

Uprawnienia rodziców w pracy

Poradnik pracodawcy 2026

Przejdź na sklep.infor.pl



Wstęp

Rodzice i opiekunowie wychowujący małoletnie dzieci mogą korzystać z różnych przywilejów związanych z rodzicielstwem. Chodzi nie tylko o urlopy czy zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lecz także o inne uprawnienia.

W 2025 r. weszły w życie korzystne dla ubezpieczonych zmiany w zakresie uprawnień rodzicielskich. Pierwsza z nich dotyczy wprowadzenia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego dla rodziców (opiekunów) dzieci przedwcześnie urodzonych oraz hospitalizowanych noworodków. Długość tego urlopu jest uzależniona od masy urodzeniowej dziecka, tygodnia ciąży, w którym dziecko się urodziło, oraz od okresu pobytu w szpitalu. Z urlopu uzupełniającego można skorzystać bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (przysługującego na zasadach ogólnych).

Druga zmiana dotyczy prawa do skróconego 8-tygodniowego urlopu macierzyńskiego i zasiłku za ten okres w przypadku martwego urodzenia bez względu na czas trwania ciąży (np. w przypadku poronienia). W tej sytuacji o zasiłek macierzyński może wnioskować zarówno pracownica, jak i kobieta objęta ubezpieczeniem chorobowym z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej czy zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia.

Obecnie głównym przywilejem pracujących rodziców, którzy wychowują dzieci, jest możliwość korzystania z następujących urlopów:

- macierzyńskiego,
- na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- uzupełniającego urlopu macierzyńskiego (od 19 marca 2025 r.),
- rodzicielskiego,
- ojcowskiego,
- wychowawczego.

Natomiast przepisy ustawy zasiłkowej dotyczące wymienności uprawnień w zakresie zasiłku macierzyńskiego między ubezpieczonymi, niezależnie od ich tytułów do ubezpieczenia, nie uległy zmianie. Nadal możliwe jest dzielenie się uprawnieniami w zakresie zasiłku macierzyńskiego także w sytuacji, gdy jeden z rodziców ma status

pracownika, a drugi jest objęty ubezpieczeniem chorobowym z innego tytułu, np. prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej czy bycia zleceniobiorcą. W ustawie zasiłkowej zachowano przepisy dotyczące możliwości przerwania przez ubezpieczoną – matkę dziecka korzystania z zasiłku macierzyńskiego i przejęcia uprawnienia do tego zasiłku przez ubezpieczonego – ojca dziecka albo ubezpieczonego – innego członka najbliższej rodziny.

Oprócz zasiłku macierzyńskiego rodzice i inni opiekunowie m.in. dzieci do lat 14 (a w przypadku dzieci niepełnosprawnych – do lat 18) mogą korzystać z zasiłku opiekuńczego. W zależności od wieku dziecka oraz okoliczności sprawowania bezpośredniej opieki ustanowione są różne limity okresu zasiłkowego. W przypadku dzieci zdrowych do lat 8 i chorych do lat 14 okres zasiłkowy wynosi 60 dni. Sprawowanie opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do lat 18 uprawnia rodziców do zasiłku opiekuńczego przez okres 30 dni. Natomiast w przypadku dzieci chorych powyżej 14. roku życia okres zasiłkowy trwa 14 dni (limit przeznaczony dla innego chorego członka rodziny, którym jest m.in. dziecko w wieku powyżej 14 lat).

Niniejsza publikacja zawiera liczne przykłady, zestawienia tabelaryczne i wzory dokumentów. Ułatwi pracę służbom kadrowym i pomoże rodzicom podjąć właściwą decyzję oraz wybrać najkorzystniejszy wariant uprawnień, z jakich chcieliby skorzystać.

Rozdział I

Urlop macierzyński

1. Urlop macierzyński dla pracownicy – matki dziecka

Pracownica, która urodziła dziecko, może przerwać swoją aktywność zawodową na czas odzyskiwania sił po przebytej ciąży i porodzie oraz sprawowania opieki nad dzieckiem w pierwszych miesiącach jego życia. W tym celu może wystąpić do pracodawcy o udzielenie urlopu macierzyńskiego, a pracodawca ma obowiązek udzielić tego urlopu. Poza faktem urodzenia dziecka nie ma żadnych innych warunków do udzielenia urlopu macierzyńskiego.

Oznacza to, że urlop ten przysługuje pracownicy bez względu na charakter zatrudnienia – w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony, jak również nieokreślony oraz niezależnie od posiadanego stażu pracy.

Pierwszym dniem korzystania z urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu (art. 183¹ § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; dalej: k.p.), z wyjątkiem rozpoczęcia tego urlopu przed przewidywaną datą porodu (art. 180 § 2 k.p.).

1.1. Prawo do urlopu w czasie zatrudnienia

Urlop macierzyński jest uprawnieniem przewidzianym dla pracownicy, która urodziła dziecko w okresie zatrudnienia, i możliwym do wykorzystania tylko w tym czasie.

Urlop macierzyński pracownicy, która urodzi dziecko w czasie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, ulega zakończeniu z dniem rozwiązania umowy o pracę. Będzie ona jednak miała nadal prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres po ustaniu zatrudnienia, ponieważ urodziła dziecko w czasie zatrudnienia, tj. w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego, i tym samym spełnia prawo do wypłaty tego świadczenia (art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej).

