

NASZ WSPÓLNY CEL TO  
**GODNE ŻYCIE**



**Ochrona macierzyństwa –  
urlop wychowawczy –  
zatrudnienie w niepełnym  
wymiarze czasu pracy**

---

## **Spis treści**

<b>1. Ochrona macierzyństwa</b>	<b>2</b>
<b>2. Zasiłek wychowawczy i ustawa o urlopie wychowawczym (informacje ogólne)</b>	<b>11</b>
a) Urlop wychowawczy	12
b) Zasiłek wychowawczy	20
c) Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie urlopu wychowawczego	27
<b>3. Roszczenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w myśl ustawy (Teilzeit- und Befristungsgesetz)</b>	<b>34</b>
<b>4. „Utrzymywanie kontaktu z zakładem pracy“ Doskonalenie zawodowe w okresie urlopu wychowawczego</b>	<b>40</b>
<b>5. Broszury i ulotki</b>	<b>43</b>

---

# 1. Ochrona macierzyństwa

Ochrona macierzyństwa jest ochroną zdrowia pracujących kobiet. Polega ona na kompleksowej i wczesnie rozpoczynającej się profilaktyce zdrowotnej matki i dziecka oraz finansowym zabezpieczeniu egzystencji matki w okresie ciąży i w pierwszych tygodniach po urodzeniu dziecka.

**Wiadomość o ciąży: powiadomienie pracodawcy** Celem zalecanego **powiadomienia** pracodawcy jest stworzenie możliwości prawomocnego zastosowania w interesie matki i dziecka przepisów opieki zdrowotnej i ochrony społecznej przewidzianych ustawą o ochronie macierzyństwa. Podany w zaświadczeniu lekarskim lub w zaświadczeniu położnej przypuszczalny termin porodu stanowi podstawę wyliczenia sześciotygodniowego terminu ustawowej ochrony.

**Okres ochrony macierzyństwa** Okres ochrony macierzyństwa rozpoczyna się **sześć tygodni przed narodzeniem** i kończy osiem tygodni po narodzinach dziecka (12 tygodni w przypadku porodu przedwczesnego i porodu mnogiego).



---

Przez ostatnich sześć tygodni przed narodzinami dziecka obowiązuje ogólny zakaz wykonywania pracy zawodowej przez przyszłe matki. Mogą one dalej pracować tylko wtedy, jeśli same zdecydowanie wyrażą na to gotowość. W każdej chwili mogą się z tego wycofać. Po narodzinach dziecka kobiety nie mogą wykonywać pracy zawodowej aż do upływu ósmego tygodnia (lub dwunastego w przypadku porodu przedwczesnego i porodu mnogiego). Chodzi tutaj o absolutny zakaz wykonywania pracy zawodowej.

W okresie ochrony macierzyństwa kobiety pracujące, ubezpieczone ustawowo, otrzymują zasiłek macierzyński w wysokości 13 euro na dzień, tzn. 364 euro lub 403 euro w zależności od długości miesiąca.

#### Zasiłek macierzyński

Kobiety pracujące, ubezpieczone prywatnie, nie otrzymują zasiłku macierzyńskiego liczonego w kwotach dziennych, lecz w kwocie jednorazowej za cały okres w wysokości 210 euro.



**Dodatek  
pracodawcy  
do zasiłku  
macierzyńskiego**

Pracodawca płaci „dodatek“ do zasiłku macierzyńskiego. Jego wysokość nie jest uzależniona od członkostwa w ustawowej kasie chorych i odpowiada całkowitej różnicy między 13 euro i przeciętnym wynagrodzeniem za pracę netto, przeliczanym na dzień kalendarzowy. Przeciętne wynagrodzenie za pracę netto, przeliczane na dzień kalendarzowy, zależy od zarobków z ostatnich trzech rozliczonych miesięcy kalendarzowych przed rozpoczęciem okresu ochrony macierzyństwa. Całkowity dochód netto z ostatnich trzech miesięcy dzieli się przez 90.

**Kobiety  
pracujące  
zawodowo  
w ramach  
zatrudnienia  
w tzw.  
„Mini-Jobs“  
a ochrona  
macierzyństwa**

Kobiety pracujące w ramach „Mini-Job“ mają w myśl prawa pracy takie same prawa jak ich koleżanki zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy. Prawa przysługujące kobietom pracującym w ramach „Mini-Job“ i przewidziane prawem pracy ustawowo lub wynikające ze zbiorowego układu pracy są przed nimi jednak niejednokrotnie zatajane.

---

Kobiety pracujące w ramach „Mini-Job“ w większości przypadków same nie są członkami ustawowej kasy chorych, lecz są ubezpieczone przez małżonka. Dlatego też otrzymują - tak jak kobiety ubezpieczone prywatnie - zasiłek macierzyński od Federalnego Urzędu Ubezpieczeń. Zasiłek ten wynosi maksymalnie 210 euro za okres ochrony i wypłacany jest tylko wtedy, jeśli spełniony jest jeden z następujących warunków:

- kobieta zatrudniona była na początku okresu ochrony (zalicza się do tego jednoznacznie także stosunek pracy w wymiarze ograniczonym, czyli „Mini-Job“),
- stosunek pracy został w trakcie trwania ciąży w sposób dozwolony rozwiązany przez pracodawcę. Jest to możliwe tylko za zgodą odpowiedzialnego organu kraju związkowego, np. urzędu nadzoru nad działalnością gospodarczą.

---

Wniosek o zasiłek macierzyński można złożyć w Federalnym Urzędzie Ubezpieczeń: Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn.

Kobiety pracujące, ubezpieczone prywatnie, oraz takie, które same nie są ubezpieczone ustawowo mogą otrzymać od momentu narodzin dziecka zasiłek wychowawczy w pełnej wysokości, który – nie tak, jak w przypadku kobiet ubezpieczonych ustawowo – nie jest przeliczany z zasiłkiem macierzyńskim.

