

Wyjaśnienia dotyczące zasiłku macierzyńskiego od 1 stycznia 2010 r.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego

1. Zgodnie z art. 182³ Kodeksu pracy, pracownik-ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego. Na podstawie art. 29 ust. 5a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 ze zm.), przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego ubezpieczonemu przysługuje zasiłek macierzyński. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej poinformowało, że z brzmienia tych przepisów wynika, iż urlop ojcowski i zasiłek macierzyński przysługują pracownikowi, któremu urodziło się dziecko (ojcu biologicznemu) oraz ojcu, który przysposobił dziecko. Zgodnie bowiem z przepisem art. 121 § 1 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy – przez przysposobienie powstaje między przysposabiającym a przysposobionym taki stosunek, jak między rodzicami a dziećmi. Przysposobienie powoduje równocześnie ustanie dotychczasowej władzy rodzicielskiej (art. 123 § 1 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego). Urlop ojcowski przysługuje dopiero po wydaniu przez sąd orzeczenia o przysposobieniu dziecka, nie przysługuje natomiast w okresie trwania postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Zatem prawo do urlopu ojcowskiego i zasiłku macierzyńskiego nie przysługuje pracownikowi, który przyjął dziecko w wieku do 7 lub odpowiednio do 10 roku życia i wystąpił do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka – do czasu zakończenia postępowania przed sądem albo ojcu, który przyjął na wychowanie dziecko w ramach rodziny zastępczej.
2. Wymiar urlopu ojcowskiego wynosi w 2010 i 2011 r. 1 tydzień, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia. Zatem, urlop ojcowski nie może być udzielony na okres krótszy niż 1 tydzień (7 dni). Wyjątkiem jest jedynie przypadek, gdy dziecko kończy 12 miesięcy życia. W takim przypadku, urlop ojcowski i zasiłek macierzyński przysługują przez okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia.
3. Przepisy Kodeksu pracy dotyczące urlopu ojcowskiego nie uzależniają wymiaru tego urlopu od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie, tak jak czynią to przepisy dotyczące wymiaru urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Zatem, wymiar urlopu ojcowskiego i okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego dla ojca, któremu urodziło się więcej niż jedno dziecko, jest taki sam, jak w przypadku urodzenia się jednego dziecka.
4. W przypadku pozostawania pracownika równolegle w więcej niż jednym stosunku pracy, dla każdego z nich odrębnie ustala się prawa i obowiązki pracownicze. Dlatego też, zdaniem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, na podstawie przepisu art. 182³ Kodeksu pracy nie ma przeszkód prawnych, aby pracownik skorzystał z urlopu ojcowskiego u każdego z pracodawców w tym samym czasie (równolegle) albo skorzystał z urlopu ojcowskiego tylko u jednego pracodawcy, świadcząc w tym samym czasie pracę u drugiego pracodawcy. Jeżeli jednak pracownik zatrudniony u kilku pracodawców skorzysta z urlopu ojcowskiego tylko u jednego z nich, to nie

będzie mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego i zasiłku macierzyńskiego w terminie późniejszym u pozostałych pracodawców.

Zasiłek macierzyński w przypadku łączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z pracą

5. W świetle art. 182¹ i 183 Kodeksu pracy, pracownica uprawniona do dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił urlopu. Praca może być wykonywana w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku dodatkowego urlopu udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy. W pisemnym wniosku o podjęcie pracy w czasie dodatkowego urlopu, pracownica wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu z wykonywaniem pracy. Pracodawca jest zobowiązany ten wniosek uwzględnić.

W przypadku, gdy pracownica łączy korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, wysokość zasiłku macierzyńskiego, na mocy art. 29 ust. 7 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r., ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownica wykonuje pracę w czasie korzystania z dodatkowego urlopu.