Przykład 1

Z pracownicą została zawarta umowa o pracę na czas określony do 31 marca 2026 r. Następnie 12 marca 2026 r. pracownica urodziła dziecko. Z tytułu urodzenia dziecka przysługuje jej urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni, jednak może go wykorzystać tylko do ostatniego dnia trwania umowy o pracę, tj. do 31 marca 2026 r. Za ten okres pracodawca wypłaci pracownicy zasiłek macierzyński, którego wypłatę za okres po ustaniu zatrudnienia będzie kontynuował ZUS. Okres wypłaty zasiłku przez ZUS rozpocznie się od 1 kwietnia 2026 r., a zakończy 29 lipca 2026 r., tj. do upływu 20 tygodni liczonych od dnia porodu. Po tym okresie istnieje również możliwość wystąpienia do ZUS o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

1.2. Urodzenie dziecka w czasie urlopu wychowawczego

Pracownica, która urodzi dziecko w okresie korzystania z urlopu wychowawczego na starsze dziecko (lub dzieci), nie ma prawa do urlopu macierzyńskiego, ponieważ w tym okresie prawa i obowiązki stron stosunku pracy są zawieszone. Jednak w przypadku porodu w czasie urlopu wychowawczego ma ona prawo do zasiłku macierzyńskiego. Gwarantują jej to przepisy art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej. Zasiłek macierzyński wypłaca się wówczas za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

Przykład 2

Pracownica korzystająca z 2-letniego urlopu wychowawczego w okresie od 1 grudnia 2025 r. do 30 listopada 2027 r. urodziła dziecko 20 lutego 2026 r. W tym przypadku nie następuje przerwanie urlopu wychowawczego, a pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka w czasie tego urlopu przez okres odpowiadający długości urlopu macierzyńskiego (20 tygodni) i urlopu rodzicielskiego (32 tygodnie; 9 tygodni jest zarezerwowanych dla drugiego rodzica dziecka) – łącznie 52 tygodnie w razie urodzenia jednego dziecka, tj. od 20 lutego 2026 r. do 18 lutego 2027 r. W tym okresie pracownica nadal będzie przebywała na urlopie wychowawczym, zgodnie z wnioskiem o ten urlop, tj. do 30 listopada 2027 r. Od dnia następnego po wykorzystaniu urlopu wychowawczego pracownica może wrócić do pracy albo złożyć wniosek o urlop wychowawczy na pierwsze dziecko, jeżeli nie został wykorzystany w całości, albo na kolejne dziecko, urodzone 20 lutego 2026 r.

W przypadku gdy zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, określonego przez pracownicę we wniosku w tej sprawie, wykracza poza udzielony urlop wychowawczy, wówczas za okres od następnego dnia po zakończeniu urlopu wychowawczego pracownica ma prawo do części urlopu macierzyń-

skiego, który zostanie udzielony w wymiarze różnicy między wymiarem urlopu macierzyńskiego wynikającym z wniosku a okresem wypłaconego zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, przypadającym w czasie korzystania z urlopu wychowawczego.

Przykład 3

Do 31 marca 2026 r. pracownica korzysta z urlopu wychowawczego. W okresie tego urlopu 2 marca 2026 r. urodziła drugie dziecko. Od dnia porodu do 31 marca 2026 r. pracownica nadal będzie korzystała z urlopu wychowawczego, pobierając za ten okres zasiłek macierzyński. Natomiast po zakończeniu urlopu wychowawczego, tj. od 1 kwietnia 2026 r., będzie korzystała z pozostałej części urlopu macierzyńskiego aż do wyczerpania okresu 20 tygodni liczonych od dnia porodu, tj. do 19 lipca 2026 r., pobierając za ten okres zasiłek macierzyński. Następnie pracownica może wystąpić z wnioskiem o urlop rodzicielski.

Przedstawiona wyżej zasada ma także zastosowanie, gdy zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego wykracza poza udzielony urlop rodzicielski.

Przykład 4

Pracownica korzystająca z urlopu wychowawczego na pierwsze dziecko, w okresie od 1 marca 2025 r. do 28 lutego 2027 r., urodziła drugie dziecko 10 kwietnia 2026 r. W związku z tym 17 kwietnia 2026 r. złożyła pracodawcy wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego (20 tygodni) i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, tj. 32 tygodni (z dodatkowych 9 tygodni urlopu macierzyńskiego może skorzystać pracownik – ojciec dziecka). Zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy:

- od 10 kwietnia do 27 sierpnia 2026 r. – za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego (20 tygodni liczonych od dnia porodu),
- od 28 sierpnia 2026 r. do 28 lutego 2027 r. – za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego (okres przypadający do ostatniego dnia trwania urlopu wychowawczego – 185 dni),
- od 1 marca do 8 kwietnia 2027 r. – za okres udzielonego urlopu rodzicielskiego (do wyczerpania 32 tygodni liczonych od 1 marca 2027 r., tj. po zakończeniu urlopu wychowawczego – 39 dni).

Z kolejnych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego może skorzystać ojciec dziecka.

2. Wymiar urlopu macierzyńskiego

Urlopu macierzyńskiego udziela się na okres odpowiadający liczbie dzieci urodzonych w czasie porodu. Jego wymiar jest określony w tygodniach (art. 180 § 1 k.p.) i zróżnicowany w zależności od liczby dzieci urodzonych w czasie jednego porodu.

Przejdź na sklep.infor.pl

