



Wniosek o udzielenie/ skrócenie urlopu macierzyńskiego

Informacje ogólne

Urlop macierzyński

Urlop macierzyński jest jednym z najważniejszych uprawnień przysługujących osobom zatrudnionym, w związku z urodzeniem dziecka. Celem urlopu macierzyńskiego jest ochrona zdrowia matki w ostatnim stadium ciąży, stworzenie jej warunków do odbycia prawidłowego porodu, odzyskania sił po porodzie oraz zapewnienia opieki nad dzieckiem w pierwszym okresie po urodzeniu.

Osoby uprawnione

Do urlopu macierzyńskiego (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) uprawnieni są wyłącznie:

- pracownica, która urodziła dziecko albo przyjęła dziecko jako rodzina zastępcza na wychowanie i wystąpiła z wnioskiem o jego przysposobienie
- pracownik, będący ojcem dziecka i zajmujący się jego wychowaniem albo który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza i wystąpił z wnioskiem do sądu opiekuńczego o jego przysposobienie (adopcję).

Do urlopu nie jest uprawniona rodzina zastępcza zawodowa, która nie jest spokrewniona z dzieckiem.

PULAPKI

Z urlopu macierzyńskiego skorzystać może tylko ojciec dziecka, a więc nie zawsze prawo to

przysługiwać będzie małżonkowi, np. jeżeli nie przysposobił on urodzonego dziecka. Matka nie może też zrezygnować z części urlopu na rzecz ojca dziecka, którego władza rodzicielska została zawieszona, albo który władzy tej został pozbawiony.

Rezygnacja z części urlopu

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z jego pozostałej części. W takim przypadku niewykorzystaną część urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

ZAPAMIĘTAJ

Pracownica ma prawo zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego tylko wówczas, gdy z pozostałej części skorzysta ojciec wychowujący dziecko.

Jak napisać wnioski

Udzielenie urlopu macierzyńskiego szczególnie gdy pracownica chce skorzystać z niego przed porodem następuje na jej wniosek, który powinien być złożony na piśmie. Pracownica powinna w nim określić, na jakich zasadach chce korzystać z tego uprawnienia.

Pracownica może skorzystać co najmniej z 2 tygodni urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu. Po porodzie przysługuje jej wówczas urlop macierzyński w części niewykorzystanej, aż do wyczerpania całkowitego jego wymiaru. Kobieta nie jest jednak zobowiązana do skorzystania z urlopu macierzyńskiego przed porodem. To jej prawo, a nie obowiązek.

Pracodawca nie może domagać się, aby pracownica skorzystała wcześniej z urlopu macierzyńskiego, nawet jeśli z powodu stanu swojego zdrowia, podczas ciąży, wielokrotnie przebywała na zwolnieniach lekarskich.

PRZYKŁAD

Pracownica kilkakrotnie korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku ze stanem swojej ciąży. Na parę tygodni przed przewidywaną datą porodu pracodawca uznał, że powinna skorzystać z urlopu macierzyńskiego, gdyż i tak często jest nieobecna w pracy. Korzystanie z urlopu macierzyńskiego jest uprawnieniem pracownicy, a nie jej obowiązkiem. Oznacza to jednocześnie, że decyzja o wcześniejszym skorzystaniu z urlopu należy wyłącznie do pracownicy i nie może być wymuszana przez pracodawcę, nawet jeżeli stan zdrowia kobiety uniemożliwia jej świadczenie pracy.

ZAPAMIĘTAJ

Obecnie wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- **37** tygodni w przypadku urodzenia pięciorga dzieci przy jednym porodzie.

We wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego należy podać przewidywaną datę porodu, powołując

się na zaświadczenie wystawione przez lekarza oraz wskazać dzień, od którego planowany jest urlop. Należy również określić, jaki jest wymiar łączny przysługującego urlopu.

Wymiar przysługującego urlopu macierzyńskiego należy też podać na wstępie wniosku o skrócenie tego urlopu. We wniosku powinny się również znaleźć personalia dziecka, data jego porodu oraz personalia ojca, który będzie wykorzystywał dalszą część urlopu. Pracodawcę trzeba poinformować, od kiedy jest się gotowym do podjęcia pracy.

Formalności

7 dni przed pracą

Wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego musi być złożony pracodawcy na piśmie. Pracownica powinna to uczynić najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy.

Do wniosku jest ona zobowiązana dołączyć zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu. Termin ten musi przypadać bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

PODSTAWA PRAWNA

- **Art. 180, 183 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**

Danuta Klucz