6. W przypadku, gdy przed urlopem macierzyńskim pracownica była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy i wykonuje pracę w czasie dodatkowego urlopu, wysokość zasiłku macierzyńskiego powinna zostać zmniejszona odpowiednio do proporcji wymiaru czasu pracy podjętej w czasie urlopu dodatkowego do wymiaru czasu pracy wykonywanej przed urlopem macierzyńskim. I tak, np.:
- jeżeli pracownica przed urlopem macierzyńskim wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a w czasie dodatkowego urlopu wykonuje pracę w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu, to wysokość przysługującego zasiłku macierzyńskiego w okresie wykonywania tej pracy powinna ulec zmniejszeniu o $\frac{1}{4}$ ($\frac{1}{4} : 1 = \frac{1}{4}$),
 - jeżeli pracownica przed urlopem macierzyńskim wykonywała pracę w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, a w czasie dodatkowego urlopu wykonuje pracę w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu, to wysokość przysługującego zasiłku macierzyńskiego w okresie wykonywania tej pracy powinna ulec zmniejszeniu nie o $\frac{1}{4}$ lecz o połowę ($\frac{1}{4} : \frac{1}{2} = \frac{1}{2}$),
 - jeżeli pracownica przed urlopem macierzyńskim wykonywała pracę w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, a w czasie dodatkowego urlopu wykonuje pracę w wymiarze $\frac{1}{8}$ etatu, to wysokość przysługującego zasiłku macierzyńskiego w okresie wykonywania tej pracy powinna ulec zmniejszeniu nie o $\frac{1}{8}$ lecz o $\frac{1}{4}$ ($\frac{1}{8} : \frac{1}{2} = \frac{1}{4}$),
 - jeżeli pracownica przed urlopem macierzyńskim wykonywała pracę w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, a w czasie dodatkowego urlopu wykonuje pracę w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu, to wysokość przysługującego zasiłku macierzyńskiego w okresie wykonywania tej pracy powinna ulec zmniejszeniu nie o $\frac{1}{2}$ lecz o $\frac{2}{3}$ ($\frac{1}{2} : \frac{3}{4} = \frac{2}{3}$), itp.

Przykład 1:

Pracownica zatrudniona w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, w dniu 1 października 2009 r. urodziła dziecko i z tego tytułu korzysta z urlopu i zasiłku macierzyńskiego od 1 października 2009 r. do 17 lutego 2010 r. (140 dni). Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wyniosła 1.800 zł.

W dniu 1 lutego 2010 r. wystąpiła z wnioskiem o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze 2 tygodni. Złożyła także wniosek o zgodę na podjęcie w tym okresie pracy w wymiarze 1/4 etatu. Pracodawca udzielił pracownicy dodatkowego urlopu macierzyńskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, tj. od 18 lutego do 3 marca 2010 r. (14 dni) oraz wyraził zgodę na podjęcie przez nią pracy (co oznacza, że pracodawca udzielił pracownicy dodatkowego urlopu macierzyńskiego na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy – 1/4 etatu).

Zasiłek macierzyński za okres od 18 lutego do 3 marca 2010 r. przysługuje pracownicy w wysokości zmniejszonej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu dodatkowego, tj. zmniejszonej o 1/2 ($1/4 : 1/2 = 1/2$). Za ten okres pracownica otrzyma zasiłek macierzyński w kwocie:

- $1.800 \text{ zł} : 30 = 60 \text{ zł}$ – jest to pełna dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego,
- $60 \text{ zł} \times 0,5 = 30 \text{ zł}$,
- $60 \text{ zł} - 30 \text{ zł} = 30 \text{ zł}$,
- $30 \text{ zł} \times 14 = 420 \text{ zł}$.

Gdyby pracownica nie podjęła pracy w czasie dodatkowego urlopu, otrzymałaby zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego w kwocie 840 zł ($1.800 \text{ zł} : 30 = 60 \text{ zł}$; $60 \text{ zł} \times 14 = 840 \text{ zł}$).

Przykład 2:

Pracownica zatrudniona w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, w dniu 3 października 2009 r. urodziła dziecko i z tego tytułu korzysta z urlopu i zasiłku macierzyńskiego od 3 października 2009 r. do 19 lutego 2010 r. (140 dni). Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wyniosła 2.400 zł.

W dniu 8 lutego 2010 r. wystąpiła z wnioskiem o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze 2 tygodni. Złożyła także wniosek o zgodę na podjęcie w tym okresie pracy w wymiarze 1/3 etatu. Pracodawca udzielił pracownicy dodatkowego urlopu macierzyńskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, tj. od 20 lutego do 5 marca 2010 r. (14 dni) oraz wyraził zgodę na podjęcie przez nią pracy (co oznacza, że pracodawca udzielił pracownicy dodatkowego urlopu macierzyńskiego na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy – 1/6 etatu).

