

## Nowe przepisy o zasiłkach – zmiany w prawie ubezpieczeń społecznych od stycznia 2016 r.

ADA MONIKA CHUDZIK

studentka IV roku Kolegium Międzyobszarowych  
Indywidualnych Studiów Humanistycznych i Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego

**STRESZCZENIE:** *Artykuł omawia nowe przepisy w prawie ubezpieczeń społecznych, jakie zostały wprowadzone w Polsce od stycznia 2016 r. Przepisy te dotyczą głównie zasiłku macierzyńskiego.*

**SŁOWA KLUCZOWE:** *ubezpieczenia społeczne, prawo, zasiłek macierzyński*

### Wprowadzenie

Zasiłek macierzyński jest świadczeniem przysługującym z tytułu urodzenia dziecka bądź przyjęcia na wychowanie dziecka w wieku określonym przez ustawę o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa<sup>1</sup> (dalej jako ustawa zasiłkowa). Jego zadaniem jest zapewnienie środków utrzymania w miejsce utraconych zarobków z powodu powstrzymywania się od pracy w związku z przyjściem na świat dziecka i koniecznością jego pielęgnacji przez pierwsze miesiące życia<sup>2</sup>.

Z zasiłku macierzyńskiego mogą korzystać zarówno pracownicy, jak i osoby, które nie zawarły umowy o pracę, jeżeli urodzenie lub przyjęcie dziecka na wychowanie nastąpiło w okresie ubezpieczenia chorobowego lub urlopu wychowawczego. Zasiłek przysługuje w przypadku urodzenia dziecka w terminie (w dziewiątym miesiącu ciąży), a także porodu przedwczesnego (między siódmym a dziewiątym miesiącem ciąży), a nawet niewczesnego

(między piątym a siódmym miesiącem ciąży). Natomiast prawo do zasiłku macierzyńskiego nie przysługuje kobiecie, która poroniła. W przypadku poronienia przysługują świadczenia chorobowe – wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy<sup>3</sup>.

W dniu 2 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>4</sup> (dalej jako ustawa o zmianie Kodeksu pracy), która nowelizuje ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>5</sup> (dalej jako Kodeks pracy)<sup>6</sup> oraz niektóre inne ustawy, w tym:

- ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej jako ustawa zasiłkowa)<sup>7</sup>,
- ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>8</sup> (art. 4 i 9) (dalej jako ustawa systemowa),
- ustawę z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników<sup>9</sup> (art. 35a),

<sup>1</sup> DzU 2014, poz. 159, z późn. zm.

<sup>2</sup> I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2014, s. 325.

<sup>3</sup> Art. 29–31 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU 2014, poz. 159, z późn. zm.).

<sup>4</sup> DzU 2015, poz. 1268.

<sup>5</sup> DzU 2014, poz. 1502, z późn. zm.

<sup>6</sup> Zmiana licznych przepisów działu 8.

<sup>7</sup> Zmiana przepisów rozdziału 6, art. 32a oraz rozdziałów 9–11.

<sup>8</sup> DzU 2015, poz. 121, z późn. zm.

<sup>9</sup> DzU 2015, poz. 704, 1066 i 1217.

– ustawę z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych<sup>10</sup> (art. 17c).

Natomiast 22 lutego 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>11</sup> (dalej jako ustawa o zmianie Kodeksu pracy i innych ustaw), która m.in. nowelizuje brzmienie art. 182 Kodeksu pracy oraz art. 30 ust. 4 ustawy zasiłkowej. W dniu 1 marca 2016 r. weszła w życie zmiana art. 182 Kodeksu pracy, wprowadzona powołaną ustawą o zmianie Kodeksu pracy<sup>12</sup>.

Ustawę opiniowało Biuro Analiz Sejmowych, które wyjaśniło, iż zmiany mają ograniczyć nadużycia, do jakich dochodziło w poprzednim stanie prawnym. Chodziło m.in. o takie przypadki, w których kobiety zakładały działalność gospodarczą tuż przed porodem, opłacały jedną maksymalną składkę ubezpieczeniową, po czym zawieszały działalność i ubiegały się o zasiłek macierzyński. Niektóre matki korzystały nawet z usług pośredników, którzy pomagali im uzyskać kilka tysięcy złotych miesięcznie. Nowe zasady przyznawania zasiłku macierzyńskiego mają na celu wypełnić tę niekorzystną dla państwa lukę w prawie<sup>13</sup>.

