



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Ubezpieczeń Społecznych
Dyrektor
Eliza Wiśniewska

DUS-III.055.10.2025
Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) zawiadamia, że Pani petycja z dnia 27 sierpnia 2025 r., w sprawie zmiany ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez przejęcie wypłaty zasiłku chorobowego od pierwszego dnia niezdolności do pracy przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz uregulowanie w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy zasad pomniejszania wymiaru urlopu wypoczynkowego w przypadku długotrwałych nieobecności pracownika - **została rozpatrzona negatywnie.**

Uzasadnienie

Petycją z dnia 27 sierpnia 2025 r. wniosła Pani o podjęcie inicjatywy ustawodawczej mającej na celu:

- 1) Zmianę 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, z późn. zm.) poprzez:
 - wprowadzenie zasady, że świadczenie z tytułu niezdolności do pracy (zasiłek chorobowy) wypłacane jest przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych od pierwszego dnia choroby, bez względu na długość trwania niezdolności;
 - zniesienie obowiązku wypłaty wynagrodzenia chorobowego przez pracodawcę za pierwsze 33 dni (lub 14 dni dla pracowników powyżej 50. roku życia).
- 2) Uregulowanie w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) zasad pomniejszania wymiaru urlopu wypoczynkowego w przypadku długotrwałych nieobecności pracownika, w szczególności:
 - umożliwienie pomniejszania urlopu wypoczynkowego o okresy nieobecności związanej z urlopem macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim lub zasiłkiem opiekuńczym,

- uznanie, że długotrwała nieobecność w pracy z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem (np. urlop macierzyński, rodzicielski) nie powinna skutkować nabyciem pełnego wymiaru urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym, jeżeli pracownik nie świadczył pracy przez znaczną część tego okresu.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

1. choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia trwającej łącznie do 14 dni roku kalendarzowym – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu;
2. wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
3. poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów, w okresie wskazanym w pkt 1, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

W myśl obowiązujących przepisów pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego finansowanego ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych począwszy od 34 dnia niezdolności do pracy lub - w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – 15 dnia niezdolności do pracy.

Rada Ministrów przyjęła 9 stycznia 2024 r. informację o kierunku prac legislacyjnych wdrażających finansowanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zasiłku chorobowego dla pracowników od pierwszego dnia niezdolności do pracy. W związku z tym w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowano szczegółową ocenę skutków regulacji oraz odpowiednie propozycje zmiany przepisów (projekt ustawy razem z uzasadnieniem i OSR-em) mających na celu likwidację wynagrodzenia chorobowego i umożliwienie wypłaty zasiłku chorobowego pracownikom od pierwszego dnia niezdolności do pracy¹. Projekt został skierowany pod obrady Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów.

Należy przy tym zaznaczyć, że wprowadzenie zmian polegających na finansowaniu niezdolności do pracy pracowników od pierwszego dnia choroby ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wiąże się ze wzrostem wydatków funduszu chorobowego, który od lat pozostaje funduszem deficytowym. Dodatkowo, każda istotna zmiana w tym zakresie wymaga w pierwszej kolejności istotnych modyfikacji w obszarze orzecznictwa lekarskiego w ZUS, do którego zadań należy m.in. kontrola prawidłowości wystawiania zwolnień lekarskich.

Prezydent podpisał 7 stycznia 2026 r. ustawę z dnia 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2026 r. poz. 26), której rozwiązania mają na celu wdrożenie rozwiązań zapewniających sprawną i efektywną realizację ustawowych zadań ZUS związanych z wydawaniem orzeczeń i kontrolą zaświadczeń lekarskich.

Natomiast kwestię wypłaty zasiłku chorobowego od pierwszego dnia niezdolności do pracy reguluje Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Proponowane w nim przepisy wywołują duże skutki finansowe, w związku z czym decyzja

¹ Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

o jego procedowaniu należy do Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów oraz Ministra Finansów i Gospodarki.

Odnosząc się do postulatu petycji w zakresie zasad pomniejszania wymiaru urlopu wypoczynkowego w przypadku długotrwałych nieobecności pracownika, na wstępie należy wspomnieć, że coroczny, płatny urlop wypoczynkowy jest uprawnieniem każdej osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Z kolei urlopy związane z rodzicielstwem takie jak urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski czy opiekuńczy uznaje się za okresy zatrudnienia, za które pracownik nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego.

