



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Ubezpieczeń Społecznych
Dyrektor
Eliza Wiśniewska

DUS-III.055.3.2025.ES
Warszawa, dnia 16 czerwca 2025 r.

działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), w związku z petycją wniesioną w sprawie zmiany §12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. 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, przedstawiam następujące stanowisko.

Na wstępie należy wskazać, że na podstawie art. 29a 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 przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.

Zgodnie z art. 183 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.), 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.

Zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:

- 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 (art. 29 ust. 1 pkt 3 ustawy zasiłkowej),

- przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 14 roku życia i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia (art. 29 ust. 1 pkt 2 ustawy zasiłkowej).

Przepisy stosuje się odpowiednio do ubezpieczonego.

Jak wynika z powyższego zarówno urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego – w przypadku pracowników jak i zasiłek macierzyński za okres tego urlopu przysługuje ubezpieczonemu w dwóch przypadkach. Pierwszy dotyczy ubezpieczonego, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza niezawodowa, natomiast drugi przypadek dotyczy ubezpieczonego, który łącznie spełnił dwa warunki, a mianowicie przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka.

Przez pojęcie „przyjęcie dziecka na wychowanie” należy rozumieć faktyczne sprawowanie opieki nad dzieckiem niezależnie od formalnego statusu jego opiekuna. Art. 183 § 1 Kodeksu pracy nie uzależnia prawa do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego od uzyskania przez pracownika postanowienia o powierzeniu pieczy nad dzieckiem w trybie art. 120¹ ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks Rodzinny i Opiekuńczy (wyr. Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2012 r., sygn.: I PK 4/12). Jak wynika z orzecznictwa sądowego przez „przyjęcie na wychowanie” należy rozumieć „stałe sprawowanie pieczy nad dzieckiem, polegające na opiece nad nim, przekazywaniu mu wiedzy, zapewnieniu osiągnięcia rozwoju fizycznego i psychicznego oraz doprowadzeniu do samodzielności. Przyjęcie na wychowanie oznacza również podejmowanie w imieniu dziecka istotnych decyzji związanych z jego egzystencją, edukacją i procesem wychowawczym, a zatem w istocie przejęcie odpowiedzialności za proces wychowawczy”.

Należy również dodać, że w świetle art. 183 § 6 Kodeksu pracy, 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. Podkreślenia wymaga, że celem niniejszego przepisu jest zapewnienie pracownikowi możliwości wspólnego spędzenia czasu z dzieckiem bezpośrednio po jego przyjęciu, dając tym samym sposobność obu stronom na przystosowanie się do nowej sytuacji rodzinnej, zwłaszcza budowania więzi rodzinnej w początkowym okresie funkcjonowania dziecka w rodzinie.

Zgodnie z § 18 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2025 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych

z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2025 r. poz. 322) dokumentami, które pracownik musi przedłożyć pracodawcy wnioskując o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego są:

- 1) wniosek, o którym mowa w art. 183 § 6 Kodeksu pracy, o udzielenie pracownikowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, zawierający imię i nazwisko pracownika, imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka przyjętego (dzieci przyjętych) na wychowanie albo dziecka przyjętego (dzieci przyjętych) na wychowanie jako rodzina zastępcza, na które ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.
- 2) oświadczenie pracownika o dacie przyjęcia dziecka (dzieci) na wychowanie oraz kopię wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (dzieci), zawierającego datę urodzenia dziecka (dzieci), z poświadczeniem sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu lub zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu o przysposobienie dziecka (dzieci), zawierające datę urodzenia dziecka (dzieci), albo kopię prawomocnego orzeczenia sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka (dzieci) w rodzinie zastępczej, albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy rodziną zastępczą a starostą,
- 3) kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego, w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

Analogicznie z treści § 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 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. z 2025 r. poz. 616), dokumentami niezbędnymi do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie w ramach rodziny zastępczej są:

- 1) prawomocne orzeczenie sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej albo umowa cywilnoprawna zawarta między rodziną zastępczą a starostą,
- 2) dokument potwierdzający wiek dziecka,
- 3) decyzja ostateczna o odroczeniu obowiązku szkolnego - w przypadku gdy wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję.

Zarówno ubezpieczony będący pracownikiem jak i ubezpieczony niebędący pracownikiem, który przyjął dziecko (dzieci) na wychowanie w ramach rodziny zastępczej niezawodowej w celu uzyskania urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jak i zasiłku macierzyńskiego za ten okres, zobowiązany jest dołączyć do poszczególnych wniosków orzeczenie sądu opiekuńczego potwierdzające umieszczenie dziecka w rodzinie zastępczej albo kopię umowy cywilnoprawnej zawartej między rodziną zastępczą a starostą. Należy również zaznaczyć, że w tym wypadku przepisy ustawy z 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2025 r. poz. 49) regulują funkcjonowanie rodzin zastępczych.

Umieszczenie dziecka w pieczy zastępczej następuje na podstawie orzeczenia sądu (art. 35 ust. 1 ustawy) lub w przypadku pilnej konieczności, na wniosek, lub za zgodą rodziców dziecka, możliwe jest umieszczenie dziecka w rodzinnej pieczy zastępczej na podstawie umowy zawartej między rodziną zastępczą a starostą. Przepis art. 49 ustawy stanowi jednoznacznie, że obowiązek sprawowania opieki nad dzieckiem i jego wychowania rodzina zastępcza podejmuje z dniem faktycznego umieszczenia dziecka w rodzinie zastępczej na

mocy orzeczenia sądu albo umowy ze starostą w sytuacjach ściśle określonych ustawą. Dodać również należy, że na podstawie art. 109 §2 pkt 5 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy, sąd opiekuńczy może zarządzić umieszczenie małoletniego w rodzinie zastępczej albo powierzyć tymczasowo pełnienie funkcji rodziny zastępczej małżonkom lub osobie niespełniającym warunków dotyczących rodzin zastępczych, w zakresie niezbędnych szkoleń określonych w przepisach o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Jak wynika z powyższego obowiązujące przepisy ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej dają możliwość umieszczenia przez sąd dziecka w rodzinie, która nie odbyła jeszcze szkoleń.

W celu nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego, na podstawie art. 29 ust. 1 pkt 3 ustawy zasiłkowej, z dokumentacji powinno jednoznacznie wynikać, że dziecko zostało przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej. Dlatego też przepisami powołanego rozporządzenia wskazano, że dokumentem niezbędnym do przyznania zasiłku macierzyńskiego jest postanowienie sądu o ustanowieniu rodziny zastępczej w myśl §12 ust. 2 pkt 1 powołanego rozporządzenia. Tym niemniej przy przyznawaniu prawa do zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie w ramach rodziny zastępczej orzeczenie sądu o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej niezawodowej, które jest wydawane w drodze zabezpieczenia na czas trwania postępowania na podstawie art. 109 §2 pkt 5 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy nie powinno stanowić przesłanki do odmowy przyznania prawa do zasiłku macierzyńskiego.

Z wyrazami szacunku
Eliza Wiśniewska
Dyrektor
Departamentu Ubezpieczeń Społecznych
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/