## Najważniejsze zmiany od 2016 r.

### Włączenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego

Przed nowelizacją urlop związany z narodzinami dziecka składał się z:

- 1) podstawowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub od 31 do 37 tygodni w przypadku ciąży mnogiej,
- 2) dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze do 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka lub do 8 tygodni w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci,
- 3) urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni bez względu na liczbę dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

Łącznie płatne urlopy związane z urodzeniem dziecka (dzieci) wynosiły maksymalnie 52 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka i od 65 do 71 tygodni w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie<sup>14</sup>.

Ustawa o zmianie Kodeksu pracy uchyliła przepisy stanowiące o dodatkowym urlopie macierzyńskim oraz dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 29a ustawy zasiłkowej zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Wymiar urlopu rodzicielskiego uległ wydłużeniu o dotychczasowy okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego<sup>15</sup>.

Od 2 stycznia 2016 r. obowiązują dwa rodzaje urlopów związanych z narodzinami dziecka:

<sup>10</sup> DzU 2015, poz. 114 z późn. zm.

<sup>11</sup> DzU 2015, poz. 1220.

<sup>12</sup> <http://www.zus.pl/default.asp?p=1&id=5913>, 05.01.2016 r.

<sup>13</sup> Szersza argumentacja Biura Analiz Sejmowych: *Celem zmiany sposobu obliczania podstawy wymiaru zasiłku (chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego) jest ograniczenie skali występujących nadużyć, polegających na zgłaszaniu wysokiej podstawy wymiaru składki i pobieraniu z tytułu krótkiego okresu ubezpieczenia (1–2 miesiące) wysokich zasiłków z ubezpieczenia chorobowego. [...] W obecnym stanie prawnym ZUS ma duże trudności z przeciwdziałaniem zjawisku zgłaszania do ubezpieczenia chorobowego wysokiej podstawy wymiaru składki w celu pobierania wysokich zasiłków. W świetle obowiązujących przepisów oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego ZUS nie może podważać zasadności podniesienia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, nawet w sytuacji, gdy nastąpi to tuż przed przewidywalną datą uzyskania prawa do zasiłku, a po okresie zakończenia pobierania zasiłku podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe zostanie ponownie obniżona, jeżeli kwota zadeklarowana przez osobę prowadzącą działalność jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne mieści się w granicach określonych ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych. ZUS może jedynie kwestionować istnienie tytułu objęcia tymi ubezpieczeniami, jeżeli podjęta działalność ma charakter pozorny.* Źródło: *Opinia merytoryczna do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw*, Biuro Analiz Sejmowych, druk sejmowy nr 2832 z 26.11.2014 r., s. 2, 10).

<sup>14</sup> Art. 180 § 1 Kodeksu pracy.

<sup>15</sup> Art. 29a dodany do ustawy zasiłkowej.

- 1) urlop macierzyński (podstawowy), którego wymiar pozostaje bez zmian,
- 2) urlop rodzicielski, którego wymiar wynosi do:
  - 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka lub
  - 34 tygodni w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie lub
  - 29 tygodni w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, gdy pracownik ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze wynoszącym 9 tygodni<sup>16</sup>.

Nie uległa zmianie łączna długość płatnych urlopów związanych z narodzinami dziecka.

### Wykorzystanie części urlopu rodzicielskiego<sup>17</sup>

Przed nowelizacją urlop rodzicielski przysługiwał bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze. Można go było wykorzystać w pełnym albo niepełnym wymiarze, w jednej, dwóch lub trzech częściach (niekoniecznie równych, z których każda obejmowała minimum 8 tygodni) i następujących bezpośrednio po sobie.

W nowym stanie prawnym urlop rodzicielski będzie przysługiwał bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (wcześniej podstawowego). Można wykorzystać go jednorazowo albo w nie więcej niż czterech częściach (bezpośrednio po sobie przypadających) i nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia.

Nowe przepisy pozwalają na wykorzystanie maksimum 16 tygodni urlopu rodzicielskiego w terminie, który nie przypada bezpośrednio po poprzedniej części urlopu. To rodzice dziecka mogą zdecydować, czy i kiedy skorzystają z takiej możliwości. Jednocześnie liczba części udzielonego w taki sposób urlopu rodzicielskiego pomniejszy liczbę części przysłu-

gującego urlopu wychowawczego. Przykładowo, decydując się na wykorzystanie w późniejszym terminie jednej części urlopu rodzicielskiego, w przypadku korzystania w przyszłości również z urlopu wychowawczego na to samo dziecko będzie można wykorzystać go już nie w pięciu, a tylko w czterech częściach<sup>18</sup>.

