**Ciąża w trakcie urlopu wychowawczego (zebranie spraw z ciążą i urlopami) by Piotr Sędłak**

**I**. **Pracownice w ciąży podlegają szczególnej ochronie, jak i specjalnemu traktowaniu na gruncie polskiego prawa.** **Ochrona i piecza państwa nad macierzyństwem – bądź też szerzej: nad rodzicielstwem – jest normą prawną o randze konstytucyjnej.** W art. 18 ustawy zasadniczej czytamy, że „małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej”. Na gruncie prawa pracy przyjęte jest, że kobiecie w okresie od dnia porodu przez okres uzależniony od liczby urodzonych dzieci, przysługuje specjalne świadczenie z ubezpieczenia chorobowego, tj. zasiłek macierzyński. Świadczenie to ma charakter gwarancyjny.

Jak nakreślono na wstępie, okres pobierania zasiłku macierzyńskiego skorelowany jest z czasem trwania urlopu macierzyńskiego; ten ostatni zaś wynika z treści art. 180 k. p. **Zgodnie z tym przepisem kobiecie, która urodziła w czasie porodu jedno dziecko przysługuje 20 tygodni urlopu macierzyńskiego; i kolejno, gdy w czasie jednego porodu urodzi się: dwójka dzieci – 31 tygodni, trójka – 33 tygodnie, czwórka – 35 tygodni, piątka i więcej dzieci – 37 tygodni urlopu macierzyńskiego**. Takie terminy trwania okresu wypoczynku pracownicy-matki oraz pobierania z tego tytułu zasiłku macierzyńskiego obowiązują od 1 stycznia 2009r.

Wysokość pobieranego w tym czasie zasiłku, wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku (tak: art. 31 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa; dalej również: „ustawa o świadczeniach”), tzn. jest to zazwyczaj 100% ostatniej pensji, od której naliczane są składki na ubezpieczenie społeczne, czy też – dla kobiet prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą – 100% podstawy zadeklarowanego przez nie przychodu, regulowanego przez przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Warto również nadmienić, że pracownica w ciąży może skorzystać z urlopu macierzyńskiego również przed planowaną datą porodu i to aż w wymiarze sześciu tygodni (tak: zmieniony w czerwcu 2013r. art. 180 § 3 k.p.); pozostałą część urlopu – proporcjonalnie zmniejszoną – pracownica wykorzystuje oczywiście już po porodzie.

W tym miejscu warto zaważyć, że podane powyżej terminy urlopu macierzyńskiego są jedynie okresami minimalnymi, obejmującymi okres tzw. podstawowego urlopu macierzyńskiego. Pracownica (czasami również i pracownik) – w zależności od stanu zdrowia, możliwości zorganizowania opieki nad dzieckiem, regeneracji sił po porodzie, czy też zważywszy na jeszcze inne okoliczności życiowe – może swobodnie decydować o tym, czy rozszerzyć sobie czasu trwania urlopu związanego z urodzeniem dziecka. Zgodnie bowiem z art. 182[1] § 1 k.p. pracownica ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego (tj. ponad wymiar urlopu podstawowego) w wymiarze, bądź to 6-ciu tygodni (gdy przy porodzie urodziła jedno dziecko), bądź to 8-miu tygodniu (gdy przy jednym porodzie urodziła ona większą liczbę dzieci). Dodatkowy urlop macierzyński udzielany jest bezpośrednio po zakończeniu trwania właściwego urlopu macierzyńskiego na wniosek pracownicy, złożony nie później, niż na 7 dni przed jego rozpoczęciem (art. 182[1] § 2 i 3 k.p.); pracodawca związany jest żądaniem pracownicy co do skorzystania z uprawnienia do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, jak również – co do długości jego trwania (nie jest wymagane bowiem wykorzystywanie maksymalnego jego wymiaru, gdyż urlop ten udzielny jest jednorazowo lub maksymalnie w dwóch częściach, w wymiarze tygodnia, bądź jego wielokrotności). Ten rodzaj urlopu, co zasygnalizowano już wcześniej, jest również płatny i w całości finansowany przez Fundusz Ubezpieczeń Społecznych ze składki chorobowej ubezpieczonej/ubezpieczonego (por. art. 31 ust. 1 ustawy o świadczeniach w zw. z art. 184 k.p.).