Urlop proporcjonalny po okresach nieobecności w pracy dłuższych niż 1 miesiąc został uregulowany w art. 155² § 1 Kodeksu pracy. Zmniejszenie wymiaru urlopu wypoczynkowego następuje w przypadku: urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego, tymczasowego aresztowania, odbywania kary pozbawienia wolności, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, a także w przypadku pełnienia zasadniczej służby wojskowej, pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, pełnienia służby w aktywnej rezerwie w dniach tej służby lub odbywania ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy albo pełnienia służby zastępczej. Jednak zgodnie z art. 155² § 2 Kodeksu pracy, urlop wypoczynkowy nie ulega proporcjonalnemu obniżeniu w przypadku, gdy pracownik w danym roku kalendarzowym nabył prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego, a następnie rozpoczął korzystanie z urlopu wychowawczego, nawet wówczas, gdyby był pracownikiem „powracającym” do pracy w tym samym roku kalendarzowym.

Jednocześnie należy wskazać, że bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego, co w praktyce oznacza, że termin przedawnienia urlopu wypoczynkowego przesuwają się w czasie (art. 293¹ Kodeksu pracy.).

Powyższe oznacza, że zmniejszenie wymiaru urlopu zostało ograniczone do ściśle określonych przypadków, a co do zasady jest niezbywalnym prawem pracownika związanym ze stosunkiem pracy.

Nie istnieją zatem podstawy do zmniejszenia wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownikom, którzy korzystali z wymienionych w petycji rodzajów urlopu. Inny jest bowiem powód i cel udzielania urlopu wypoczynkowego, a inny - urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego czy rodzicielskiego. Urlop wypoczynkowy służy regeneracji po pracy, a urlopy związane z rodzicielstwem czy opiekuńcze służą opiekuńczości i obowiązkom rodzinnym, nie zaś regeneracji. Pomniejszenie urlopu wypoczynkowego w przypadku skorzystania z urlopu związanego z rodzicielstwem, stałoby w sprzeczności z zasadą równego traktowania i ochrony rodziców.

Jednocześnie, zgodnie z art. 166 Kodeksu pracy, niewykorzystaną część urlopu z powodu: czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odbywania ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy, pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie albo pełnienia służby w aktywnej rezerwie, przez czas do 3 miesięcy lub z powodu urlopu macierzyńskiego, pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

Zgodnie z art. 18 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Państwo ma obowiązek zapewnienia szczególnej ochrony rodzicielstwa. Obowiązek ten realizuje Kodeks pracy poprzez ochronę trwałości stosunku pracy, zakaz dyskryminacji, przywracanie pracownika po urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim czy wychowawczym do warunków nie gorszych niż przed urlopem, a także zachowanie pełnych uprawnień pracowniczych, w tym urlopu wypoczynkowego. Ponieważ celem urlopów związanych z rodzicielstwem lub opiekuńczych jest ochrona macierzyństwa lub rodziny, nie są one traktowane jako

nieobecności obniżające prawo do urlopu. Przerwanie świadczenia pracy nie następuje bowiem w tych przypadkach z przyczyn leżących „po stronie pracownika”.

Kodeks pracy (art. 155² § 1) wskazuje ponadto, że urlopy macierzyński, rodzicielski, ojcowski czy opiekuńczy są traktowane jak okresy pracy przy nabywaniu prawa do urlopu. Oznacza to, że choć pracownik faktycznie nie świadczy pracy, to jego uprawnienia urlopowe nie mogą się „cofać” ani ulegać pomniejszeniu. Celem tych urlopów jest zapewnienie prawa do opieki nad dzieckiem bez utraty uprawnień wynikających z zatrudnienia.

Urlopy związane z rodzicielstwem traktowane jak okresy pracy i nie mogą prowadzić do pogorszenia sytuacji pracowniczej rodzica z powodu korzystania z uprawnień związanych z opieką i wychowaniem dziecka.

Biorąc powyższe pod uwagę, wniesioną petycję należy rozpatrzyć negatywnie.

Pouczenie

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

Z wyrazami szacunku

Eliza Wiśniewska

Dyrektor

Departamentu Ubezpieczeń Społecznych

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/