

Ile dodatkowego urlopu może dostać matka po porodzie

Warunkiem uzyskania prawa do urlopu macierzyńskiego jest urodzenie przez pracownicę dziecka w trakcie pozostawania w stosunku pracy. Dlatego pracownica - mama, która urodziła dziecko i wykonuje swoją pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, bądź jest osoba bezrobotną – nie ma uprawnienia do urlopu macierzyńskiego.

Wymiar urlopu macierzyńskiego zależy jest od liczby urodzonych dzieci w trakcie jednego porodu. Pracownicy przysługuje zatem:

- 1) 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- 2) 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci;
- 3) 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci;
- 4) 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci;
- 5) 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci.

Pracownica może wykorzystać, co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu. Z kolei po porodzie, pracownicy przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem. Niemniej jednak pracownica – matka po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu macierzyńskiego może zrezygnować z pozostałej części urlopu na rzecz pracownika – ojca, który w tym celu składa stosowny wniosek w formie pisemnej do swojego pracodawcy.

Należy także zaakcentować, iż od 2010 roku, pracownicy przysługuje także prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego, który udzielany jest na jej pisemny wniosek, złożony w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Udzielany jest on jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego.

Wymiar dodatkowego urlopu zależy jest od liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie. Jeżeli pracownica urodziła jedno dziecko, w 2011 roku przysługuje jej prawo do 2 tyg. dodatkowego urlopu, w latach 2012-2013 – będzie jej przysługiwać prawo do 4 tyg. dodatkowego urlopu, z kolei począwszy od roku 2014 będzie to 6 tyg.

W przypadku urodzenia przy jednym porodzie więcej niż jednego dziecka, w 2011 roku będzie jej przysługiwać prawo do 3 tyg. dodatkowego urlopu, w latach 2012-2013 - będzie to 6 tyg. dodatkowego urlopu, z kolei począwszy od roku 2014 będzie jej przysługiwać prawo do 8 tyg. urlopu.

Z kolei urlop ojcowski jest nowym uprawnieniem funkcjonującym w kodeksie pracy. Przysługuje on, analogicznie jak kobietom korzystającym z urlopu macierzyńskiego, wyłącznie pracownikom - ojcom wychowującym dziecko. Wyłączone jest zatem korzystanie przez niego z ojców świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Aby pracownik – ojciec mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego, musi on złożyć, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, pisemny wniosek do pracodawcy. Pracodawca w takim przypadku obowiązany jest uwzględnić taki wniosek.

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do skorzystania z urlopu do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia albo do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

W 2011 roku urlop ojcowski przysługuje w wymiarze 1 tygodnia. Od 2012 roku będzie przysługiwał w wymiarze 2 tygodni.

Pracownikowi – ojcu korzystającemu z urlopu ojcowskiego przysługuje, zgodnie z art. 29 ust 5a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zasiłek macierzyński.

Pracownik – ojciec może skorzystać z urlopu ojcowskiego niezależnie od skorzystania przez niego, w sytuacjach dopuszczonych przez prawo, z urlopu macierzyńskiego bądź dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy