

Pracownica ma prawo wybrać, że chce pobierać zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% podstawy wymiaru, nawet gdy nie wnieskuje od razu o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego. Późniejsze decyzje rodziców, elastycznie dzielących się uprawnieniami, mogą skutkować zmianą wysokości wypłaconego świadczenia.

Uprawnienia rodzicielskie od lat nie są już wyłącznym przywilejem kobiet. Ustawodawca konsekwentnie poszerza katalog uprawnień, z których mogą korzystać również ojcowie. Ma to służyć nie tylko ochronie zdrowia i pozycji zawodowej matek, ale także budowaniu partnerskiego modelu rodziny i realnemu udziałowi obojga rodziców w opiece nad dzieckiem. Dlatego też reguły korzystania z tych przywilejów zostały na tyle uelastycznione, aby każdemu z pracowników rodziców przysługiwały porównywalne prawa, a ich podział odbywał się nie ze względu na płeć, a zależnie od sytuacji rodzinnej lub zawodowej.

Urlop rodzicielski

Uprawieniem, z którego mogą korzystać oboje rodzice będący pracownikami, jest m.in. urlop rodzicielski. Zasady jego udzielania uległy znacznej modyfikacji od 26 kwietnia 2023 r. na mocy ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641). Celem tej nowelizacji była implementacja dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE. Zgodnie z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1158 państwa członkowskie mają m.in. obowiązek wprowadzenia niezbędnych środków w celu zapewnienia każdemu pracownikowi indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego.

Zgodnie z obowiązującym obecnie art. 182¹ Kodeksu pracy pracownicy rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub
- 43 tygodni – w przypadku porodu mnogiego.

Urlop rodzicielski w tym wymiarze przysługuje łącznie obojgu pracownikom rodzicom dziecka. Każdy rodzic ma natomiast wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z podanego wymiaru. Jest to tzw. nieprzenoszalna część urlopu rodzicielskiego, którą może wykorzystać tylko pracownica matka dziecka lub pracownik ojciec dziecka. Pozostałym wymiarem urlopu rodzice mogą się podzielić według swojego uznania.

Możliwa przerwa

Urlop rodzicielski nie musi obecnie przypadać bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Rodzice mogą wykorzystać urlop rodzicielski w dowolnym terminie – tj. zaraz po urodzeniu dziecka albo w późniejszym okresie – pod warunkiem że:

- nie będzie to później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia,
- urlop zostanie wykorzystany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach (art. 182¹ p.); liczbę

części ustala się przy tym, biorąc pod uwagę liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu rodzicielskiego oraz wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną – matkę dziecka lub ubezpieczonego – ojca dziecka.

Co więcej, obecnie urlop rodzicielski jest uprawnieniem niezależnym od tego, czy matka dziecka w dniu porodu pozostaje w zatrudnieniu (ubezpieczeniu z tytułu choroby i macierzyństwa). Pracownik ojciec ma zatem indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego/zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu z tytułu pozostawania w stosunku pracy lub podlegania ubezpieczeniu, niezależnie od statusu zawodowego czy ubezpieczeniowego matki.

Złożony wniosek...

Obecnie pracownik rodzic dziecka musi złożyć wniosek o urlop rodzicielski – w postaci papierowej lub elektronicznej – co najmniej 21 dni przed terminem rozpoczęcia tego urlopu (art. 182¹ k.p.).

Nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r., uchyliła art. 179¹, stanowiący podstawę do składania przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (tzw. długiego wniosku). Wcześniej pracownica mogła dzielić się z pracownikiem ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym ojcem dziecka urlopem rodzicielskim czy pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za czas odpowiadający okresowi tego urlopu wyłącznie po złożeniu takiego wniosku. Po tym, jak nowelizacja Kodeksu pracy przyznała pracownikom ojcom odrębne prawo do urlopu rodzicielskiego – niezależne od tego, czy matka pozostaje w dniu porodu w zatrudnieniu lub ma inny tytuł do objęcia ubezpieczeniami społecznymi – obowiązek składania łącznego wniosku o urlop macierzyński i rodzicielski przestał obowiązywać.

...a wysokość zasiłku

Co do zasady zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru. Tak wynika z art. 31 ust. 2 ww. ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 501; dalej: ustawa). Inaczej jest jednak w przypadku, o którym mowa w art. 30a ust. 1 tej ustawy. To sytuacja, gdy matka dziecka – nie później niż 21 dni po porodzie – złoży wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem tzw. nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego, tj. 9 tygodni przysługujących ojcu dziecka (o którym mowa w art. 182¹ § 4 k.p.). Zasiłek macierzyński przysługuje wówczas w wysokości 81,5% podstawy wymiaru (art. 31 ust. 3 ustawy). Później mogą jednak nastąpić zmiany w wypłacie takiego świadczenia.

Jeśli bowiem ani jeden dzień zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego nie zostanie wykorzystany w pierwszym roku życia dziecka, przysługuje:

- zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku (art. 31 ust. 3g ustawy),
- jednorazowe wyrównanie – na wniosek – pobranego w wysokości 81,5% zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru (art. 31 ust. 4 ustawy).

Rodzice nie muszą się spieszyć z podziałem uprawnień

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: czwartek, 30, październik 2025 15:32

Alicja Cisowska

Odsłony: 507

Ważne! Zasiłek macierzyński przysługujący drugiemu rodzicowi dziecka za nieprzenoszalne 9 tygodni urlopu rodzicielskiego zawsze wynosi 70% podstawy wymiaru.

Elastyczna decyzja

To, że pracownica złoży wniosek o zasiłek za czas urlopu macierzyńskiego w trybie wynikającym z art. 30a ust. 1 ustawy, nie oznacza, że musi ona składać jednocześnie wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części. Taki wniosek może złożyć w terminie późniejszym, na zasadach określonych w art. 182¹ k.p. Jak bowiem wynika z tego przepisu, urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek pracownika rodzica dziecka złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z takiego urlopu. W takim przypadku zasiłek macierzyński będzie wypłacany w uśrednionej wysokości 81,5%, mimo że formalnie pracownica jeszcze nie zawnioskowała o urlop rodzicielski.

Jeżeli natomiast matka dziecka nie złoży wniosku w trybie art. 30a ust. 1 ustawy – tj. nie wystąpi nie później niż 21 dni po porodzie z wnioskiem o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (z wyłączeniem okresu 9 tygodni przysługujących drugiemu rodzicowi dziecka) – to zgodnie z ogólnymi zasadami zasiłek macierzyński będzie jej przysługiwał za okres urlopu macierzyńskiego w wysokości 100%, a za okres urlopu rodzicielskiego w wysokości 70% podstawy wymiaru.

Opieka nad dzieckiem też do podziału

Innym uprawnieniem, które zostało przyznane obojgu pracownikom rodzicom, jest płatne zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 k.p. Przysługuje ono w ciągu roku kalendarzowego pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, w wymiarze 16 godzin albo 2 dni. O tym, w jaki sposób pracownik wykorzysta to zwolnienie w danym roku kalendarzowym, decyduje on w pierwszym wniosku składanym – w postaci papierowej lub elektronicznej – o jego udzielenie w danym roku kalendarzowym.

Z art. 189¹ k.p. wynika, że jeśli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z tzw. opieki nad dzieckiem może korzystać tylko jedno z nich. Nie oznacza to jednak, że rodzice nie mogą rozdysponować między siebie tego zwolnienia. Mogą oni zdecydować, że każde z nich skorzysta z części tego uprawnienia (np. w wymiarze jednego dnia). Warunkiem jest jednak, aby łączny wymiar zwolnienia wykorzystanego przez oboje rodziców nie przekroczył w danym roku kalendarzowym wymiaru z art. 188 k.p. Opiekunowie nie mogą jednak korzystać ze zwolnienia od pracy w tym samym czasie.

Źródło: PIP