### Proporcjonalne wydłużenie urlopu rodzicielskiego łączonego z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy<sup>19</sup>

Do tej pory możliwa była praca w czasie dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego u pracodawcy udzielającego tego urlopu i w wymiarze nie wyższym niż pół etatu. Na mocy nowych przepisów korzystający z urlopu rodzicielskiego nadal mogą pracować u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż pół etatu. W takiej sytuacji wymiar urlopu rodzicielskiego będzie jednak wydłużony proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie łączenia korzystania z tego urlopu (lub jego części) z pracą – maksymalnie do 64 tygodni w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego udzielonego na jedno dziecko lub do 68 tygodni w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego udzielonego na dwoje lub więcej dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

### Dzielenie się uprawnieniami z tytułu macierzyństwa<sup>20</sup>

Przed nowelizacją ojciec dziecka będący pracownikiem nie mógł korzystać z urlopu rodzicielskiego w sytuacji, gdy matka dziecka była ubezpieczona z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Przypadki, w których możliwe jest dzielenie się przez rodziców dziecka uprawnieniami z tytułu macierzyństwa, także gdy jedno z nich jest pracownikiem, a drugie jest osobą ubezpieczoną w systemie pozapracowniczym<sup>21</sup>, zostały rozszerzone. Oprócz sytuacji wymienionych w art. 29 ust. 4–7 ustawy zasiłkowej<sup>22</sup>,

<sup>16</sup> Art. 183 § 2 Kodeksu pracy.

<sup>17</sup> Art. 182<sup>1b</sup> § 1, 2 i 3 Kodeksu pracy.

<sup>18</sup> <http://www.zus.pl/default.asp?p=1&id=5913>, pobrano 6.01.2015.

<sup>19</sup> Art. 182<sup>1c</sup> § 1 Kodeksu pracy.

<sup>20</sup> Art. 180 Kodeksu pracy.

<sup>21</sup> Art. 175<sup>1</sup> pkt 1 i 2 dodany do Kodeksu pracy; art. 29 ust. 3–10 ustawy zasiłkowej.

<sup>22</sup> 1) rezygnacja przez ubezpieczoną z zasiłku macierzyńskiego po 14 tygodniach po porodzie, 2) rezygnacja z zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, 3) przerwanie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres pobytu w szpitalu, 4) zgon matki ubezpieczonej lub porzucenie przez nią dziecka.

dzielenie się przez rodziców uprawnieniami z tytułu macierzyństwa jest możliwe także wtedy, gdy jedno z rodziców dziecka jest ubezpieczone, a drugie korzysta z prawa do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego na podstawie odrębnych przepisów.

W przypadku zatrudnienia matki nieposiadającej tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w okresie trwania zatrudnienia matki przysługuje:

- a) prawo do części urlopu macierzyńskiego – od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania wymiaru urlopu macierzyńskiego, który przysługiwałby matce,
- b) zasiłek macierzyński za okres tego urlopu.

Urlop przysługuje na pisemny wniosek pracownika-ojca składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tej części urlopu. To uprawnienie ojca przysługuje także, jeżeli matka podjęła zatrudnienie w okresie, za który przysługuje urlop rodzicielski.

Jeżeli ojciec złoży wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze w terminie 21 dni od podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 80% podstawy wymiaru<sup>23</sup>.

### Wydłużenie okresu wykorzystywania urlopu ojcowskiego<sup>24</sup>

Przed wejściem w życie znowelizowanych przepisów pracownikowi-ojcu przysługiwał urlop ojcowski, niezależnie od urlopu macierzyńskiego matki dziecka. Wynosił on dwa tygodnie i można go było wykorzystać w dowolnym czasie od narodzin dziecka do ukończenia przez nie 1. roku życia, a więc również w czasie korzystania przez matkę dziecka z podstawowego lub dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Od 2016 r. wymiar urlopu ojcowskiego będzie wynosił do dwóch tygodni, jednak pracownik-ojciec będzie miał czas na jego wykorzystanie aż do ukończenia przez dziecko 24.

miesiąca życia. Będzie miał również możliwość podzielenia urlopu na dwie części i skorzystania z każdej z nich w wybranym przez siebie momencie.