**Stosunki zatrudnienia w tzw. „Gleitzone“ (wynagrodzenia między 400,01 i 800,00 euro)** Także kobiety zatrudnione w tzw. „Gleitzone“ otrzymują - tak jak wszystkie kobiety pracujące i ubezpieczone ustawowo - podczas okresu ochrony macierzyństwa zasiłek macierzyński od swojej kasy chorych, który pracodawca wyrównuje do wysokości wynagrodzenia netto.

**Wniosek o zasiłek macierzyński i dodatek pracodawcy** Kobiety pracujące, ubezpieczone ustawowo, składają **wniosek o zasiłek macierzyński w swojej kasie chorych**. Kobiety, które ubezpieczone są prywatnie lub same nie są

---

członkiem ustawowej kasy chorych otrzymują zasiłek macierzyński na wniosek od Federalnego Urzędu Ubezpieczeń - Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn.

Z roszczeniem o **dodatek pracodawcy do zasiłku macierzyńskiego należy wystąpić do samego pracodawcy.**

Okresy bez pracy w myśl zakazu zatrudnienia w związku z ustawowym okresem ochrony macierzyńskiej uznawane są za okresy zatrudnienia. Urlop wypoczynkowy przyszłych matek nie może zostać skrócony o czas ochrony macierzyńskiej.

**Ochrona macierzyńska a urlop**







Jeśli przed okresem zakazu zatrudnienia kobieta pracująca nie wykorzystała urlopu lub wykorzystała tylko jego część, może wykorzystać pozostały urlop po upływie czasu ochrony w bieżącym lub następnym roku urlopowym (inaczej niż ma to miejsce w federalnej ustawie o urloпах, gdzie okres przeniesienia urlopu ograniczony jest do pierwszego kwartału kolejnego roku kalendarzowego!). Jeśli po ochronie macierzyńskiej następuje urlop wychowawczy, wówczas niewykorzystanego urlopu należy udzielić po upływie urlopu wychowawczego w bieżącym lub następnym roku urlopowym.

**Ochrona  
macierzyńska a  
wynagrodzenia  
dodatkowe**

Jeśli z określonego powodu lub w określonych terminach pracodawca udziela dodatkowych świadczeń do bieżącego wynagrodzenia (np. trzynasta pensja lub dodatek urlopowy), wówczas prawo do nich mają także kobiety, co do których obowiązuje zakaz zatrudnienia w związku z ustawowym okresem ochrony macierzyńskiej (patrz: obowiązujący zbiorowy układ pracy, porozumienie zakładowe lub postanowienia umowy o pracę).

---

Od początku ciąży do czterech miesięcy po narodzinach dziecka **niedopuszczalne jest zwolnienie kobiety z pracy** (z niewielkimi wyjątkami). Zakaz ten obowiązuje pod warunkiem, że w momencie składania kobiecie wypowiedzenia pracodawca wiedział o istnieniu ciąży lub że poinformowany został o ciąży w ciągu dwóch tygodni od wręczenia wypowiedzenia. Zakaz zwolnienia z pracy obowiązuje wyłącznie wtedy, jeśli pracodawca dysponował pewną wiedzą.

**Ochrona przed wypowiedzeniem**

Jeśli pracująca kobieta posiada umowę o pracę na czas określony, wówczas stosunek pracy kończy się wraz z upływem przewidzianego w umowie terminu także wtedy, jeśli kobieta zajdzie w ciążę lub znajduje się w trakcie ochrony macierzyńskiej. W niektórych szczególnych przypadkach może istnieć roszczenie dalszego zatrudnienia.

**Przyszła matka i narodziny dziecka w przypadku umowy o pracę na czas określony**

Może mieć to miejsce np. wtedy, kiedy podobne stosunki pracy zostają przedłużone, a tylko stosunek pracy kobiety w ciąży lub młodej matki nie

---

zostaje przedłużony albo wtedy, gdy w zakładzie stosowana jest praktyka (regularność) przedłużania umów o pracę na czas określony, lub też w przypadku pracy w ramach projektu, jeśli nie został jeszcze osiągnięty limit dopuszczalności podpisywania umów na czas określony, projekt nie jest jeszcze zakończony i nie miały dotychczas miejsca żadne reklamacje odnośnie wykonywanej pracy.

W razie wątpliwości należy skonsultować się z radą zakładową lub lokalnym biurem IG Metall.



---

## **2. Federalna ustawa o zasiłku wychowawczym i urlopie wychowawczym (w skrócie: BEEG)**

Ustawa o zasiłku wychowawczym i urlopie wychowawczym została nowelizowana i od 1 stycznia 2007 roku daje rodzicom od momentu narodzin dziecka dużo nowych możliwości. W stosunku do dzieci urodzonych przed 1 stycznia 2007 roku nadal obowiązują przepisy starej ustawy o zasiłku wychowawczym.

Powodem nowelizacji był m. in. fakt, że kobiety i mężczyźni pragną pracować zawodowo także po narodzinach dziecka. Ustawa BEEG kieruje się ideą pracujących rodziców, którzy po partnersku organizują wychowanie dziecka. Nowe uregulowania mają stworzyć więcej możliwości wyboru przy podziale zadań w rodzinie, większą niezależność finansową, lepsze możliwości pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym oraz zwiększyć atrakcyjność korzystania z urlopu wychowawczego przez mężczyzn.

---

## a) Urlop wychowawczy (Elternzeit)

**Czym jest urlop wychowawczy** Urlop wychowawczy to osobiste, prywatnoprawne roszczenie o zwolnienie z pracy w celu opieki i wychowywania dzieci.

**Kto może wziąć urlop wychowawczy?** Wszyscy pracujący - kobiety i mężczyźni -, którzy jako rodzice pragną opiekować się dzieckiem, z którym żyją w jednym gospodarstwie. W trakcie trwania urlopu wychowawczego nie wykonuje się żadnej pracy zawodowej bądź też żadnej pracy zawodowej na pełen etat. Dozwolone jest wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze do 30 godzin tygodniowo.

