

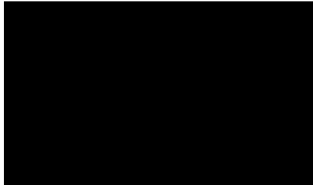


Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy

Dot. DPP-I.055.10.2026

Warszawa, 14.05.2026 r.



Szanowna Pani,

działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r., poz. 870) w związku z petycją wniesioną w dniu 12 maja 2026 r. do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zmian legislacyjnych w zakresie przerw na karmienie piersią, przedstawiam następujące stanowisko.

Zgodnie z art. 187 Kodeksu pracy pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Odnosząc się do kwestii zaświadczeń lekarskich potwierdzających fakt karmienia dziecka piersią przez pracownicę oraz wprowadzenia maksymalnego okresu korzystania z takiej przerwy pragnę zwrócić uwagę, że prawo do przerw w pracy dla pracownic karmiących dziecko piersią jest jednym z rozwiązań, które promuje ten sposób żywienia dziecka ułatwiając tym samym funkcjonowanie kobiet w pracy w okresie karmienia dziecka piersią.

Zgodnie z zaleceniami Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) przez pierwsze sześć miesięcy życia dziecko powinno być karmione wyłącznie mlekiem matki, a następnie rozszerzając dietę zaleca się kontynuowanie karmienia naturalnego przez okres dwóch lat lub dłużej. Brak jest natomiast podstaw naukowych pozwalających na ścisłe określenie, kiedy należy całkowicie zakończyć karmienie piersią. Na podstawie opinii ekspertów sformułowano zalecenie, że po 12. miesiącu życia karmienie piersią powinno być kontynuowane tak długo, jak będzie to pożądane przez matkę i dziecko.

Zgodnie z opinią uzyskaną z Ministerstwa Zdrowia (pismo z dnia 5 maja 2021 r., znak: ZPR.6720.5.2021.JK) ewentualne zaświadczenie lekarskie na potrzeby skorzystania z przerwy na karmienie dziecka piersią w obecnym stanie prawnym (art. 16 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2025 r., poz. 1461) nie przysługuje w ramach finansowania ze środków publicznych, natomiast takie zaświadczenie może być obecnie wydane na życzenie i koszt pracownicy.

Ponadto jak wynika z wyjaśnień Ministerstwa Zdrowia, wprowadzenie obowiązku przedstawiania zaświadczeń lekarskich na potrzeby skorzystania z przerwy na karmienie dziecka piersią budzi szereg wątpliwości związanych z koniecznością określenia, jaki lekarz byłby właściwy do wydania zaświadczenia, przez jaki okres zaświadczenie byłoby ważne, a także jaki byłby skutek w sytuacji, gdy kobieta przestanie karmić piersią w okresie ważności zaświadczenia oraz powodowałoby wiele nieuzasadnionych utrudnień formalnych, co w konsekwencji mogłoby zniechęcać matki do kontynuowania karmienia piersią.

Dodatkowo wątpliwość budzi sposób w jaki lekarz miałby zweryfikować czy faktycznie kobieta karmi piersią czy też nie biorąc pod uwagę zgodność ww. badania z art. 30 z zasadą nienaruszalności i poszanowania godności człowieka, zgodnie z którą przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Częste kontrole lekarskie i weryfikowanie czy kobieta faktycznie karmi piersią mogłoby wpłynąć obciążająco na jej psychikę i przynieść skutek odwrotny, zniechęcający kobiety do karmienia piersią dziecka.

Ponadto podkreślenia wymaga, że pozbawienie pracownicy możliwości korzystania z przerw na karmienie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny zgodnie z art. 281 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy.

W związku z powyższymi analizami odstąpiono od konieczności uregulowania kwestii dotyczącej zaświadczenia potwierdzającego karmienie piersią przez pracownicę – matkę dziecka. Dodatkowo obecnie nie są planowane ani prowadzone prace legislacyjne w tym zakresie.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ww. ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-podpisano elektronicznie-/

Do wiadomości: Biuro Ministra