### Coroczne zwolnienia od pracy

Dotychczas pracownikowi przysługiwały dwa dni zwolnienia od pracy w roku kalendarzowym z tytułu wychowywania dziecka w wieku do 14 lat. Od 2016 r. rodzice mogą zdecydować, czy będą woleli wykorzystać to zwolnienie w dniach (2 dni) czy godzinach (16 godzin). Sposób skorzystania z takiego zwolnienia w danym roku kalendarzowym będzie trzeba określić w pierwszym wniosku o jego udzielenie złożonym w danym roku (zmiana formy jest niedopuszczalna).

### Inne zmiany wprowadzone nowelizacją

Nowelizacja przepisów wprowadziła do Kodeksu pracy art. 175<sup>1</sup> mający charakter słowniczka. Zgodnie z zawartymi w tym przepisie definicjami legalnymi:

- 1) ubezpieczoną-matką dziecka jest matka niebędąca pracownicą, objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie systemowej;
- 2) ubezpieczonym-ojcem dziecka jest ojciec dziecka niebędący pracownikiem, objęty ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie systemowej;
- 3) pracownikiem-innym członkiem najbliższej rodziny jest członek rodziny, inny niż pracownik-ojciec wychowujący dziecko, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej;
- 4) ubezpieczonym-innym członkiem najbliższej rodziny jest ubezpieczony członek najbliższej rodziny, niebędący pracownikiem, inny niż ubezpieczony-ojciec dziecka, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej.

Wprowadzono możliwość rezygnacji z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy oraz korzystania z urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego przez oboje rodziców (w każdym czasie – ograniczeniem jest wymiar urlopu, który nie może być przekroczony). Poszerzeniu uległ krąg osób uprawnionych do dzielenia się upraw-

<sup>23</sup> Art. 180 § 9 Kodeksu pracy.

<sup>24</sup> Art. 182<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy.

nieniem do urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz zasiłku macierzyńskiego o najbliższych członków rodziny w sytuacji śmierci matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka lub gdy matka dziecka jest niezdolna do samodzielnej egzystencji.

Został wydłużony termin składania wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (tzw. długiego wniosku) do 21 dni po porodzie. Do 21 dni wydłużono również termin na złożenie wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego albo ich części<sup>25</sup>.

## Zmiany w prawie do zasiłku macierzyńskiego

### Oddanie lub porzucenie dziecka przez ubezpieczoną

Nowelizowany przepis art. 182 Kodeksu pracy wprowadza nowe okoliczności powodujące, że od dnia umieszczenia dziecka na podstawie orzeczenia sądu w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej matce przestaje przysługiwać pozostała niewykorzystana część urlopu macierzyńskiego. Urlop macierzyński po porodzie nie może być jednak krótszy niż osiem tygodni.

Od 1 marca 2016 r. w przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę prawo do części urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny nie wcześniej niż po wykorzystaniu przez pracownicę co najmniej ośmiu tygodni urlopu macierzyńskiego. Za okres przypadający po dniu porzucenia dziecka, a przed upływem rzeczonych ośmiu tygodni po porodzie pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego, zgodnie z art. 32a ustawy o zmianie Kodeksu pracy i innych ustaw.

Powyższe regulacje mają odpowiednio zastosowanie również do ubezpieczonych niebędących pracownikami, osób pobierających zasiłek macierzyński w okresie urlopu wychowawczego oraz osób pobierających zasiłek macierzyński po ustaniu tytułu ubezpieczenia.

### Zasiłek przysługujący za okres po zgonie dziecka<sup>26</sup>

Jeżeli dziecko po upływie 8 tygodni życia umrze, pracownica, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, jednak nie krócej niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Zasada ta ma odpowiednio zastosowanie do ubezpieczonych niebędących pracownikami, osób pobierających zasiłek macierzyński w okresie urlopu wychowawczego oraz osób pobierających zasiłek macierzyński po ustaniu tytułu ubezpieczenia.

### Dziecko wymagające opieki szpitalnej<sup>27</sup>

Gdy dziecko wymaga opieki szpitalnej, pracownica, która wykorzystala po porodzie osiem tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostała część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wypisaniu dziecka ze szpitala. Zasada ta ma zastosowanie także do pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.