**Jak długo przysługuje mi urlop wychowawczy?** Maksymalnie przez 3 lata do ukończenia trzeciego roku życia przez dziecko, przy czym za zgodą pracodawcy maksymalnie 12 miesięcy może zostać przeniesionych do wykorzystania przed ukończeniem przez dziecko ósmego roku życia. Tym samym ma zostać stworzona możliwość lepszego wsparcia dziecka w okresie rozpoczęcia szkoły. Część urlopu wychowawczego - maksymalnie do dwunastu miesięcy - może za zgodą pracodawcy zostać przeniesiona na okres do ukończenia



ósmego roku życia przez dziecko także wtedy, kiedy dochodzi do nakładania się okresów urlopowych ze względu na krótkie odstępy czasu między porodami lub porody mnogie. Ostatecznie wykorzystanie urlopu wychowawczego jest roszczeniem indywidualnym, tzn. każdy rodzic ma możliwość skorzystania z niego przez maksymalnie 3 lata (do ukończenia trzeciego roku życia przez dziecko).

Ojciec i matka mogą wziąć urlop wychowawczy oddzielnie, mogą wziąć go na przemian lub też wspólnie.

Każdy rodzic (niezależnie od drugiego) może rozłożyć urlop wychowawczy na dwa etapy. To uregulowanie obowiązuje dla stosunku pracy każdego z rodziców oddzielnie. Dalszy podział jest możliwy tylko za zgodą pracodawcy.

**Jak mogę  
rozplanować  
urlop  
wychowawczy?**

---

**Czy pracodawca może zabronić mi skorzystania z urlopu wychowawczego?** Nie, urlop wychowawczy nie wymaga zgody pracodawcy. Jeśli jednak jedno z rodziców pragnie przenieść maksymalnie 12 miesięcy swojego urlopu na okres do ukończenia ósmego roku życia przez dziecko, konieczna jest wówczas zgoda pracodawcy. Jeśli w międzyczasie zmienił się pracodawca, nowy pracodawca nie jest zobowiązany do uznania przeniesienia części urlopu i reszta urlopu przepada. Inaczej sprawa wygląda przy przejściu przedsiębiorstwa na innego właściciela: tutaj nowy pracodawca musi akceptować wcześniejsze porozumienie.

**Kiedy urlop wychowawczy nabiera mocy obowiązującej?** Urlop wychowawczy nabiera mocy obowiązującej, kiedy pracujący rodzic w terminie - najpóźniej na 7 tygodni przed początkiem urlopu wychowawczego - złoży wobec pracodawcy odpowiednie oświadczenie. Oświadczenie takie musi zawierać wolę skorzystania z urlopu wychowawczego oraz informacje dotyczące okresów na przestrzeni dwóch lat, w których planowane jest wzięcie urlopu wychowawczego. Pracodawca powinien potwierdzić urlop wychowawczy.

---

Przed złożeniem u pracodawcy wniosku o urlop wychowawczy i wiążącym ustaleniem jego warunków, długość urlopu powinna zostać starannie przemyślana. Jeśli przy ustalaniu urlopu wychowawczego nie zostanie złożony wniosek na cały okres dwóch lat, których warunki muszą zostać ustalone już przy pierwszorazowym żądaniu urlopu, przedłużenie możliwe jest wyłącznie za zgodą pracodawcy.

**Wcześniejsze  
zakończenie lub  
przedłużenie  
urlopu  
wychowawczego**

Pracodawca musi wyrazić zgodę na **przedłużenie** urlopu wychowawczego (do jego pełnej długości), jeśli małżonkowie dokonali podziału urlopu wychowawczego między sobą, ale przewidziany podział nie może dojść do skutku z ważnego powodu.

Zamiar wzięcia kolejnego urlopu wychowawczego, następującego bezpośrednio po okresie dwuletnim, nie wymaga zgody pracodawcy. Zgłoszenie urlopu wychowawczego na okres trzeciego roku życia dziecka musi wpłynąć do pracodawcy pisemnie na siedem tygodni przed rozpoczęciem urlopu.

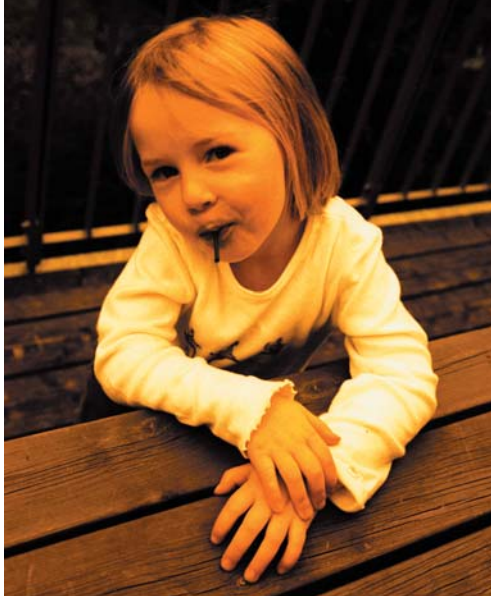


---

Na przedwczesne **zakończenie** urlopu w związku z narodzinami kolejnego dziecka lub w związku ze szczególnie trudną sytuacją (np. ciężka choroba, inwalidztwo lub śmierć drugiego rodzica lub dziecka bądź też poważne finansowe zagrożenie egzystencji rodziców) pracodawca ma prawo nie wyrazić zgody wyłącznie w formie pisemnej, w ciągu czterech tygodni i z ważnych powodów, uwarunkowanych sytuacją zakładu pracy.

**Narodziny kolejnego dziecka w trakcie trwania urlopu wychowawczego** Jeśli w trakcie trwania urlopu wychowawczego urodzi się kolejne dziecko, bieżący urlop wychowawczy nie zostaje przez to automatycznie zakończony. Urlop pozostaje w swojej pierwotnej formie. Kolejny urlop wychowawczy na drugie dziecko może rozpocząć się w związku z tym dopiero po zakończeniu urlopu wychowawczego na pierwsze dziecko.

