

■ Czym jest rodzinny kapitał opiekuńczy?

Rodzinny kapitał opiekuńczy to rodzaj świadczenia kierowanego do rodzin z dziećmi na utrzymaniu, a jego celem jest przede wszystkim częściowe pokrycie wydatków związanych z opieką nad drugim i kolejnym dzieckiem w wieku od 12. do 35. miesiąca życia. Do świadczenia mogą być uprawnieni rodzice (matka lub ojciec), a także osoby, które przyjęły dziecko na wychowanie i wystąpiły do sądu opiekuńczego z wnioskiem o przysposobienie dziecka.

Ważne: rodziny kapitał opiekuńczy przysługuje w łącznej, maksymalnej wysokości 12.000,00 zł na dziecko. Rodzice mogą wybrać czy chcą otrzymywać po 500,00 zł miesięcznie przez 24 miesiące, czy po 1.000,00 zł miesięcznie, ale przez 12 miesięcy.

Rodzinny kapitał opiekuńczy jest świadczeniem niezależnym od dochodów rodziny (brak kryterium dochodowego) oraz podlega zwolnieniu z podatku dochodowego od osób fizycznych. Kapitał przysługuje niezależnie od aktywności zawodowej rodziców (tj. przysługuje zarówno rodzicom pracującym jak i niepracującym). Rodzice sami zdecydują też na co przeznaczyć kapitał - czy na opłacenie żłobka, niani czy na samodzielną opiekę nad dzieckiem. Co więcej, o rodzinny kapitał opiekuńczy może ubiegać się każda rodzina bez względu na stan cywilny rodziców. Otrzymują je, po spełnieniu warunków ustawowych zarówno rodziny, w których rodzice są w związku małżeńskim, rodzice pozostający w nieformalnych związkach, jak i osoby samotnie wychowujące dziecko.

Ważne: cudzoziemiec posiadający zezwolenie na pobyt stały, a zatem uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Polski ma prawo do rodzinnego kapitału opiekuńczego. Dodatkowym warunkiem otrzymania rodzinnego kapitału opiekuńczego jest zamieszkiwanie z dziećmi w Polsce.

Ważne: wniosek o rodzinny kapitał opiekuńczy składa się wyłącznie w formie elektronicznej – za pośrednictwem Platformy Usług Elektronicznych ZUS, platformy Empatia (portal Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) lub poprzez bankowość elektroniczną.

■ Czym jest ulga na dziecko i jak z niej korzystać?

Ulga na dziecko jest ulgą podatkową, która ma formę odliczenia od podatku i z której podatnicy mogą skorzystać w ramach rocznego rozliczenia podatku dochodowego. Ulga na dziecko uprawnia do odliczenia po 1.112,04 zł na pierwsze i drugie dziecko, 2.000,04 zł na trzecie oraz 2.700,00 zł na czwarte i kolejne.

Przykład: w przypadku rodziny wychowującej troje dzieci ulga wyniesie: 1.112,04 zł na pierwsze dziecko, 1.112,04 zł na drugie dziecko, 2.000,04 zł na trzecie dziecko, co da łączną ulgę w wysokości 4.224,12 zł rocznie.

Aby móc skorzystać z ulgi, podatnik w trakcie roku podatkowego musi wykonywać w stosunku do dziecka władzę rodzicielską albo pełnić funkcję opiekuna prawnego, jeżeli dziecko z nim zamieszkiwało, albo sprawować opiekę poprzez pełnienie funkcji rodziny zastępczej na podstawie orzeczenia sądu lub umowy zawartej ze starostą.

Ważne: w przypadku podatników posiadających jedno dziecko, warunkiem skorzystania z ulgi jest także to, aby dochody podatnika pozostającego przez cały rok podatkowy w związku małżeńskim i jego małżonka, nie przekroczyły w roku podatkowym kwoty 112.000 zł, a w przypadku podatnika niepozostającego w związku małżeńskim, w tym również przez część roku podatkowego, nie przekroczyły w roku podatkowym kwoty 56.000 zł, za wyjątkiem podatnika samotnie wychowującego małoletnie dziecko, do którego ma zastosowanie kwota 112.000 zł dochodu.