**II**. **Od czerwca 2013r. do polskiego prawa została wprowadzona nowa instytucja, również mająca funkcje gwarancyjne w stosunku do pracownic i pracowników, będących rodzicami. Mowa w tym miejscu o urlopie rodzicielskim.** Jest to specjalny rodzaj urlopu związany z rodzicielstwem, udzielany bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (ewentualnie: dodatkowego urlopu macierzyńskiego). Wymiar tego urlopu wynosi 26 tygodni, a wartość ta jest niezależna od liczby urodzonych przy jednym porodzie dzieci (czyli mamy w tym miejscu do czynienia z regulacją odmienną, niż przy standardowym urlopie macierzyńskim); znaczy to tyle, że pracownica-matka – nie uwzględniając w tym miejscu możliwości dzielenia urlopów związanych z rodzicielstwem pomiędzy pracownika–ojca – będzie mogła poświęcić opiece nad dzieckiem okres co najmniej 52 tygodni, tj. okres jednego roku. **To wyraźne *novum* w poczynaniach polskiego ustawodawcy i wyczuwalna zmiana optyki w kwestii roztoczenia dodatkowego parasola ochronnego nad pracownikami-rodzicami, przejawiająca się również w fakcie, że przez pierwszy rok ich kontaktu z dzieckiem Fundusz Ubezpieczeń Społecznych wypłacać będzie im zasiłek macierzyńskim, zapewniając tym samym podstawowe kwestie socjalne.** Dotychczas bowiem czas uzyskiwania przez rodziców świadczeń z FUS zamykał się wraz z końcem urlopu macierzyńskiego (lub: dodatkowego urlopu macierzyńskiego), a ten – co uwypuklono powyżej – ma bardzo ograniczone ramy.

Urlop rodzicielski – jak stanowi nowelizacja czerwcowa – jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w trzech częściach (z których żadna nie może być krótsza niż 8 tygodni), przypadających bezpośrednio jedna po drugiej - w wymiarze wielokrotności tygodnia (art. 182[1a] § 2 k.p.). **Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje z rodziców dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu nie może przekraczać 26 tygodni; urlopu rodzicielskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; pracodawca jest związany wnioskiem pracownika, tzn. nie może odmówić udzieleniu takiego pracownikowi urlopu rodzicielskiego, gdy taka jest jego wyraźna wola (art.182[1a] § 3 i 4 k.p.).** Dodatkowo, we wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego pracownik/pracownica powinni określić termin zakończenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a w przypadku gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu rodzicielskiego – termin zakończenia poprzedniej części tego urlopu oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu. Pracownik składający wniosek dołącza do niego pisemne oświadczenie o braku zamiaru korzystania z urlopu przez okres wskazany we wniosku przez drugiego z rodziców dziecka albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z tego urlopu w okresie objętym wnioskiem.

Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (lub: po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego) pracownica-matka powinna złożyć u pracodawcy najpóźniej 14-ego dnia po porodzie (art. 179[1] k.p.). Warto raz jeszcze podkreślić, że urlop rodzicielski jest płatny, w tym sensie, że w czasie jego trwania wypłacany jest zasiłek macierzyński. W sytuacji, w której poród nastąpi już po ustaniu stosunku pracy (czyli, po ustaniu tytułu do ubezpieczenia) – co może mieć miejsce przy terminowych umowach o pracę – wówczas nastąpi tzw. fikcja przedłużenia stosunku pracy do dnia porodu (art. 177 § 3 k.p.), co skutkować będzie w takim stanie faktycznym również uprawnieniem do wypłaty zasiłku macierzyńskiego również po porodzie, i to przez okres, odpowiadający okresowi przebywania na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim oraz urlopie rodzicielskim (art. 30 ust. 4 ustawy o świadczeniach). W rzeczywistości bowiem pracownica, której stosunek pracy ustał nie może skorzystać z urlopu, co nie wyłącza jej uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z urodzeniem dziecka. To ważne, gdyż bardzo wiele Polek funkcjonuje na rynku pracy w oparciu o umowy terminowe (na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy, na okres próbny przekraczający jeden miesiąc).