Jeśli np. opieka nad dzieckiem uregulowana zostanie przez rodziców na nowo, wówczas za zgodą pracodawcy pierwszy urlop wychowawczy może zostać przedwcześnie zakończony.



Na przedwczesne zakończenie urlopu w związku z narodzinami kolejnego dziecka pracodawca ma prawo nie wyrazić zgody wyłącznie w formie pisemnej, w ciągu czterech tygodni i z ważnych powodów, uwarunkowanych sytuacją zakładu pracy.

Urlop wypoczynkowy może zostać skrócony proporcjonalnie do każdego pełnego miesiąca urlopu wychowawczego o jedną dwunastą (nie obowiązuje to dla urlopu wychowawczego przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy!). Pozostałą część urlopu wypoczynkowego pracodawca musi udzielić po zakończeniu urlopu wychowawczego w bieżącym lub kolejnym roku urlopowym. Urlop wypoczynkowy jest przenoszony automatycznie.

**Urlop  
wychowawczy  
a urlop  
wypoczynkowy**

---

Urlop wypoczynkowy bezpośrednio po okresie ochrony macierzyńskiej wliczany jest w okres urlopu wychowawczego.

Poprzez narodziny drugiego dziecka ulega wydłużeniu okres przeniesienia urlopu wypoczynkowego, jeśli kolejny urlop wychowawczy rozpoczyna się bezpośrednio po pierwszym. Przeniesiony pozostały urlop może zostać wykorzystany w roku bieżącym lub w kolejnym roku urlopowym po zakończeniu kolejnego urlopu wychowawczego.

Jeśli stosunek pracy ulega zakończeniu podczas trwania lub wraz z zakończeniem urlopu wychowawczego, wówczas za pozostały urlop zostaje wypłacony ekwiwalent pieniężny.

**Urlop wychowawczy a wynagrodzenia dodatkowe** BEEG nie reguluje wyraźnie kwestii wynagrodzeń dodatkowych (np. trzynasta pensja i dodatek urlopowy). To, czy dodatkowe wynagrodzenia przysługują także rodzicom na urlopie wychowawczym, zależy w konkretnych przypadkach od danego zbiorowego układu pracy, porozumienia zakładowego

---

lub umowy o pracę. Jeśli nie ma wyraźnego uregulowania tej kwestii, kryteria świadczenia określa pracodawca.

Dodatkowe wynagrodzenia muszą zostać wypłacone w trakcie trwania urlopu wychowawczego wtedy, jeśli nie są one związane z wydajnością pracy (która podczas urlopu wychowawczego nie jest uzyskiwana), lecz z przynależnością do zakładu. Jeśli wynagrodzenie ma charakter mieszany, nie może ono bez wyraźnego uregulowania zostać zmniejszone lub całkowicie wykluczone.



---

## b) Zasiłek wychowawczy

**Czym jest zasiłek wychowawczy?** Zasiłek wychowawczy to świadczenie zastępujące wynagrodzenie, wypłacane od dnia narodzin dziecka do ukończenia przez nie dwunastego względnie czternastego miesiąca życia.

**Kto otrzymuje zasiłek wychowawczy?** Prawo do zasiłku wychowawczego posiada ten, kto (podobnie jak w przypadku urlopu wychowawczego) żyje z dzieckiem w jednym gospodarstwie, sam opiekuje się dzieckiem i wychowuje je oraz nie wykonuje żadnej pracy zawodowej bądź też żadnej pracy zawodowej na pełen etat (do 30 godzin tygodniowo lub w ramach kształcenia zawodowego). Również ojcowie pozamałżeńscy mogą otrzymać zasiłek wychowawczy jeszcze przed formalnym stwierdzeniem ojcostwa, o ile są w stanie uprawdopodobnić uznanie ojcostwa.

**Jak długo wypłacany jest zasiłek wychowawczy?** Zasiłek wychowawczy wypłacany jest maksymalnie do czternastego miesiąca życia dziecka. Jeden rodzic może złożyć wniosek o wypłacanie zasiłku wychowawczego przez minimum 2 miesiące i maksymalnie przez 12 miesięcy (wyjątek: osoby samotnie wychowujące dzieci). Aby otrzymać

---

zasiłek wychowawczy przez pełne 14 miesięcy, drugi rodzic musi złożyć wniosek o zasiłek wychowawczy na przynajmniej 2 miesiące.

Wyjątek stanowią tutaj bezrobotni: otrzymują oni zasiłek wychowawczy tylko przez 12 miesięcy.

Obydwaj partnerzy mogą także jednocześnie pobierać zasiłek wychowawczy. Ilość miesięcy zmniejsza się wówczas odpowiednio.

Okres pobierania zasiłku wychowawczego przy zachowaniu takiej samej wysokości środków może zostać przedłużony jednokrotnie o taki sam okres czasu. Jeden rodzic może pobierać połowę zasiłku wychowawczego przez okres do 24 miesięcy.

Wysokość zasiłku wychowawczego wynosi 67% indywidualnego zryczałtowanego wynagrodzenia netto, nie mniej niż 300 euro i maksymalnie 1.800 euro miesięcznie (67% od maksymalnie 2.700 euro, które uwzględniane są jako dochód netto).

**Ile pieniędzy  
otrzymam?**



**W jaki sposób wylicza się wysokość zasiłku wychowawczego?** Wysokość zasiłku wychowawczego obliczana jest na podstawie przeciętnego dochodu osoby składającej wniosek w ostatnich dwunastu miesiącach kalendarzowych przed narodzinami dziecka względnie przed wykorzystanym okresem ochrony macierzyńskiej. Ten przedział czasowy obowiązuje także wtedy, jeśli nie była zachowana ciągłość zatrudnienia.

