



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/
DD-VI.055.1.2025

ZAWIADOMIENIE O SPOSOBIE ZAŁATWIENIA PETYCJI

Szanowny Panie,

zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. 2018 poz. 870) w związku z petycją w sprawie wprowadzenia programu prodemograficznego Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej informuje, że resort podejmuje już liczne działania w odpowiedzi na sytuację demograficzną w Polsce, a ich celem jest niwelowanie barier, które powstrzymują Polaków przed zakładaniem oraz powiększaniem swoich rodzin.

Stale poszukiwane są rozwiązania mające na celu wzmacnianie sytuacji osób, których przerwy w pracy zawodowej wynikają z rodzicielstwa. Należy podkreślić, że składki za osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński (albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego) są finansowane z budżetu państwa, a zatem przez ogół obywateli współtworzących ten budżet ze swoich podatków. Powyższe oznacza, że każda propozycja zmian w tym obszarze musi zostać wnikliwie przeanalizowana.

W kontekście 1. punktu petycji informuję, że zasady ustalania prawa i wysokości zasiłku macierzyńskiego przysługującego dla osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu jest uregulowana przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z . 2025 r. poz. 501 ze zm.).

Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:

- 1) urodziła dziecko;
- 2) przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 14. roku życia i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia;
- 3) przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka,

wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego - do 10. roku życia.

Zasiłek macierzyński przysługuje wszystkim ubezpieczonym matkom dziecka, które urodziły dziecko lub rodzicom, którzy przyjęli dziecko na wychowanie w okresie ubezpieczenia chorobowego - zarówno pracownikom jak i np. ubezpieczonym wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia czy prowadzącym pozarolniczą działalność.

Do 31 grudnia 2008 r. zasiłek macierzyński przysługiwał ubezpieczonym za okres określony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego w wymiarze do 18 tygodni przy pierwszym porodzie (20 tygodni - przy każdym następnym porodzie i 28 tygodni - w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie). Z dniem 1 stycznia 2009 r. zostały wprowadzone przepisy wydłużające okres przebywania pracownicy na urlopie macierzyńskim, a co za tym idzie wydłużeniu uległ również okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego zarówno pracownikom jak i ubezpieczonym niebędącym pracownikami a podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu. Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 237, poz. 1654) zapewniła ubezpieczonym, które urodziły dziecko wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie, 33 tygodnie - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie, 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie, 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie). Ważną zmianą było wprowadzenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze do 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (do 8 tygodni - w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie). Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego jak i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługiwał w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Istotne zmiany w zakresie uprawnień rodzicielskich zostały wprowadzone przepisami ustawy z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2013 r. poz. 675). Od dnia 17 czerwca 2013 r. oprócz funkcjonującego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego wdrożono nowy urlop dla rodziców - urlop rodzicielski. Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługiwał na równi ubezpieczonej matce, jak i ubezpieczonemu ojcu dziecka bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego przez okres do 26 tygodni. Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu

macierzyńskiego został utrzymany na poziomie 100% podstawy wymiaru, natomiast zasiłek macierzyński za okres wprowadzonego urlopu rodzicielskiego wynosił 60% podstawy wymiaru. Należy podkreślić, że wprowadzenie nowego uprawnienia, jakim jest urlop rodzicielski wydłużyło możliwość pobierania zasiłku macierzyńskiego z 26 tygodni o kolejne 26 tygodni – do 52 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (i odpowiednio dłuższy okres wypłaty zasiłku w przypadku urodzenia większej ilości dzieci przy jednym porodzie). Ubezpieczona matka dziecka, która wystąpiła z wnioskiem o urlop w ciągu 14 dni po porodzie mogła pobierać zasiłek macierzyński za cały okres urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w wysokości 80% podstawy wymiaru.

Ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1268 ze zm.) dodatkowy urlop macierzyński został włączony do urlopu rodzicielskiego i od dnia 2 stycznia 2016 r. miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i za okres pierwszych 6 tygodni urlopu rodzicielskiego (albo 8 tygodni) wynosił 100% podstawy wymiaru, natomiast za pozostały okres przysługiwał w wysokości 60% podstawy wymiaru. W przypadku złożenia tzw. pełnego wniosku za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego nie później niż 21 dni po porodzie, zasiłek macierzyński przysługiwał za cały okres w wysokości 80% podstawy wymiaru.

Kolejne uprawnienia dla rodziców w zakresie zasiłku macierzyńskiego zostały wprowadzone przepisami ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 641). Przepisami powołanej ustawy rodzice dziecka uzyskali prawo do dodatkowych 9 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługujących wyłącznie drugiemu rodzicowi dziecka. W wyniku tych zmian zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego może być pobierany przez rodziców przez okres do 41/43 tygodni. Dodatkowe uprawnienia uzyskali również ubezpieczeni rodzice dziecka posiadającego 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”. Ta grupa ubezpieczonych ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 65 tygodni albo 67 tygodni. Wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego została podwyższona do 70% podstawy wymiaru. Od dnia 26 kwietnia 2023 r. wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru. W przypadku, kiedy ubezpieczona matka dziecka złoży wniosek o wypłatę zasiłku w ciągu 21 dni po porodzie za cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego (z wyłączeniem 9 tygodni przysługujących wyłącznie drugiemu rodzicowi dziecka), zasiłek macierzyński za cały okres tych urlopów wynosi 81,5% podstawy wymiaru. Natomiast zasiłek macierzyński za

okres urlopu rodzicielskiego przysługujący wyłącznie drugiemu rodzicowi dziecka w wymiarze 9 tygodni wynosi 70% podstawy wymiaru.

Należy również zaznaczyć, że rozszerzenie uprawnień rodzicielskich w zakresie zasiłku macierzyńskiego nastąpiło również w obecnej kadencji parlamentu. Ustawą z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2024 r. poz. 1871 ze zm.) została wprowadzona nowa instytucja urlopu jaką jest uzupełniający urlop macierzyński przysługujący rodzicom hospitalizowanych dzieci urodzonych przedwcześnie. Okres pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu uzależniony jest od tygodnia ciąży, w którym urodzi się dziecko, jego masy urodzeniowej oraz okresu pobytu dziecka w szpitalu i może wynosić do 15 tygodni. Zasiłek macierzyński za okres tego urlopu wynosi 100% podstawy wymiaru.

Obecnie zasiłek macierzyński przysługuje przez okres określony przepisami Kodeksu pracy jako:

- okres urlopu macierzyńskiego,
- okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,
- urlopu rodzicielskiego
- urlopu ojcowskiego.

Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

W przypadku wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze złożonego nie później niż 21 dni po porodzie lub przyjęciu dziecka na wychowanie, miesięczny zasiłek macierzyński za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku. Natomiast miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego w części przysługującej wyłącznie drugiemu rodzicowi dziecka (9 tygodni) przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru.

Przekazując powyższe informacje należy dodać, że regulacje określające uprawnienia ubezpieczonych do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego związanych z macierzyństwem, w tym wysokości zasiłku macierzyńskiego

