

# URLOPY MACIERZYŃSKIE

z uwzględnieniem zmian  
przepisów wchodzących  
w życie w latach 2009–2014



Niniejsza **darmowa publikacja** zawiera jedynie fragment pełnej wersji całej publikacji.

Aby przeczytać ten tytuł w pełnej wersji [kliknij tutaj](#).

**Niniejsza publikacja może być kopiowana, oraz dowolnie rozprowadzana tylko i wyłącznie w formie dostarczonej przez NetPress Digital Sp. z o.o., operatora [sklepu na którym można nabyć niniejszy tytuł w pełnej wersji](#). Zabronione są jakiegokolwiek zmiany w zawartości publikacji bez pisemnej zgody NetPress oraz wydawcy niniejszej publikacji. Zabrania się jej od-sprzedaży, zgodnie z [regulaminem serwisu](#).**

Pełna wersja niniejszej publikacji jest do nabycia w sklepie internetowym [Salon Cyfrowych Publikacji ePartnerzy.com](#).

# **Urlopy macierzyńskie**

**– z uwzględnieniem  
zmian przepisów  
wchodzących w życie  
w latach 2009–2014**



Wydawnictwo  
**Wiedza i Praktyka**

**Wydawca**

Katarzyna Sénat

**Konsultacja**

Agnieszka Różańska

prawnik, specjalista prawa pracy

**Redakcja**

Grażyna Mazur

**Opracowanie okładki**

Monika Gajewska

**Koordynator produkcji**

Mariusz Jezierski

**Korekta**

Zespół

ISBN 978-83-7677-249-3

Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2010

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a,

[www.wip.pl](http://www.wip.pl)

tel. 0 22 518 29 29, faks 0 22 617 60 10

Skład i łamanie: „Triograf” Dariusz Kołacz

## WSTĘP

Urlop macierzyński jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, z którego wykorzystaniem przez pracownika wiążą się dla pracodawcy określone obowiązki. A do tego w ostatnim czasie w tej kwestii nastąpiły istotne zmiany w przepisach. Część z nich obowiązuje od 2009 r., a kolejne wchodzi w życie w latach 2010–2014. Czy na pewno znasz je wszystkie?

Sprawdź, czy nie popełniasz błędów w zakresie udzielania pracownikom urlopów macierzyńskich. Dowiedz się, jakie uprawnienia ma pracownik, który przebywa na urlopie macierzyńskim, a jakie – gdy powraca z tego urlopu do pracy w Twojej firmie!

### Koniecznie przeczytaj:

- ✓ Od kiedy rozpoczyna się urlop macierzyński? ..... 7
- ✓ W jakich sytuacjach prawo do urlopu macierzyńskiego ma pracownik – ojciec dziecka? ..... 25
- ✓ Kiedy pracownica zatrudniona na czas określony ma prawo do urlopu macierzyńskiego? ..... 28
- ✓ Czy w czasie urlopu macierzyńskiego można wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę? ..... 31
- ✓ O czym pracodawca powinien pamiętać, gdy pracownik wraca z urlopu macierzyńskiego? ..... 33
- ✓ Kiedy pracodawca musi obowiązkowo udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim? ..... 33

## **Rozdział 1**

### **Kto ma prawo do urlopu macierzyńskiego?**

Urlop macierzyński przysługuje pracownicy w związku z urodzeniem dziecka. Oznacza to, że co do zasady ma do niego prawo kobieta, która rodzi dziecko w trakcie pozostawania w stosunku pracy, czyli będąc zatrudnioną na podstawie:

- ✓ umowy o pracę,
- ✓ powołania,
- ✓ wyboru,
- ✓ mianowania lub
- ✓ spółdzielczej umowy o pracę.

Nie mają tu znaczenia:

- ✓ podstawa nawiązania stosunku pracy,
- ✓ staż pracy,
- ✓ wymiar etatu,
- ✓ rodzaj zawartej umowy o pracę.

### **Przykład**

---

*Joanna R. podjęła swoją pierwszą pracę w spółce A. Umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony, na 1/2 etatu. Po miesiącu zatrudnienia okazało się, że pracownica jest w czwartym miesiącu ciąży, o czym zawiadomiła pracodawcę. Pracodawca poinformował pracownicę, że nie będzie miała prawa do urlopu macierzyńskiego, ponieważ ma zbyt krótki staż pracy oraz jest zatrudniona na niepełny etat.*

**Pracodawca postąpił nieprawidłowo.** Nie może pozbawić pracownicy prawa do urlopu macierzyńskiego. Urlop ten przysługuje bowiem z tytułu urodzenia dziecka przez kobietę pozostającą w zatrudnieniu.