Nie uwzględnia się miesięcy kalendarzowych, w których

- wypłacany był zasiłek macierzyński lub
- zasiłek wychowawczy na urodzone wcześniej dziecko lub
- sprawowana była służba wojskowa lub zastępcza

lub

- doszło do zmniejszenia dochodów wskutek spowodowanej ciężką chorobą (konieczne jest przedłożenie zaświadczenia lekarskiego!).

---

Zamiast tych miesięcy uwzględniane są wówczas miesiące wcześniejsze. W takich wypadkach zasiłek wychowawczy nie ulega zmniejszeniu.

Dochód netto wynika z zaświadczeń o zarobkach wydawanych przez pracodawcę.

**Obliczanie uwzględnianego miesięcznego dochodu netto**

W przypadku pracy w ramach umowy o pracę od dochodu brutto odliczane są w pierwszej kolejności jednorazowe płatności, np. trzynasta pensja lub dodatek urlopowy.

Następnie odliczany jest podatek od wynagrodzenia łącznie z podatkiem kościelnym i dodatkiem solidarnościowym, składki na ubezpieczenia społeczne łącznie ze składkami na promocję zatrudnienia oraz zryczałtowana składka ubezpieczeniowa pracobiorcy w wysokości 77 euro miesięcznie (rocznie 920 euro).

Tak. Przed narodzinami dziecka przyszli rodzice mogą dokonać zmiany klasy podatkowej, aby w ten sposób otrzymać wyższy zasiłek wychowawczy.

**Czy dozwolona jest zmiana klasy podatkowej w celu uzyskania wyższego zasiłku wychowawczego?**



---

Jeśli tylko jeden z rodziców chce pobierać zasiłek wychowawczy, wówczas możliwie wczesna zmiana klas podatkowych może się opłacać, ewentualnie nawet jeszcze przed zajściem w ciążę. Przypadające po takiej zmianie wyższe potrącenia podatku w przypadku partnera zwrócone zostaną danej parze wraz z rocznym rozliczeniem podatkowym.

**W jaki sposób uwzględniane są dochody, które nie stanowią dochodów z pracy?**

Do dochodów, nie stanowiących dochodów z pracy, należą np. wyrównanie do wynagrodzenia za pracę w niepełnym wymiarze godzin, zasiłek chorobowy, renty, stypendia, BAföG lub zasiłek dla bezrobotnych. Te płatności nie stanowią podstawy obliczania zasiłku wychowawczego i zmniejszają tym samym odpowiednio wysokość należnego zasiłku wychowawczego.

**Jaki zasiłek wychowawczy przysługuje osobom o niskich dochodach?**

Osoby o niskich dochodach w wysokości poniżej 1.000 euro netto otrzymują podwyższony zasiłek wychowawczy. Na każde 20 euro, o które ich dochód jest niższy od 1.000 euro, otrzymują oni 1 punkt procentowy dodatkowo do 67%.

---

Zasiłek macierzyński (łącznie z dodatkiem pracodawcy) zaliczany jest całkowicie z dokładnością co do dnia na poczet zasiłku wychowawczego matki. Nie jest tutaj zaliczany jednorazowy zasiłek macierzyński w wys. 210 euro, wypłacany przez BVA (patrz: str. 7).

**Jak zaliczany jest zasiłek macierzyński na poczet zasiłku wychowawczego?**

Jeśli po narodzinach dziecka zostają wypłacane świadczenia zastępcze (czyli zasiłek dla bezrobotnych, zasiłek chorobowy, wynagrodzenie za pracę w niepełnym wymiarze godzin lub renta) lub inne uzależnione od dochodów świadczenia socjalne (np. zasiłek dla bezrobotnych ALG II, pomoc socjalna, alimenty, dodatek mieszkaniowy, dodatek na dzieci), zaliczane są one na rzecz zasiłku wychowawczego, o ile wysokość zasiłku wychowawczego przekracza 300 euro.

**Jaki wpływ ma zasiłek wychowawczy na inne świadczenia?**

**Uwaga:** W przypadku wieloraczków obowiązuje podwyższona kwota wolna od zaliczeń w wysokości 300 euro na drugie i każde kolejne dziecko. W razie skorzystania z przedłużonego okresu wypłaty zasiłku wychowawczego obowiązuje zmniejszona o połowę kwota wolna od zaliczeń w wys. z reguły 150 euro.

## Z dochodem

67% przeciętnego wynagrodzenia netto ostatnich 12 miesięcy bez ochrony macierzyńskiej. Co najmniej 300 euro, maksymalnie 1.800 euro miesięcznie dla osób pracujących w ramach umowy o pracę, na własny rachunek, znajdujących się w trakcie nauki zawodu, studiujących z dodatkowymi dochodami. Praca w niepełnym wymiarze do 30 godzin tygodniowo jest możliwa.



### **Pary:**

12 miesięcy plus  
2 miesiące  
partnera



**Osoby  
samotnie  
wychowujące  
dzieci:**  
14 miesięcy



## Bez dochodu

300 euro miesięcznie – ewentualnie dodatkowo do innych świadczeń socjalnych.



**Pary i osoby  
samotnie  
wychowujące  
dzieci:**  
12 miesięcy



- W przypadku porodów mnogich zasiłek wychowawczy wzrasta o 300 euro za każde dziecko.
- Rodziny z kilkorgiem dzieci otrzymują dodatkowo tzw. premię dla rodzeństwa w wys. 10 % lub co najmniej 75 euro.
- Okres wypłaty można wydłużyć jednokrotnie, wówczas wysokość miesięcznego świadczenia zmniejsza się o połowę.

---

## **c) Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie urlopu wychowawczego**

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie urlopu wychowawczego jest dozwolone do maksymalnie 30 godzin tygodniowo dla każdego z rodziców.