**Wysokość zasiłku rodzicielskiego wynosi, bądź to 80%, bądź to 60% podstawy jego wymiaru. Uzależnione jest to od wyboru samej pracownicy. Gdy zdecyduje się ona na pobieranie zasiłku macierzyńskiego w okresie urlopu macierzyńskiego (lub też: dodatkowego urlopu macierzyńskiego) w wysokości 100% jego podstawy, to za okres trwania urlopu rodzicielskiego przysługiwać jej będzie zasiłek niższy, bo wynoszący tylko 60% podstawy wymiaru (por. art. 31 ust. 2 ustawy o świadczeniach).** Z sytuacją taką będziemy mieli do czynienia zawsze wtedy, gdy pracownica nie złoży stosownego wniosku u pracodawcy w terminie do 14 dnia od dnia porodu. Pracownica-matka może również zdecydować się na pobieranie w okresie trwania zarówno urlopu macierzyńskiego, jak i urlopu rodzicielskiego zasiłku macierzyńskiego w stałej wysokości, wynoszącej 80% podstawy wymiaru (tak: art. 31 ust. 3 ustawy o świadczeniach). W tym celu należy dochować opisywanego wcześniej 14-dniowego terminu, przypadającego na czas po porodzie. W praktyce nie powoduje to uszczerbku finansowego, gdyż kwota wypłacanych ubezpieczonej świadczeń wyrównuje się.

Z korzystania z urlopu rodzicielskiego zawsze można również zrezygnować (tak w całości, jak i w części). Aby tego dokonać należy złożyć pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości lub w części, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed przystąpieniem do pracy; pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek (art. 179[3] § 2 k.p.).

**III**. Od 1 października 2013r. zmieniły się również zasady przechodzenia przez rodziców na urlop wychowawczy. Zgodnie ze znowelizowanym art. 186 k.p. „Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.” (§ 1). Po zmianach wymiar urlopu wychowawczego wynosi 36 miesiące (wcześniej: 3 lata; nowelizacja październikowa uściśliła okresy); obecnie urlop ten udzielany będzie na czas nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 5. roku życia (wcześniej: do ukończenia przez dziecko 4. roku życia).

Ponieważ zasady prawidłowej legislacji wskazują na to, aby stosunki prawne ukształtowane pod rządami starego prawa (tzn. starego brzemienia przepisów prawa) stopniowo wygaszać i zastępować je przepisami nowymi (tak: wyrok NSA z dn. 23 maja 2011r., II GSK 611/2011, LexPolonica 3933166) uważam, że rodzice, którzy rozpoczęli korzystanie z urlopu wychowawczego do dn. 1 października 2013r. będą mogli sprawować w jego ramach opiekę nad dzieckiem do czasu ukończenia 5. roku życia, tj. wedle brzmienia przepis już po nowelizacji. Nie jest to jednak kwestia jednoznaczna, prawo bowiem nie powinno działać wstecz, a w omawianej w tym miejscu materii brak jest przepisów przejściowych.

Rodzice lub opiekunowie dziecka mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego przez okres nieprzekraczający 4-ech miesięcy (wcześniej: 3-ech miesięcy; tak: art. 186 § 6 k.p.). Urlop może być wykorzystany maksymalnie w 5-ciu częściach (wcześniej: w 4-ech) i jest on udzielany na wniosek pracownika, który to wniosek jest dla pracodawcy wiążący (art. 186 § 7 i 8 k.p.).

**IV**. W podsumowaniu powyższych rozważań należy przeanalizować dość szczególną, aczkolwiek wcale nierzadką sytuację życiową, w której pracownica przebywająca na urlopie wychowawczym zajdzie w ciążę i urodzi kolejne dziecko. Czy w takich okolicznościach przysługiwać jej będą świadczenia z ubezpieczenia społecznego, w sytuacji w której w okresie korzystania z urlopu wychowawczego nie zachowuje do nich prawa? Na to pytanie należy udzielić odpowiedzi twierdzącej.