przysługującego ubezpieczonym rodzicom dziecka są stale analizowane pod kątem możliwości wprowadzenia zmian w tym zakresie, aby w jak najlepszym stopniu dostosować obowiązujące przepisy do potrzeb ubezpieczonych rodziców dzieci. Zatem tak jak podkreślano powyżej należy mieć również na uwadze, że zasiłki macierzyńskie finansowane są ze składek ubezpieczonych płaconych na ubezpieczenie chorobowe. Obecnie stopa procentowa składki na ubezpieczenie chorobowe wynosi 2,45% podstawy wymiaru składek. Wprowadzenie zmian polegających na podniesieniu wysokości wypłacanych zasiłków macierzyńskich spowoduje wzrost wydatków funduszu chorobowego, który już obecnie pozostaje funduszem deficytowym.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć, że z dniem 6 sierpnia 2025 r. przepisami rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 lipca 2025 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz. U. poz. 969) wprowadzono kolejne zmiany w zakresie zasiłku macierzyńskiego, które zrównują uprawnienia matek w dostępie do zasiłku macierzyńskiego związanego z martwym urodzeniem dziecka - bez względu na kryterium możliwości ustalenia płci takich dzieci. Zgodnie z powołanym rozporządzeniem od 6 sierpnia br. dokumentem, który uprawnia do zasiłku macierzyńskiego, w przypadku gdy nie jest sporządzony akt urodzenia dziecka, jest zaświadczenie lekarza posiadającego tytuł specjalisty w dziedzinie położnictwa i ginekologii lub lekarza w trakcie odbywania specjalizacji w tej dziedzinie, albo położnej o martwym urodzeniu, bez względu na czas trwania ciąży, wydane na podstawie dokumentacji medycznej.

W zakresie punktu 2. petycji informuję, że zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym oraz finansowania składek na te ubezpieczenia regulują przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350 ze zm.). W myśl ustawy pracownicy podlegają ubezpieczeniom społecznym od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

W świetle art. 6 ust. 1 pkt 19 powołanej ustawy osoby przebywające na urlopach wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Składki finansuje w całości budżet państwa za pośrednictwem Zakładu.

W zakresie punktu 3. petycji dotyczącego zwolnienia ze składek ZUS osób zatrudnionych na zastępstwo należy zauważyć, że polski system ubezpieczeń społecznych wiąże prawo do świadczeń z ubezpieczeń społecznych z podleganiem poszczególnym ubezpieczeniom oraz przewiduje bezpośrednie powiązanie

wysokości składek z wysokością świadczeń pieniężnych z ZUS i to nie tylko emerytur i rent, ale także świadczeń chorobowych i macierzyńskich czy rodzicielskich pobieranych w okresie aktywności zawodowej, a także rent rodzinnych należnych małżonkom i dzieciom po zmarłych ubezpieczonych i świadczeniobiorcach ZUS.

Niezasadne jest zatem w żadnej mierze traktowanie kwestii podlegania ubezpieczeniom i wysokości składek jako narzędzia kształtowania polityki gospodarczej czy dochodowej poszczególnych grup ubezpieczonych. Zwłaszcza, że system ubezpieczeń społecznych w Polsce służy zupełnie innym celom. Realizuje on bowiem konstytucyjne prawa obywateli oraz obowiązki Państwa w zakresie zapewnienia obywatelom świadczeń pieniężnych z tytułu czasowej niezdolności do pracy zarobkowej (zasiłki chorobowe, macierzyńskie, rodzicielskie i świadczenia rehabilitacyjne) oraz z tytułu trwałej utraty zdolności do pracy zarobkowej wskutek niepełnosprawności, osiągnięcia określonego wieku, a także zabezpieczenia pozostałym członkom najbliższej rodziny świadczenia pieniężne z tytułu utraty jedyne lub jednego z głównych żywicieli - w razie śmierci ubezpieczonego lub świadczeniobiorcy ZUS, czyli wspomniane wcześniej renty rodzinne. Zwolnienie ze składek wybranej grupy osób spowodowałoby utratę prawa tej grupy do świadczeń krótkoterminowych np. do zasiłku chorobowego czy świadczenia rehabilitacyjnego w przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby, a w przyszłości pomniejszenie wysokości świadczeń przysługujących z ubezpieczenia emerytalnego i rentowych.

Obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie prowadzi prac nad wprowadzeniem świadczeń postulowanych w punkcie 4. (wypłata świadczenia w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia kobietom niepracującym, które urodziły dziecko).