Pracownik korzystający z jednego z tych urlopów może przerwać urlop w związku z pobytem dziecka w szpitalu, a pozostały z danej części wymiar urlopu wykorzystać po wypisaniu dziecka ze szpitala. Urlop wykorzystany po wypisaniu dziecka ze szpitala nie stanowi odrębnej części. Zasada ta ma odpowiednio zastosowanie do ubezpieczonych niebędących pracownikami.

### Urodzenie dziecka w trakcie urlopu wychowawczego<sup>28</sup>

W przypadku urodzenia dziecka w trakcie urlopu wychowawczego pracownicy-matce przysługuje zasiłek macierzyński za okres od-

<sup>25</sup> Art. 30a dodany do ustawy zasiłkowej.

<sup>26</sup> Art. 180<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy.

<sup>27</sup> <http://www.zus.pl/default.asp?p=1&id=5913>, pobrano 6.01.2016.

<sup>28</sup> Art. 29 dodany do ustawy zasiłkowej.

powiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, nawet jeżeli ostatni dzień okresu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego przypada później niż ostatni dzień urlopu wychowawczego.

Jeżeli zasiłek macierzyński przysługujący za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wykracza poza udzielony urlop wychowawczy, za okres od następnego dnia po zakończeniu urlopu wychowawczego pracownica ma prawo do części urlopu rodzicielskiego w wymiarze różnicy między pełnym wymiarem urlopu rodzicielskiego a okresem wypłaconego zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, przypadającym w czasie korzystania z urlopu wychowawczego.

### Urlop ojcowski

Od 2 stycznia 2016 r. urlop ojcowski przysługuje w wymiarze do dwóch tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia albo
- 2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka 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.

Urlop ojcowski oraz zasiłek macierzyński za okres tego urlopu może zostać wykorzystany jednorazowo albo w nie więcej niż dwóch częściach, z których kolejna nie musi przypadać bezpośrednio po poprzedniej części urlopu ojcowskiego. Każda z części urlopu ojcowskiego nie może być krótsza niż tydzień. Zasady te mają odpowiednio zastosowanie do ubezpieczonych niebędących pracownikami.

### Wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego

W związku ze zmianą wymiaru urlopu rodzicielskiego wynikającą z likwidacji dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego

urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego ulega zmianie wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego.

Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku za okres, o który wydłużono urlop rodzicielski, a zatem do:

- a) 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
- b) 8 tygodni – w przypadku urodzenia przy jednym porodzie dwojga lub więcej dzieci oraz w przypadku równoczesnego przyjęcia na wychowanie dwojga lub więcej dzieci;
- c) 3 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka, w przypadku gdy ubezpieczony ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze wynoszącym 9 tygodni.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługujący po upływie wymienionych okresów wynosi 60% podstawy wymiaru zasiłku.

Zasiłek macierzyński w przypadku:

- 1) ubezpieczonej będącej pracownicą, która złożyła wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 179<sup>1</sup> Kodeksu pracy, bądź
  - 2) ubezpieczonej niebędącej pracownicą, która złożyła wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 1 ustawy zasiłkowej, bądź
  - 3) ubezpieczonego będącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 182<sup>4</sup> Kodeksu pracy, bądź
  - 4) ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 2 ustawy zasiłkowej
- wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego<sup>29</sup>.

Zasiłek macierzyński za okres wydłużenia urlopu rodzicielskiego wynikającego z łącze-

<sup>29</sup> Art. 31 ust. 3 dodany do ustawy zasiłkowej.

nia przez pracownika urlopu rodzicielskiego z pracą u pracodawcy udzielającego tego urlopu przysługuje w takiej wysokości, w jakiej pracownik otrzymywał zasiłek macierzyński w okresie wykonywania pracy i otrzymywania zasiłku macierzyńskiego w kwocie obniżonej<sup>30</sup>.

W przypadku rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego, w którym zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 60% podstawy wymiaru (tj. co najmniej 26 tygodni), przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru<sup>31</sup>.