**Pracownica, która urodzi dziecko w trakcie trwania urlopu wychowawczego ma prawo do zasiłku macierzyńskiego, w wymiarze odpowiadającym liczbie urodzonych w czasie jednego porodu dzieci (por. art. 180 § 1 k.p.).** Ustawa o świadczeniach w art. 29 ust. 1 statuuje, że: zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która urodziła dziecko w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego. W czerwcu 2013 r. zmieniono również zasady związane z długością pobierania zasiłku macierzyńskiego dla pracownicy, która urodziła dziecko w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego. Z ustawy o świadczeniach usunięto bowiem przepis art. 29 ust. 3, który stanowił, że „W przypadku gdy prawo do zasiłku macierzyńskiego powstało w okresie urlopu wychowawczego, zasiłek macierzyński przysługuje za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego, która przypada po porodzie.”.

Co to oznacza? Kobieta, która urodzi dziecko „na wychowawczym” nie może przejść na urlop z innej podstawy; tzn. nie może „przejść” z urlopu wychowawczego na urlop macierzyński. Derogacja wspomnianego wyżej przepisu skutkuje jednak tym, że zasiłek macierzyński będzie jej przysługiwał w trakcie trwania urlopu wychowawczego w wymiarze, określonym w art. 180 § 1 k.p. (przypomnijmy: jedno dziecko – 20 tygodni; więcej niż jedno dziecko – odpowiednio: 31, 33, 35 i 37 tygodni). Okres zasiłkowy przysługuje niezależnie od wcześniejszego upływu okresu, na jaki udzielono urlopu wychowawczego (tak: art. 29 ust. 5 ustawy o świadczeniach), a czas pobierania zasiłku macierzyńskiego po zakończeniu urlopu wychowawczego tratowany jest jako urlop macierzyński. Co oczywiste, po zakończeniu urlopu wychowawczego, pracownica może wystąpić o udzielenie kolejnego takiego urlopu na dziecko urodzone w trakcie trwania urlopu poprzedniego.

Co ważne, zarówno w okresie ciąży, jak i przebywania pracownicy/pracownika na urlopie: macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym, czy też nieomówionym w tej publikacji urlopie ojcowskim – stosunek prawnopracowniczy jest poddany szczególnej ochronie. Pracodawca nie tylko stosunku pracy w tym czasie nie może wypowiedzieć lub rozwiązać, ale zobowiązany jest on również do szeregu innych działań, polegających przykładowo na: przywróceniu pracownika(-cy) po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem na stanowisko równorzędne do zajmowanego wcześniej (por. art. 183[2] k.p., art. 186[4] k.p.), czy też do zwolnienia ciężarnej pracownicy od pracy w warunkach szczególnie szkodliwych (przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia), jeżeli nie jest on w stanie zapewnić jej pracy na innym, odpowiadającym kwalifikacjom acz „nieszkodliwym” jej i dziecku stanowisku (por. art. 179 k.p.).

**V**. Dokonując analizy przedstawionej powyżej palety uprawnień pracowników-rodziców można w mojej ocenie wyprowadzić zupełnie uzasadniony wniosek, że rodzicielstwo, macierzyństwo i ojcostwo podlegają na gruncie polskiego prawa szerokiej ochronie, która w ostatnim czasie – w związku z wprowadzeniem instytucji urlopów rodzicielskich – uległa dodatkowo znacznemu rozszerzeniu. Zauważmy, że państwo poprzez środki gromadzone w ramach Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, których dysponentem jest ZUS – wypłaca pracownikom-rodzicom w okresie pierwszych miesięcy po przyjściu ich pociech na świat niezbędne świadczenia, w postaci zasiłku macierzyńskiego, uzależnione od podstawy wymiaru, obliczanej indywidualnie dla każdego ubezpieczonego (pracownika). A każdy rodzic wie, jak wsparcie pieniężne z puli środków ubezpieczenia społecznego jest w tym czasie szczególnie istotne, potrzebne i momentami wręcz – nieocenione.