

W przypadku umowy o pracę na czas określony pracownica w ciąży nie musi się obawiać o swoje przywileje. Przysługują jej takie same prawa jak pracownicy zatrudnionej na umowę o pracę na czas nieokreślony, jednak kluczowy jest termin zakończenia umowy.

Jeśli umowa kończy się w trakcie ciąży, zostaje ona przedłużona do dnia porodu. Dzień porodu jest ostatnim dniem zatrudnienia. Nie przysługuje urlop macierzyński ani wychowawczy, ale przysługuje zasiłek macierzyński (jak każdej kobiecie, która ma opłacane składki chorobowe) wypłacany przez ZUS.

Problem pojawia się wtedy, gdy umowa kończy się na samym początku ciąży. Przedłużeniu bowiem ulega tylko umowa, która kończy się w momencie odpowiedniego zaawansowania ciąży.

Art. 177 § 3 k.p. mówi, że umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Upływ trzeciego miesiąca ciąży następuje z upływem trzech miesięcy księżycowych, które obejmują trzy czterotygodniowe lub trzy 28-dniowe okresy trwania ciąży.

Od 17 czerwca 2013 r. urlop macierzyński został wydłużony o 26-tygodniowy urlop rodzicielski, dodatkowy urlop macierzyński został wydłużony do maksymalnie 6 lub 8 tygodni. Zatem ubezpieczone kobiety mogą obecnie korzystać z zasiłku macierzyńskiego przez rok, a nawet dłużej.

Zmieniła się podstawa wymiaru zasiłku. Nie jest już to 100% wymiaru, teraz zależy to od tego, na jakie urlopy zdecydują się rodzice i kiedy to zadeklarują.

Co ważne, nie ma możliwości uzyskania zasiłku przy umowie o dzieło, ponieważ nie da się od niej odprawdzić składki chorobowej.