Jeśli obydwój rodzice znajdują się wspólnie na urlopie wychowawczym, obydwój mogą podjąć pracę w wymiarze do 30 godzin tygodniowo każdy (razem 60 godzin). Ojcowie i matki nie są zatem zmuszeni do przerywania pracy zawodowej i mogą pomimo tego sami przejąć opiekę nad dzieckiem.

Jeśli nie dojdzie do porozumienia między pracodawcą i pracobiorcą, wówczas pod pewnymi warunkami istnieje zaskarżalne roszczenie o zredukowanie czasu pracy na okres trwania urlopu wychowawczego.

**Czym jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie urlopu wychowawczego?**

**Czy istnieje roszczenie prawne o zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie urlopu wychowawczego?**



Szczegółowe kryteria:

- Pracodawca zatrudnia z reguły więcej niż 15 osób (bez uczniów zawodu)
- Stosunek pracy trwa dłużej niż 6 miesięcy
- Czas pracy przez okres przynajmniej dwóch miesięcy jest skrócony do 15 - 30 godzin tygodniowo
- Termin złożenia wniosku: 7 tygodni przed rozpoczęciem pracy w zmienionym systemie
- Brak ważnych przyczyn uwarunkowanych sytuacją firmy

**Zasiłek wychowawczy przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy** Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy do 30 godzin tygodniowo nie jest przeszkodą do zachowania roszczenia o zasiłek wychowawczy. Dochody z takiej formy zatrudnienia będą jednak uwzględniane przy wyliczaniu zasiłku wychowawczego.

---

Wszyscy rodzice, którzy są uprawnieni do skorzystania z urlopu wychowawczego i są zatrudnieni od co najmniej 6 miesięcy u pracodawcy (który zatrudnia więcej niż 15 osób, nie licząc uczniów zawodu).

Nie, w zasadzie nie trzeba uzasadniać wniosku o skrócenie czasu pracy w okresie urlopu wychowawczego. We wniosku musi zostać jednak podany początek i zamierzany wymiar zredukowania czasu pracy. Należy podać także zamierzany podział czasu pracy.

Pracodawca nie może zapobiec skorzystaniu z urlopu wychowawczego, tzn. całkowitej nieobecności w pracy. Może on jednak wystąpić przeciwko przejściu na system zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w trakcie urlopu wychowawczego na skutek tzw. „ważnych przyczyn uwarunkowanych sytuacją w zakładzie”. Jeśli wnioskodawca pragnie wprawdzie skorzystać z urlopu wychowawczego, ale jest zdany na zatrudnienie w niepełnym wymiarze

**Kto może pracować w systemie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie urlopu wychowawczego?**

**Czy muszę uzasadniać swoją wolę podjęcia pracy w ramach zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy?**

**Czy pracodawca może odmówić mi przejścia na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy?**

---

czasu pracy ze względów finansowych, powinien skorzystać z urlopu wychowawczego tylko pod warunkiem umożliwienia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli nie uda się znaleźć uregulowania odnośnie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w drodze wzajemnego porozumienia z pracodawcą, pozostaje jako ostatnia możliwość postępowania przed sądem pracy. Na pracodawcy spoczywa wówczas ciężar dowodu odnośnie powodów, dla których wniosek o zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy został odrzucony.

**Czy po zakończeniu urlopu wychowawczego otrzymam ponownie moje poprzednie stanowisko?** Jeśli pracobiorca sam nie zakończy stosunku pracy w trakcie trwania urlopu wychowawczego, wówczas stosunek pracy jest wznowiony całkowicie wraz z zakończeniem urlopu wychowawczego. Pracodawca musi ponownie zatrudnić pracobiorcę na warunkach zgodnych z umową o pracę. Nie istnieje jednak roszczenie o poprzednie stanowisko. Pracodawca może ewentualnie przydzielić pracobiorcy inne, ale równorzędne stanowisko.

---

### **Ogólna wskazówka:**

W okresie, w którym nie można oczekiwać podjęcia pracy ze względu na wychowywanie dziecka, można zażądać wsparcia finansowego na pokrycie kosztów związanych z opieką nad dzieckiem. Aktualne zmiany w prawie alimentacyjnym unaoczniają jednak, że rodzic opiekujący się dzieckiem musi przedstawić szczególne powody i dowody, które przemawiałyby za przedłużeniem owego wsparcia finansowego na okres po ukończeniu przez dziecko 3 roku życia. Jeśli nie ma ku temu powodów wówczas rodzic opiekujący się dzieckiem musi wcześniej rozpocząć pracę na pełen etat.





---

**Urlop wychowawczy – zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy a ochrona przed zwolnieniem u „własnego” pracodawcy**

Pracodawca nie może złożyć wypowiedzenia od momentu złożenia wniosku o urlop wychowawczy, maksymalnie jednak na 8 tygodni przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego, oraz w trakcie jego trwania. Obowiązuje to także wtedy, kiedy zatrudniony/-a pracuje podczas urlopu wychowawczego u „własnego” pracodawcy w niepełnym wymiarze czasu pracy do 30 godzin tygodniowo (urlop wychowawczy-zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy).

Jeśli urlop wychowawczy zostanie podzielony na etapy, wówczas ochrona przed wypowiedzeniem obowiązuje tylko we wskazanych etapach.

**Urlop wychowawczy – zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy u „innego” pracodawcy**

W trakcie trwania urlopu wychowawczego możliwe jest podjęcie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy do 30 godzin tygodniowo także u „innego” pracodawcy. „Inny” pracodawca jest wówczas drugim pracodawcą.



Urlop wychowawczy u pierwszego pracodawcy działa jak nieobecność w pracy. Stosunek pracy pozostaje nienaruszony i zostaje wznowiony po zakończeniu urlopu wychowawczego w swojej pierwotnie ustalonej formie.

Pracownicy, którzy pragną podjąć pracę w niepełnym wymiarze czasu u „innego“ pracodawcy, podczas kiedy złożyli oni wniosek o urlop wychowawczy u własnego pracodawcy, potrzebują zgody własnego pracodawcy, chyba że chodzi tutaj o kontynuację drugiego stosunku pracy, zawartego jeszcze przed narodzinami dziecka.