W zakresie punktu 5. dotyczącego wprowadzenia nielimitowanego finansowania procedury in vitro informuję, że od 1 czerwca 2024 r. obowiązuje rządowy program wsparcia leczenia niepłodności metodą in vitro, który zapewnia równy dostęp do procedury dla wszystkich par spełniających kryteria medyczne i formalne. Program potrwa do 31 grudnia 2028 r., a jego roczny budżet wynosi 500 mln zł, co daje łącznie 2,5 mld zł w całym okresie obowiązywania.

Szersze informacje na temat programu dostępne są na stronie internetowej:

<https://www.gov.pl/web/zdrowie/in-vitro>.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie prowadzi prac związanych z wprowadzeniem premii finansowych za drugie i trzecie dziecko (punkt 6. petycji).

W kontekście punktu 7. petycji informuję, że Szef Ministerstwa Rozwoju i Technologii prowadzi zrównoważoną politykę mieszkaniową, skierowaną poprzez

odpowiednie programy do grup obywateli, którzy potrzebują wsparcia w zaspokojeniu potrzeb mieszkaniowych m.in. w zakresie nabycia prawa własności lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego.

W chwili obecnej – w ramach prowadzonej polityki mieszkaniowej w obszarze mieszkalnictwa własnościowego – gospodarstwa domowe mogą skorzystać z programu „Mieszkanie bez wkładu własnego” celem wsparcia w nabyciu prawa własności poprzez zakup lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego albo jego budowę oraz programu „Pierwsze Mieszkanie” w zakresie Konta Mieszkaniowego.

Szersze informacje dotyczące programów dostępne są na stronie internetowej Ministerstwa Rozwoju i Technologii pod adresami:

<https://www.gov.pl/web/mieszkanie-dla-ciebie/program-pierwsze-mieszkanie> i <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/mieszkaniebez-wkladu-wlasnego2>.

W odniesieniu do punktu 8. przekazuję, że ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych¹ (dalej „ustawa PIT”) uzupełnia inne rozwiązania dedykowane rodzinom, tj. programy społeczne takie jak: „Rodzina800+”, „Dobry Start” czy „Aktywny Rodzic”. Zawarte w ustawie PIT rozwiązania koncentrują się na wsparciu rodzin z dziećmi poprzez:

- podatkową ulgę na dzieci umożliwiającą – po spełnieniu ustalonych warunków – odliczenie od podatku wskazanej w ustawie kwoty na każde wychowywane dziecko (kwota miesięcznej ulgi na pierwsze i drugie dziecko jest taka sama i wynosi 92,67 zł, kwota ulgi na trzecie dziecko to 166,67 zł, a na czwarte i każde kolejne dziecko po 225 zł)²;
- dodatkowy zwrot dla rodzin, których dochody (i w konsekwencji niski podatek) nie pozwalają na skorzystanie w całości z ww. ulgi na dzieci. Ustawa PIT przewiduje w takim przypadku zwrot niewykorzystanej części ulgi na dzieci w „brakującej wysokości”, która nie przekracza sumy składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne opłaconych przez podatnika³;
- ulgę dla rodzin 4+, z której mogą korzystać podatnicy wychowujący co najmniej 4 dzieci, polegającą na zwolnieniu z podatku dochodowego przychodów uzyskiwanych przez rodziców do określonego limitu rocznego (85 528 zł), co znacząco zwiększa ich dochód do dyspozycji⁴;

¹ Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 2025 r. poz. 163, z późn. zm.

² Art. 27f ustawy PIT

³ Art. 27f ust. 8 ustawy PIT

⁴ Art. 21 ust. 1 pkt 153 ustawy PIT

- zwolnienie z podatku dochodowego świadczeń uzyskiwanych w ramach programów „Rodzina 800+”, „Dobry start”, czy „Aktywny rodzic”, dzięki któremu całość świadczenia trafia bezpośrednio do rodzin⁵;
- umożliwienie łącznego opodatkowania małżonków i preferencyjny sposób opodatkowania osób samotnie wychowujących dzieci.

