



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy

Dot

Warszawa, 09.09.2026 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 13 czerwca 2026 r. do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zmian legislacyjnych dotyczących osób, które uzyskały kwalifikację do przysposobienia dziecka, oczekujących na propozycję dziecka oraz w okresie kontaktu z zaproponowanym przez ośrodek adopcyjny dzieckiem, przed orzeczeniem przez sąd styczości, przedstawiam następujące wyjaśnienia.

Uprzejmie informuję, że zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szkolenia dla kandydatów do przysposobienia dziecka z dnia 9 grudnia 2011 r. (Dz.U. Nr 272, poz. 1610) liczba godzin szkolenia nie może być mniejsza niż 35 godzin dydaktycznych, w tym 5 godzin szkolenia z zakresu określonego w § 2 ust. 1 pkt 2 (tj. warsztaty z zakresu wzmacniania prawidłowej motywacji kandydatów do przysposobienia dziecka). W myśl art. 157 z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2026 r. poz. 980) przy określaniu godzin pracy ośrodka adopcyjnego uwzględnia się konieczność świadczenia usług przez ośrodek adopcyjny również w godzinach popołudniowych, co najmniej raz w tygodniu, lub w co najmniej jedną sobotę w miesiącu.

Odnosząc się zaś do propozycji dotyczącej objęcia przynajmniej jednego z kandydatów na rodzica adopcyjnego (w przypadku małżeństw) ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę na okres do uzyskania styczości, należy przede wszystkim zważyć związane z tym rozwiązaniem korzyści, jak i ewentualne ryzyka. W przypadku wprowadzenia dodatkowych dni urlopu przeznaczonych na odbycie szkoleń w ośrodku adopcyjnym lub na kontakty z dzieckiem przed orzeczeniem przez sąd osobistej styczości, zapewnienie pracownikowi ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę może być z jednej strony zasadne. Korzystanie bowiem z nich będzie jednoznaczną informacją dla pracodawcy, że istnieje prawdopodobieństwo, że pracownik za chwilę zostanie rodzicem, co nie zawsze spotyka się ze zrozumieniem i wsparciem pracodawców. W tym jednak celu rozważyć należałoby wprowadzenie takiej ochrony już od momentu uzyskania pozytywnej wstępnej oceny kandydata do przysposobienia dziecka. W celu ograniczenia ewentualnych

nieprawidłowości należałoby wówczas określić datę ważności takiej oceny. Z drugiej jednak strony analizując postulat, należy wziąć pod uwagę, iż kandydaci do przysposobienia mogą odrzucać kolejne propozycje dziecka tylko po to, aby jak najdłużej korzystać ze „statusu” kandydata do przysposobienia i związanych z nim korzyści. Formalny status kandydata do przysposobienia jest bowiem związany z pozytywną opinią kwalifikacyjną, która jest ważna przez okres 36 miesięcy, licząc od dnia jej sporządzenia, chyba że w tym okresie ośrodek adopcyjny wyda negatywną opinię kwalifikacyjną.

Warto zwrócić uwagę, że Kodeks pracy jest aktem normatywnym regulującym podstawowe prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Obecnie Kodeks pracy reguluje sytuację pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza niezawodowa.

Zgodnie z art. 183 § 1 Kodeksu pracy pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 5) 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci - nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

Natomiast zgodnie z art. 183 § 1¹ Kodeksu pracy pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 5) 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci - nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Pracownicy ci również mają prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego na zasadach określonych w art. 180² Kodeksu pracy, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie.

Ponadto zgodnie z art. 183 § 4 Kodeksu pracy pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
- 2) 43 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5;

- 3) 38 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 3.

Natomiast pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1¹ pkt 1,
- 2) 43 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1¹ pkt 2-5 - nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Pracownicy, o których mowa w art. 183 § 3 Kodeksu pracy, którzy przyjęli na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia, mają prawo do 38 tygodni urlopu rodzicielskiego.

Uprzejmie informuję, że pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, w przypadku, gdy dziecko posiada zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
- 2) 67 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5;
- 3) 62 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 3.

Natomiast zgodnie z art. 183 § 4⁴ Kodeksu pracy pracownicy, o których mowa w § 4¹, w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1¹ pkt 1,
- 2) 67 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1¹ pkt 2-5 - nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Urlop rozpoczyna się w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie później niż 21 dni od dnia odpowiednio przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Zgodnie z art. 183 § 7-8 Kodeksu pracy pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie

postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze określonym w § 1¹ obniżonym o wykorzystany urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza. Natomiast pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu rodzicielskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu rodzicielskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze określonym w § 4¹ albo 4² albo § 4⁴ albo 4⁵, obniżonym o wykorzystany urlop rodzicielski w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.

Obecnie nie są prowadzone prace legislacyjne mające na celu zmianę Kodeksu pracy w zakresie uprawnień pracowników, którzy uzyskali kwalifikację do przysposobienia dziecka, oczekujących na propozycję dziecka oraz w okresie kontaktu z zaproponowanym przez ośrodek adopcyjnym dzieckiem, przed orzeczeniem przez sąd styczności.

Przekazane przez Panią postulaty zmian w tym zakresie zostaną szczegółowo przeanalizowane oraz rozważone.

z wyrazami szacunku

Mirosława Brzostek – Kleszcz

Zastępca Dyrektora

Departamentu Prawa Pracy

/-podpisano elektronicznie-/