Pracodawca może odmówić zgody w ciągu czterech tygodni wyłącznie z istotnych przyczyn, uwarunkowanych sytuacją w zakładzie pracy.

**Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem w myśl BEEG nie obowiązuje w stosunku do innych pracodawców, u których nie korzysta się z urlopu wychowawczego.**

**Ochrona przed wypowiedzeniem u „innego“ pracodawcy**

---

### 3. Roszczenie o zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w myśl ustawy Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Istnieje możliwość dalszego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy także po urlopie wychowawczym. Podstawą prawną zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest wówczas ustawa Teilzeit- und Befristungsgesetz w jej aktualnie obowiązującym brzmieniu.

#### Co reguluje nowa ustawa TzBfG?

Podstawą uregulowań prawnych ustawy jest popieranie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, określenie warunków dopuszczalności umów o pracę na czas określony oraz zapobieganie dyskryminacji osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz osób zatrudnionych na czas określony. Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy to takie, których regularny tygodniowy czas pracy jest krótszy niż czas pracy porównywalnych pracowników zatrudnionych na pełen etat. Są to również takie osoby, które pracują w wymiarze ograniczonym (tzw. praca na bazie 400 euro lub „Mini-Jobs“).

---

Roszczenie prawne do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy mają osoby, których stosunek pracy trwa dłużej niż 6 miesięcy i których pracodawca zatrudnia co najmniej 15 osób (bez uczniów zawodu).

**Kto ma prawo do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy?**

Nie, ale musi zostać podany zamierzany wymiar zredukowania czasu pracy (np. 25 zamiast 35 godzin w tygodniu). Ponadto osoby zatrudnione powinny podać także zamierzany podział czasu pracy na przestrzeni tygodnia (np. od poniedziałku do czwartku przez cały dzień albo od poniedziałku do piątku tylko od godz. 8.00 do 14.00 itd.)

**Czy muszę uzasadniać wolę zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy przed pracodawcą?**

Ustawa Teilzeit- und Befristungsgesetz nie wymaga żadnej określonej formy zgłoszenia woli zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ze względów dowodowych należy złożyć wniosek w formie pisemnej.

**Na co muszę zwracać uwagę przy zgłoszeniu woli zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy?**

Najpóźniej na trzy miesiące przed żądanym początkiem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnieni muszą dochodzić swoich roszczeń o zredukowanie czasu pracy u pracodawcy.

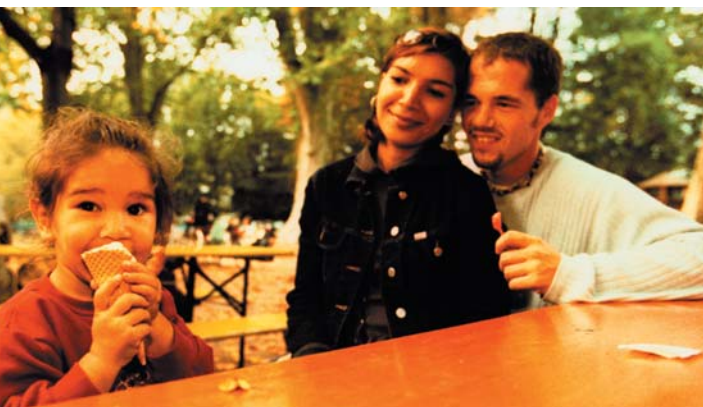
**Jaka jest dalsza procedura po zgłoszeniu przeze mnie woli zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy?**

---

Po złożeniu wniosku pracodawca „musi“ rozważyć wspólnie z osobą zainteresowaną wolę zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w celu zawarcia porozumienia. Zakończeniem wspólnych ustaleń byłoby porozumienie dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

**Czy pracodawca może odmówić mi przejścia na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy? Co mogę wtedy zrobić?**

Jeśli pracownik i pracodawca nie znaleźli wspólnego rozwiązania, wówczas możliwe są różne reakcje. Pracodawca może w ogóle nie zareagować aż do najpóźniej jednego miesiąca przed wnioskowanym początkiem zatrudnienia w niepełnym



---

wymiarze czasu pracy. Wówczas podział i zredukowanie czasu pracy wchodzi w życie zgodnie z wolą pracobiorcy po upływie miesiąca. Pracobiorca pisemnie odmawia zgody na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (zredukowanie i/lub podział czasu pracy). Musi to uczynić najpóźniej na miesiąc przed wnioskowanym początkiem zredukowania czasu pracy.

Pracodawca nie musi uzasadniać swojej odmowy. Wprawdzie trudno jest wszczynać spór ze swoim pracodawcą w ramach istniejącego, dobrze funkcjonującego stosunku pracy, ale należy wziąć pod uwagę możliwość wymuszenia roszczenia o zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy przed sądem pracy.

W toku takiego postępowania pracodawca (a nie pracobiorca) musi dowieść całkowicie, iż ma uwarunkowane sytuacją w zakładzie pracy powody, dla których udzielił odmowy.

---

**Czy mogę bez problemu wrócić do swojego pierwotnego czasu pracy?**

Zależy to od rodzaju podpisanego z pracodawcą porozumienia w sprawie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Mogło zostać podpisane porozumienie w sprawie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Nie istnieje wówczas roszczenie prawne o powrót do pracy na pełen etat, lecz tylko uprzywilejowane uwzględnienie przy obsadzaniu wolnych miejsc pracy na pełen etat. W tym wypadku powrót do pracy na pełen etat może ewentualnie okazać się problemem. Istnieje jednak możliwość porozumienia z pracodawcą odnośnie zredukowania czasu pracy na czas ściśle określony, np. na 24 miesiące. Po tym umownie określonym czasie ponownie obowiązuje ustalony pierwotnie czas pracy (pełny wymiar godzin).