---

**Pamiętaj, że odmowa udzielenia urlopu macierzyńskiego, w przypadku gdy pracownica ma do niego prawo, będzie stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Możesz za nie zostać ukarany grzywną.**

W wyjątkowych przypadkach urlop macierzyński może przysługiwać pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko (patrz → **Rozdział 8**).

## **Rozdział 2**

### **Urlop macierzyński w okresie zatrudnienia**

Urlop macierzyński jest nierozzerwalnie związany z faktem bycia pracownikiem. Jeżeli kobieta nie pozostaje w stosunku pracy, nie przysługuje jej urlop macierzyński.

### **Przykład**

---

*Elżbieta Z. urodziła pierwszego syna 13 października. W tym czasie miała zawartą umowę o pracę z pracodawcą S. na czas określony (od 1 stycznia do 31 października). Pracodawca udzielił jej (na jej wniosek) 2 tygodni urlopu macierzyńskiego przed porodem, a po porodzie udzielił tego urlopu jedynie do 31 października. Tymczasem Elżbieta Z. sądziła, że urlop macierzyński będzie miała udzielony w wymiarze tylu tygodni, ile zgodnie z przepisami prawa pracy przypada na jedno urodzone dziecko.*

**Pracodawca prawidłowo udzielił pracownicy urlopu macierzyńskiego. Pracownica ma bowiem prawo do tego urlopu jedynie w okresie trwania umowy o pracę.**

---

Pamiętaj też, że urlop macierzyński powinien być wykorzystany w naturze. Jest to uprawnienie, którego pracownica nie może się zrzec, poza określonymi wyrażnie przypadkami.

### **Przykład 1**

---

*Pracownica ma prawo zrezygnować z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni tego urlopu. W takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela*

się jednak pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

---

## Przykład 2

---

Katarzyna S. po wykorzystaniu po porodzie 10 tygodni urlopu macierzyńskiego zgłosiła pracodawcy chęć powrotu do pracy. Pracodawca wprawdzie chciałby przyjąć do pracy tę pracownicę już po 10 tygodniach po porodzie, ponieważ jest bardzo dobrym pracownikiem z dużym doświadczeniem i wiedzą. Jednak w związku z obowiązującymi przepisami odmówił podwładnej.

**Pracodawca postąpił prawidłowo.** Pracownica nie wykorzystwała bowiem po porodzie wymaganych co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego.

---

## Przykład 3

---

Sara P. urodziła dziecko 1 sierpnia. Zgłosiła pracodawcy, że po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego chce powrócić do pracy. Pracodawca zażądał wówczas zaświadczenia pracodawcy zatrudniającego pracownika – ojca dziecka, że pracownik ten wykorzysta pozostałą część urlopu macierzyńskiego. Pracownica oświadczyła jednak, że jej mąż – ojciec dziecka nie zamierza korzystać z urlopu macierzyńskiego, a ona i tak chce zrezygnować z pozostałej części. Pracodawca nie wyraził zgody na rezygnację przez pracownicę z urlopu macierzyńskiego.

**Pracodawca postąpił prawidłowo.** W opisanej sytuacji rezygnacja z urlopu macierzyńskiego mogłaby nastąpić, jedynie pod warunkiem że pracownik – ojciec dziecka wychowujący dziecko wykorzystałby pozostałą część urlopu. Warunek ten nie został jednak spełniony.

---

**Pamiętaj też, że w okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może wezwać pracownicy do świadczenia pracy.**

BBP 581  
ISBN 978-83-7677-249-3

 **Wydawnictwo**  
**Wiedza i Praktyka**

Niniejsza **darmowa publikacja** zawiera jedynie fragment pełnej wersji całej publikacji.

Aby przeczytać ten tytuł w pełnej wersji [kliknij tutaj](#).

**Niniejsza publikacja może być kopiowana, oraz dowolnie rozprowadzana tylko i wyłącznie w formie dostarczonej przez NetPress Digital Sp. z o.o., operatora [sklepu na którym można nabyć niniejszy tytuł w pełnej wersji](#). Zabronione są jakiegokolwiek zmiany w zawartości publikacji bez pisemnej zgody NetPress oraz wydawcy niniejszej publikacji. Zabrania się jej od-sprzedaży, zgodnie z [regulaminem serwisu](#).**

Pełna wersja niniejszej publikacji jest do nabycia w sklepie internetowym [Salon Cyfrowych Publikacji ePartnerzy.com](#).