Co do zasady ulga na dziecko przysługuje na małoletnie dzieci. Jednak pod pewnymi warunkami ustawodawca dopuszcza również skorzystanie z niej w odniesieniu do pełnoletnich dzieci. Możliwość ta dotyczy:

1) pełnoletniego dziecka, które otrzymuje zasiłek pielęgnacyjny lub rentę socjalną;

2) dziecka do ukończenia 25. roku życia uczącego się w szkołach, o których mowa w przepisach o systemie oświaty, przepisach o szkolnictwie wyższym lub w przepisach regulujących system oświatowy lub szkolnictwo wyższe obowiązujących w innym niż Rzeczpospolita Polska państwie.

Ważne: w tym drugim przypadku konieczne jest spełnienie dodatkowego warunku – pełnoletnie dziecko nie może uzyskać w roku podatkowym dochodów podlegających opodatkowaniu wg skali podatkowej lub określonych w art. 30b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (m.in. z odpłatnego zbycia papierów wartościowych, czy udziałów lub akcji) w łącznej wysokości przekraczającej kwotę 19.061,28 zł. Ta kwota to dwunastokrotność kwoty renty socjalnej, która w 2023 r. wynosiła 1588,44 zł).



www.fundacjaiv.pl



ul. Ratuszowa 11
03-450 Warszawa



KRS: 0000742253



Fundacja Inter Vivos



Telefon: +48 575 747 146
Facebook: Fundacja Inter Vivos



e-mail: biuro@fundacjaiv.pl
www.fundacjaiv.pl

Fundacja Inter Vivos
z siedzibą w Warszawie

Z poradnika prawnego
dowiesz się m.in.:

Jakie są urlopy związane
z urodzeniem i wychowaniem
dzieci?

Jak ukształtowano ochronę
związaną z ciążą i opieką nad
dzieckiem?

Jakiej ochronie podlega
pracownica w ciąży?

Kiedy rodzic może
wnioskować o pracę zdalną?

Czym jest rodzinny kapitał
opiekuńczy?

Czym jest ulga na dziecko i jak
z niej korzystać?



Ministerstwo
Sprawiedliwości



Poradnik prawny nr 1/2024

Uprawnienia związane
z rodzicielstwem

Fundacja Inter Vivos z siedzibą w Warszawie informuje, iż w ramach zawartej umowy z Powiatem Zawierciańskim realizuje zadanie publiczne polegające na prowadzeniu, w 2024 r., punktu nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, a także edukacji prawnej. Przedmiotowe zadanie jest realizowane w oparciu o ustawę o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 945.) i jest finansowane ze środków dotacji celowej z budżetu państwa.

■ Jakie są urlopy związane z urodzeniem i wychowaniem dziecka?

W razie urodzenia dziecka pracownikom przysługują urlopy związane z opieką nad dzieckiem. Z uprawnień związanych z opieką nad dzieckiem mogą skorzystać rodzice, jeżeli są pracownikami, czyli są zatrudnieni na podstawie: umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę.

Ważne: z uprawnień związanych z urodzeniem dziecka mogą skorzystać także rodzice, którzy podlegają ubezpieczeniu społecznemu w razie choroby i macierzyństwa, na przykład prowadzą własną działalność gospodarczą albo wykonują pracę na podstawie umowy zlecenia. Osoby takie, będące ubezpieczonymi, mogą dzielić się opieką nad dzieckiem – jeśli zawieszą na ten czas działalność zarobkową.

Urlopy związane z opieką nad dzieckiem obejmują:

- urlop macierzyński - wymiar urlopu macierzyńskiego, niezależnie od tego, kto z niego korzysta, zależy od liczby narodzonych dzieci przy jednym porodzie i wynosi: 20 tygodni – urodzenie jednego dziecka, 31 tygodni – urodzenie dwojga dzieci, 33 tygodnie – urodzenie trojga dzieci, 35 tygodni – urodzenia czworga dzieci, 37 tygodni – urodzenie pięciorga i więcej dzieci. Urlop macierzyński przysługuje matce oraz ojcu, w takim zakresie, w jakim nie wykorzystała go matka. W konkretnych okolicznościach również inny członek najbliższej rodziny może złożyć wniosek o urlop macierzyński. Jest to możliwe w przypadku: śmierci matki (o część urlopu macierzyńskiego, przypadającą po dniu śmierci matki) porzucenia dziecka przez matkę kiedy matka jest pracownica z orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji gdy matka pracownica przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym w rodzaju stacjonarnych i całodobowych świadczeń, kiedy ze względu na stan zdrowia nie może sprawować osobistej opieki nad dzieckiem.
- urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego - jeśli pracownica lub pracownik przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej) lub przyjęli dziecko i złożyli do sądu opiekuńczego wniosek o przysposobienie, mają prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Wymiar urlopu zależy od liczby przyjętych dzieci: 20 tygodni – przyjęcie jednego dziecka, 31 tygodni – jednocześnie przyjęcie dwojga dzieci, 33 tygodnie – jednocześnie przyjęcie trojga dzieci, 35 tygodni – jednocześnie przyjęcie czworga dzieci, 37 tygodni – jednocześnie przyjęcie pięciorga i więcej dzieci. W takiej sytuacji urlop nie może trwać dłużej niż do dnia ukończenia przez dziecko 7. roku życia lub 10. roku życia, jeśli dziecko ma odroczony obowiązek szkolny. Jeśli dziecko nie ukończyło w chwili przyjęcia 7 lat (lub 10 w przypadku odroczonego obowiązku szkolnego), pracownikowi zawsze przysługuje urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze 9 tygodni.
- urlop rodzicielski - pracownica matka lub pracownik ojciec mają prawo do urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski powinien zostać wykorzystany nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat. Wymiar urlopu przysługuje łącznie obojgu uprawnionym