**Wskazówka:** W zasadzie nie istnieje roszczenie o zredukowanie czasu pracy na czas określony. Bezwzględne ograniczenie czasowe może doprowadzić do tego, że wniosek będzie niedopuszczalny. A wtedy pracodawca może swobodnie decydować o tym, czy przyjmie on

---

wniosek o zmianę umowy o pracę czy też go odrzuci. Jeśli nie odrzuci go z zachowaniem formy i terminu, wówczas nie ma zastosowania fikcja zgody w myśl § 8 ustęp 5 zdanie 2 ustawy TzBfG. Dlatego też we wniosku o czasowe ograniczenie w każdym przypadku powinna znaleźć się klauzula, że w razie odrzucenia wniosku złożony zostanie wniosek o zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony.

Pracodawca nie może jednostronnie zmienić ustalonego zredukowania czasu pracy (np. 25 zamiast 35 godzin tygodniowo). Może jednak, o ile istnieje „przeważający interes, uwarunkowany sytuacją zakładu pracy“, zmienić jednostronnie podział czasu pracy na różne dni tygodnia. Musi zachować tutaj (ustnie lub pisemnie) miesięczny okres poinformowania.

Dalsze skrócenie lub wydłużenie czasu pracy możliwe jest wyłącznie za zgodą pracodawcy.

**Czy pracodawca może zmienić istniejące porozumienie w sprawie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy?**

**Zmiana postanowień o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy przez pracobiorcę**



---

## **4. „Utrzymywanie kontaktu z zakładem pracy“**

### **Doskonalenie zawodowe w okresie urlopu wychowawczego**

Procesy i organizacja pracy podlegają szybkim zmianom. I właśnie osoby zatrudnione, które znajdują się na urlopie wychowawczym, mają problemy z nadążaniem za tym rozwojem. Kiedy wracają do zakładu pracy po roku lub po kilku latach, niejednokrotnie zastają całkowicie zmienione miejsce pracy z całkowicie nowymi wymaganiami. Osoby powracające często obawiają się, że nie są już w stanie stanąć na wysokości zadania.

Stąd też bardzo ważne jest, aby koleżanki i koledzy, znajdujący się na urlopie wychowawczym, otrzymywali i korzystali z możliwości pozostania w kontakcie z wykonywanym zawodem, uzyskania informacji na temat zmian, jeśli takowe będą zachodzić, odświeżenia swojej dotychczasowej lub zdobycia nowej wiedzy fachowej.

---

## **Celem powinno być:**

Utrzymywanie kontaktu z zakładem pracy przez zatrudnionych, znajdujących się na urlopie wychowawczym, i branie przez nich udziału w doskonaleniu zawodowym.

Utrzymywanie i dopasowywanie kwalifikacji zawodowych (udział w ogólnych i ewentualnie w specjalnie na potrzeby zakładu organizowanych programach szkoleniowych).

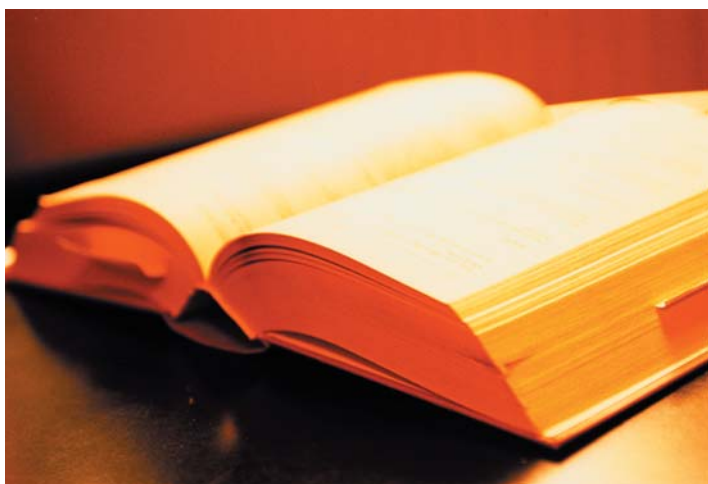
Utrzymywanie kontaktu z zakładem pracy (zastępstwa urlopowe lub chorobowe oraz ewentualnie drobne prace projektowe, aby nie stracić kontaktu z pracą).



---

### **Dalsze informacje:**

Dalsze informacje można uzyskać w radzie zakładowej, u przedstawicieli związku zawodowego IG Metall lub bezpośrednio w biurze lokalnym IG Metall.



---

## **5. Nasze broszury i ulotki na temat ochrony macierzyńskiej, urlopu wychowawczego, zasiłku wychowawczego i zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy**

### **Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy**

„Ustawa o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy – szansa także dla mężczyzn“ (ulotka)

„Niepełny wymiar czasu pracy: zastosowanie aktualnej ustawy w zakładzie pracy – wskazówki dla rad zakładowych“ (broszura)

### **Ochrona macierzyńska i urlop wychowawczy**

„Myśleć za dwoje – informacje o ochronie macierzyńskiej“ (broszura i ulotka)

„Zasiłek wychowawczy – nowa szansa dla ojców i matek“ (broszura)

„Nowa szansa dla ojców – informacje o urlopie wychowawczym“ (ulotka)

„Czas dla dziecka – informacje o federalnej ustawie o zasiłku wychowawczym i urlopie wychowawczym (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)“ (ulotka)

„Kiedy dziecko jest chore – nieobecność w pracy na wypadek choroby dziecka“ (ulotka)

Nasze broszury i ulotki można zamówić pojedynczo przez internet [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) lub otrzymać w lokalnym biurze IG Metall.

---

**Stopka redakcyjna:**

IG Metall-Vorstand

FB Frauen- und Gleichstellungspolitik,

FB Sozialpolitik / Ressort Arbeitsrecht

Opracowanie tekstu: Isaf Gün

Opracowanie graficzne: kus-design, Mannheim

Zdjęcia: Sven Ehlers; Ingram

Druk: apm AG, Darmstadt

grudzień 2009