Zasiłek macierzyński za okres od 20 lutego do 5 marca 2010 r. przysługuje pracownicy w wysokości zmniejszonej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu dodatkowego, tj. zmniejszonej o 2/3 ($1/3 : 1/2 = 2/3 \approx 0,67$). Za ten okres pracownica otrzyma zasiłek macierzyński w kwocie:

- $2.400 \text{ zł} : 30 = 80 \text{ zł}$ – jest to pełna dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego,
- $80 \text{ zł} \times 0,67 = 53,60 \text{ zł}$,
- $80 \text{ zł} - 53,60 \text{ zł} = 26,40 \text{ zł}$,
- $26,40 \text{ zł} \times 14 = 369,60 \text{ zł}$.

Gdyby pracownica nie podjęła pracy w czasie dodatkowego urlopu, otrzymałaby zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego w kwocie 1.120 zł ($2.400 \text{ zł} : 30 = 80 \text{ zł}$; $80 \text{ zł} \times 14 = 1.120 \text{ zł}$).

7. Jak wyjaśniło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, pracownica ma możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego obejmującego część wymiaru czasu pracy zarówno, gdy jest zatrudniona w pełnym, jak i wówczas, gdy jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownica, która jest zatrudniona w połowie wymiaru czasu pracy może łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy w wymiarze niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.
8. Przedstawione zasady mają odpowiednie zastosowanie do pracowników korzystających z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Zasilek chorobowy lub opiekuńczy w przypadku łączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z pracą

9. W przypadku, gdy pracownica uprawniona do dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, łącząca korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u swojego pracodawcy, przedłoży zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy z powodu choroby lub sprawowania opieki, nabeędzie prawo do wynagrodzenia za okres choroby, zasiłku chorobowego albo zasiłku opiekuńczego. W takim przypadku okresy niezdolności do pracy z powodu choroby, za które pracownica otrzymuje wynagrodzenie za okres choroby lub zasiłek chorobowy, powinny być na ogólnych zasadach wliczane odpowiednio do okresu określonego w art. 92 Kodeksu pracy oraz do okresu zasiłkowego, o którym mowa w art. 8 powołanej ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. Pracownicy, która wystąpiła do pracodawcy z odpowiednim wnioskiem w sprawie podjęcia pracy w czasie urlopu dodatkowego, jednak tej pracy nie rozpoczęła w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby lub konieczności sprawowania opieki, która zaczęła się przed rozpoczęciem dodatkowego urlopu i przed podjęciem pracy w czasie tego urlopu, przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości pomniejszonej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownica zadeklarowała chęć łączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego dodatkowego urlopu. Pracownicy przysługują ponadto świadczenia z tytułu choroby (wynagrodzenie za czas choroby i zasiłek chorobowy) lub zasiłek opiekuńczy.

Przykład:

W dniu 3 lutego 2010 r. pracownica wystąpiła z wnioskiem o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego na okres od 15 do 28 lutego 2010 r. oraz o wyrażenie zgody na podjęcie w okresie tego urlopu pracy w wymiarze 1/3 etatu. W dniu 12 lutego 2010 r. pracownica przedłożyła zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA stwierdzające konieczność sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w okresie od 12 do 28 lutego 2010 r. Za okres od 12 do 14 lutego 2010 r., tj. za okres przypadający w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownicy nie przysługuje zasiłek opiekuńczy lecz zasiłek macierzyński w pełnej wysokości. Za okres od 15 do 28 lutego 2010 r. pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości zmniejszonej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownica zadeklarowała chęć łączenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy. Za ten okres pracownica ma także prawo do zasiłku opiekuńczego obliczonego od podstawy

wymiaru ustalonej z uwzględnieniem wynagrodzenia przysługującego z tytułu dodatkowego zatrudnienia w wymiarze 1/3 etatu.

10. Zasada ta ma odpowiednie zastosowanie do pracowników korzystających z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.