Trzeba podkreślić, że Polska należy do krajów OECD o najwyższych preferencjach podatkowych dla rodzin z dziećmi. Oznacza to, że ich obciążenie podatkowe już jest znacząco niższe, niż w przypadku singli. W 2023 r. klin podatkowy „modelowego singla” był o 18,5 punktu procentowego wyższy niż modelowej rodziny z dwójką dzieci i jednym pracującym rodzicem. Był to trzeci najwyższy poziom preferencji wśród krajów OECD⁶.

Jednocześnie badania wskazują, że transfery pieniężne mają niewielki wpływ na dzietność⁷ i często okazują się nieefektywne. Wynika to z faktu, iż - tak jak w przypadku tzw. ilorazu podatkowego - wiążą się one z istotnymi kosztami dla sektora finansów publicznych, przy czym środki te trafiają głównie do rodzin, które już mają dzieci lub do osób o najwyższych dochodach, dla których kwestie finansowe nie stanowią istotnej bariery w powiększaniu rodziny.

W kontekście punktu 9. dotyczącego wprowadzenia bezpłatnych żłobków i przedszkoli informuję, że od 1 października 2024 r. funkcjonuje pakiet świadczeń „Aktywny Rodzic”, którego nadrzędnym i długofalowym celem jest wsparcie finansowe rodziców w organizacji opieki nad ich dziećmi w wieku do lat 3. Ma ono na celu obniżenie opłat ponoszonych przez rodziców za pobyt dziecka w instytucji opieki, a w przypadku świadczenia „aktywni rodzice w pracy” – pokrycie opłat ponoszonych przez rodziców, którzy zdecydowali się zorganizować opiekę nad swoim dzieckiem we własnym zakresie lub gdy infrastruktura instytucji opieki w obrębie zamieszkania nie jest dostępna.

W efekcie wprowadzonych świadczeń „Aktywny Rodzic” zdecydowanej redukcji uległa opłata, którą ponosi rodzic za pobyt dziecka w instytucji opieki. Przeciętna opłata za miejsce opieki nad dzieckiem do lat 3 wynosiła w sierpniu 2024 r. 999,93 zł, natomiast w czerwcu 2025 r. – 87,58 zł.

W celu zapewnienia rodzicom jak najszerzego dostępu do instytucjonalnej opieki nad ich dziećmi w wieku do lat 3 od stycznia 2023 r. realizowany jest program

⁵ Art. 21 ust. 1 pkt 8, pkt 8f i pkt 24 ustawy PIT

⁶ OECD, Taxing Wages 2024: Tax and Gender through the Lens of the Second Earner, OECD Publishing, Paris, 2024, <https://doi.org/10.1787/dbcbac85-en>, s. 30

⁷ Zob. Bokun, A. Cash transfers and fertility: Evidence from Poland's Family 500+ Policy, Demographic Research: Volume 51, Article 28, 2024, DOI: 10.4054/DemRes.2024.51.28., Gromadzki, J. Universal Child Benefit and Child Poverty: The Role of Fertility Adjustments, IZA Discussion Paper No. 17456

rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 Aktywny Maluch 2022-2029, którego budżet wynosi 6,5 mld zł i który zakłada utworzenie 102 577 nowych miejsc opieki w skali całej Polski, a następnie wsparcie w ich utrzymaniu do końca 2029 roku.

W zakresie punktu 10. dotyczącego wprowadzenia nieprzenoszalnego urlopu ojcowskiego należy zauważyć, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podejmuje liczne działania mające na celu zachęcanie pracowników, w tym także ojców, do korzystania z uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Ministerstwo realizuje podejście kompleksowe, które polega w szczególności na ułatwieniu godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. Obecnie oboje rodziców może korzystać z szeregu uprawnień, które im przysługują.

- 1) Pracownica – matka albo pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Ustawą z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2024 r. poz. 1871) wprowadziliśmy uzupełniający urlop macierzyński dla pracowników rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych oraz długotrwale hospitalizowanych po urodzeniu. Uzupełniający urlop macierzyński przysługuje bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, na wniosek uprawnionych pracowników-rodziców.

Wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego wynosi dla:

- a) pracowników – rodziców dzieci urodzonych przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g uzupełniający urlop macierzyński będzie uzależniony od okresu hospitalizacji dziecka w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie. - max 15 tygodni.
- b) pracowników - rodziców dziecka urodzonego po ukończeniu 28 tygodnia ciąży a przed ukończeniem 37 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000g w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie. - max 8 tygodni.
- c) pracowników – rodziców, których dziecko urodziło się po ukończeniu 37 tygodnia ciąży i będzie wymagało hospitalizacji od 5 – go dnia od dnia porodu do upływu 8-go tygodnia po porodzie, uzupełniający urlop macierzyński będzie przysługiwał w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodnia po porodzie pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu będzie wynosił przynajmniej

2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni będzie przypadał w okresie od 5-go do 28-go dnia po porodzie – max 8 tygodni.

- 2) Ponadto 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,
- 43 tygodni w przypadku porodu mnogiego.

Pracownicy - rodzice dziecka posiadającego 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:

- 65 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 67 tygodni - w przypadku porodu mnogiego.

Urlop rodzicielski ww. wymiarze przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka, z czego 9 tygodni tego urlopu jest częścią nieprzenoszalną, której nie można przenieść na drugiego rodzica. Podsumowując 9 tygodni urlopu rodzicielskiego musi wykorzystać pracownica – matka oraz 9 tygodni urlopu rodzicielskiego musi wykorzystać pracownik – ojciec, w przeciwnym razie ta część urlopu przepadnie, a pozostałym wymiarem mogą się podzielić według własnego uznania.

- 3) Pracownik - ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do:
- a) ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo
 - b) upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Urlop ojcowski jest płatny w wysokości 100 % podstawy wymiaru zasiłku.

- 4) Ponadto pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni tzw. opieka na dziecko.

Przepis art. 189¹ Kodeksu pracy wprowadza regułę, że m.in. z prawa do zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 188 Kodeksu pracy) może korzystać tylko jeden z rodziców lub opiekunów. Rodzice lub opiekunowie mogą rozstrzygnąć, które z nich będzie korzystać z tego uprawnienia – o czym powinni poinformować

pracodawców lub pracodawcę (jeżeli są zatrudnieni w jednym zakładzie pracy). Prawo do tego zwolnienia nie jest zależne od tego, czy dziecko ma zapewnioną opiekę innej osoby i przysługuje nawet w przypadku, gdy jedno z rodziców lub opiekunów nie pracuje, sprawując faktyczną opiekę nad dzieckiem.

Udzielając odpowiedzi na pytanie dotyczące planów działania na rzecz kampanii zachęcających oraz aktywizacji ojców w korzystaniu z urlopów związanych z rodzicielstwem, uprzejmie informuję, że Ministerstwo zachęca ojców do korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, umieszcza publikacje na swojej stronie internetowej oraz w mediach społecznościowych. Dodatkowo Ministerstwo publikuje na swojej stronie internetowej informacje, z jakich uprawnień mogą skorzystać pracownicy – rodzice oraz osoby bezrobotne.

Informuję, że obecnie nie są prowadzone prace legislacyjne mające na celu zmianę w zakresie dodatkowych urlopów związanych z rodzicielstwem. Jednakże podjęcie takich działań wymaga szczegółowej analizy. Natomiast rozpoczęcie prac legislacyjnych dotyczących uregulowania powyższych kwestii musi zostać poprzedzone dokonaniem oceny skutków wprowadzenia zmiany obecnych rozwiązań m.in. na sektor finansów publicznych, na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy. Powinno być także poddane szerokiej dyskusji, m.in. z partnerami społecznymi, tj. przedstawicielami reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych w Radzie Dialogu Społecznego.

W kontekście punktu 12. petycji informuję, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pracuje nad programem dotyczącym upowszechnienia pozytywnego wizerunku rodzicielstwa.

Pouczenie

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

Z wyrazami szacunku

Inga Domagała
Dyrektor
Departament Demografii
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/