i zależy od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Wynosi: 41 tygodni w przypadku urodzenia lub przyjęcia na wychowanie jednego dziecka, 43 tygodnie w przypadku urodzenia lub przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci.

- urlop ojcowski - może być wykorzystany wyłącznie przez pracownika ojca do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia. Wymiar urlopu ojcowskiego wynosi 2 tygodnie i może zostać wykorzystany w dwóch tygodniowych częściach lub jednorazowo. Pracownik, który przysposabia dziecko, może wykorzystać urlop ojcowski w ciągu 12 miesięcy od dnia uprawnomocnienia postanowienia o przysposobieniu dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia. Urlopu udziela się na pisemny wniosek pracownika w formie papierowej lub elektronicznej, złożony nie później niż 7 dni kalendarzowych przed rozpoczęciem urlopu.
- urlop wychowawczy - urlop wychowawczy wynosi łącznie do 36 miesięcy i co do zasady jest bezpłatny. Ewentualne świadczenia w postaci zasiłku wychowawczego otrzymują w czasie urlopu wychowawczego tylko pracownicy o niskich dochodach. Urlop wychowawczy przysługuje pracownikowi z co najmniej 6-miesięcznym stażem pracy, do którego zalicza się także okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, i można z niego korzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat. Pracownik lub pracownica, która chce skorzystać z urlopu wychowawczego, składa pisemny wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej, co najmniej 21 dni przed planowanym rozpoczęciem urlopu.

■ Jak ukształtowano ochronę związaną z ciążą i opieką nad dzieckiem?

Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

Ważne: wykaz takich prac jest zawarty w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. poz. 796). Są to prace: związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów, mogące mieć niekorzystny wpływ ze względu na sposób i warunki ich wykonywania, z uwzględnieniem rodzaju czynników występujących w środowisku pracy i poziomowi ich występowania.

Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany: przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

W okresie ciąży, a także urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz ojcowskiego pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę. Wyjątkowo jest to możliwe w przypadku: gdy zachodzą przyczyny

uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy, ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Zakazu tego nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca. W przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, umowa ta ulega przedłużeniu do dnia porodu. Jednak takie przedłużenie nie dotyczy umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy

Pracownicy w ciąży bezwzględnie nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, a dodatkowo nie wolno bez jej zgody delegować ją poza stałe miejsce pracy i zatrudniać jej w systemie przerywanego czasu pracy. Nadto, pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

■ Kiedy rodzic może wnioskować o pracę zdalną?

Każdy pracownik wychowujący dziecko do 8. roku życia może złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy. Jeśli jednak dane uprawnienie przysługuje obojgu rodzicom, muszą oni zdecydować, który z nich będzie z niego korzystał. Zatem z nowych regulacji nie mogą skorzystać jednocześnie ojciec i matka dziecka.

Zgodnie z przepisami rodzice w ramach elastycznej organizacji pracy mogą korzystać m.in. z pracy zdalnej. Stosownie do art. 67(19) par. 6, pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. Co więcej, na mocy art. 67(22) par. 2, pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez tego pracownika, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Rodzic dziecka do 8. roku życia może zawniekskować o pracę zdalną na podstawie art. 188(1) Kodeksu pracy w ramach elastycznej organizacji czasu pracy. Wniosek składa pracownik w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.