### Zasiłek opiekuńczy

W wyniku nowelizacji zmianie uległ art. 32a ust. 1 rozdziału 7 ustawy zasiłkowej dotyczący zasiłku opiekuńczego. Zgodnie z tym przepisem, gdy ubezpieczona matka dziecka przed upływem 8 tygodni po porodzie:

- 1) przebywa w szpitalu albo w innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w postaci stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem albo
  - 2) legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, albo
  - 3) porzuciła dziecko,
- wówczas ubezpieczonemu-ojcu dziecka przysługuje dodatkowo, niezależnie od zasiłku określonego w art. 32 ustawy zasiłkowej, zasiłek opiekuńczy w wymiarze do ośmiu tygodni życia dziecka. Zasiłek ten przysługuje ubezpieczonemu ojcu dziecka albo innemu członkowi najbliższej rodziny, który przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

### Regulacje „okresu przejściowego”<sup>32</sup>

Regulacje okresu przejściowego odnoszą się do pracowników, którzy w dniu wejścia

w życie ustawy o zmianie Kodeksu pracy korzystali:

- 1) z urlopów związanych z rodzicielstwem udzielonych w poprzednim stanie prawnym, tj.:
  - a) dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo jego części,
  - b) dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części,
  - c) urlopu rodzicielskiego albo jego części,
  - d) części urlopu wychowawczego, lub też
- 2) z obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie, w którym można korzystać z urlopu wychowawczego.

W przypadku korzystania z:

- a) dodatkowego urlopu macierzyńskiego (lub z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) albo z części takich urlopów – pracownika dotyczą przepisy i terminy składania wniosków obowiązujące przed 2 stycznia 2016 r.;
- b) dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze odpowiadającym różnicy między nowym wymiarem urlopu rodzicielskiego (32 albo 34 tygodnie) a wymiarem udzielonego dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. W takim przypadku wniosek o urlop rodzicielski można złożyć nie później niż do dnia zakończenia udzielonego urlopu;
- c) części urlopu rodzicielskiego – pracownik może złożyć wniosek o udzielenie kolejnej części takiego urlopu na zasadach obowiązujących w poprzednim stanie prawnym, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z kolejnej części tego urlopu. Natomiast przy występowaniu o następne części urlopu rodzicielskiego obowiązują go już znowelizowane przepisy i zachowanie nowego 21-dniowego terminu na złożenie wniosku. Jeśli przed

<sup>30</sup> <http://www.zus.pl/default.asp?p=1&id=5913>, pobrano 8.01.2016.

<sup>31</sup> Art. 31 ust. 4 dodany do ustawy zasiłkowej.

<sup>32</sup> Art. 28–31 ustawy o zmianie ustawy Kodeksu pracy i innych ustaw.

wejściem nowej ustawy w życie pracownik skorzystał z jednej części urlopu rodzicielskiego i po 2 stycznia 2016 r. zamierza o kolejne, ma prawo do jeszcze trzech, czyli tak jak określają to nowe przepisy;

- d) urlopu rodzicielskiego albo części takiego urlopu – pracownik może złożyć wnioski o łączenie korzystania z tego urlopu z wykonywaniem pracy u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy na poprzednich zasadach, czyli w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Nowe przepisy będą miały zastosowanie w zakresie wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w trakcie korzystania z takiego urlopu;
- e) części urlopu wychowawczego – pracownik może złożyć pisemny wniosek o kolejną część tego urlopu na wcze-

śniejszych zasadach, czyli na dwa tygodnie przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego, natomiast przy występowaniu o następną część będą go obowiązywały nowe zasady i zachowanie nowego 21-dniowego terminu na złożenie wniosku. Do pracownika, który skorzystał z jednej części urlopu wychowawczego przed wejściem w życie nowej ustawy i obecnie pozostaje na takim urlopie, mają zastosowanie nowe przepisy, tzn. może on skorzystać z tego urlopu maksymalnie do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat;

- f) obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby skorzystać z urlopu wychowawczego – może on złożyć kolejny pisemny wniosek w tej sprawie, na poprzednich zasadach, na dwa tygodnie przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy.

#### LITERATURA

Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2014.

*Opinia merytoryczna do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw*, Biuro Analiz Sejmowych, druk sejmowy nr 2832 z 26.11.2014 r.

#### AKTY PRAWNE

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (DzU 2014, poz. 1502 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (DzU 2015, poz. 704, 1066 i 1217).

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU 2015, poz. 121 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU 2014 r. poz. 159 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (DzU 2015 poz. 114, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU 2015, poz. 114 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU 2015, poz. 1268).

## Changes of rights and benefits connected with parenthood (entering into force on 2 January 2016)

ADA MONIKA CHUDZIK

A fourth year student of the College of Inter-Area Individual Studies in the Humanities and Social Sciences, University of Warsaw

**SUMMARY:** *This article discusses the new rules in the Law on Social Insurance, which were introduced in Poland in January 2016. These provisions relate mainly to maternity benefits.*

**KEY WORDS:** *social insurance, law, maternity benefits*