miesięcy, do 10 listopada 2020 r., a być może zostanie ono przedłużone. Po kilku tygodnia pani Sylwia dowiedziała się, że jest w ciąży, a

planowany termin porodu przypada na 15 października. Faktycznie dziecko Sylwii przyszło na świat w dniu 30 września 2020 r. Sylwia do dnia 10 listopada 2020 r., kiedy Grażyna wróciła do pracy w Urzędzie Miasta, pozostawała w stosunku pracy. Zasiłek macie-rzyński przysługiwał jej przez okres 52 tygodni, z tym że za okres od 30 września do 10 listopada jego wypłaty dokonywał pracodawca, a następnie wypłatę zasiłku w tej samej wysokości przejął ZUS. W okresie do 30 września do 10 listopada Sylwia była na urlopie macierzyńskim.

Umowa zlecenia

Gdy podstawą świadczenia pracy jest umowa zlecenia, prawo do zasiłku chorobowego będzie przysługiwało, jeśli z tego tytułu podlega się ubezpieczeniu chorobowemu. Ubezpieczenie chorobowe dla zleceniobiorców jest najczęściej dobrowolne, więc chęć jego opłacania trzeba zgłosić zleceniodawcy. Co istotne, nie ma tu okresu wyczekiwania, tzn. nie musimy opłacać składki na ubezpieczenie chorobowe przez określony czas, żeby otrzymać zasiłek. Taki okres wyczekiwania obowiązuje za to dla zwolnienia z tytułu choroby i wynosi 90 dni.

Krysia wykonuje dekoracje z kwiatów na podstawie umowy zlecenia. Mało choruje, więc nigdy wcześniej nie chciała opłacać dobrowolnej składki zdrowotnej. Teraz jest w ciąży, lekarz ginekolog nakazał jej wypoczynek. Niestety, Krysia zaczęła opłacać składkę zdrowotną dopiero w ubiegłym miesiącu, zatem nie minął jeszcze 90-dniowy okres wyczekiwania i nie otrzyma ona zasiłku chorobowego z tego tytułu.

Krysia wykonuje dekoracje z kwiatów na podstawie umowy zlecenia. Mało choruje, więc nigdy wcześniej nie chciała opłacać dobrowolnej składki zdrowotnej. Zaczęła to robić dopiero pod koniec ciąży, od 1 czerwca 2020 r., żeby zapewnić sobie zasiłek macierzyński. Dziecko urodziła 5 lipca 2020 r. i od tego dnia pobiera zasiłek macierzyński.

Umowa zlecenia musi obowiązywać co najmniej do dnia porodu. Jeśli umowa zakończy się przed porodem, zasiłek macierzyński co do zasady nie będzie przysługiwał. Trzeba pamiętać, że umowa zlecenia nie podlega przepisom Kodeksu Pracy, zatem ciężarnej nie przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem.

Marzena pracuje w sklepie na zleceniu, umowę ma do 31.12.2020 r., a w czerwcu 2020 r. zachodzi w ciążę. Ponieważ w pracy musi dźwigać towary właściciel sklepu, w obawie przed problemami, wypowiada jej umowę z dniem 15 września 2020 r. Marzena udaje się po poradę do punktu nieodpłatnych porad prawnych i już wie, że powinna w tej sytuacji skierować przed sąd pracy sprawę o ustalenie, że jej umowa w sklepie tak naprawdę nie była umową zlecenia, tylko umową o pracę, ponieważ spełniała wszystkie jej warunki. Dzięki uzyskaniu wyroku sądu Marzena, jako pracownica, uzyska ochronę przed wypowiedzeniem, a jej umowa zostanie przedłużona do dnia porodu. Zasiłek macierzyński przez 52 tygodnie będzie jej wypłacał ZUS.

Podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego stanowi średnia podstawa wymiaru składki chorobowej z 12 pełnych miesięcy poprzedzających miesiąc porodu, czyli średnie wynagrodzenie brutto z umowy zlecenia z ostatniego roku. Jesli umowa trwała krócej niż rok, średnia uwzględnia tylko miesiące, gdy umowa była rzeczywiście wykonywana lub wynagrodzenie brutto z jednego miesiąca, gdy umowa zawarta została tylko miesiąc przed porodem.

Świadczenie rodzicielskie

Co w przypadku, gdy nie było się zatrudnionym na podstawie umowy o pracę ani też nie podlegało się ubezpieczeniu chorobowemu świadcząc pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej?

Sytuacja ta dotyczyć będzie wielu osób, które w dniu porodu były bezrobotne lub zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych bez ubezpieczenia chorobowego. Wówczas mogą otrzymać tzw. **świadczenie rodzicielskie** – zastępcze wobec zasiłku macierzyńskiego. Przysługuje ono przez okres 52 tygodni w razie urodzenia jednego dziecka w kwocie 1000,00 zł miesięcznie. Kwota ta jest pomniejszana o ewentualnie przysługujący w tym czasie zasiłek dla osoby bezrobotnej. Świadczenie to stanowić ma zabezpieczenie powodujące, że w razie urodzenia dziecka nie pozostanie się całkowicie bez dochodu.

A co w sytuacji, gdy pracujemy i opłacamy składki na ubezpieczenie chorobowe, jednak mamy niski dochód i zasiłek macierzyński będzie niższy niż 1000,00 zł? Czy nasza sytuacja jest gorsza niż osób bezrobotnych?

Na szczęście nie. Gdy miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego (czy niższa niż 1000,00 zł), kwotę zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego. Tym samym osoby, które otrzymują zasiłek macierzyński, nie są traktowane gorzej niż osoby, które nie posiadają ubez-pieczenia chorobowego.

Basia popołudniami (od 16.00 do 20.00) sprząta biura. Za pracę otrzymuje wynagrodzenie w wysokości połowy pensji minimalnej, czyli 1300,00 zł brutto. Po urodzeniu dziecka przysługujący jej zasiłek macierzyński wynosiłby mniej niż 1000,00 zł miesięcznie. Zatem jej zasiłek macierzyński zostanie co miesiąc wyrównany do kwoty 1000,00 zł.

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