

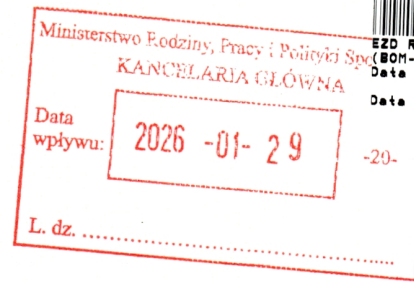


WICEMARSZAŁEK SEJMU
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
DOROTA NIEDZIELA

RPW/9590/2026-1P



EZD RP MRPIPS
(BOM-IV)
Data rejestracji: 2026-01-29
Data wpływu: 2026-01-29



Warszawa, 23 stycznia 2026 r.

PET.153.5.2026

Pani
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Dotyczy: petycja nr BKSP-X-626/25

Szanowna Pani Minister,

uprzejmie informuję, że Komisja do Spraw Petycji rozpatrzyła na 101. posiedzeniu w dniu 8 stycznia 2026 r. petycję w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci (BKSP-155-X-626/25) i na podstawie art. 126c ust. 3 Regulaminu Sejmu podjęła decyzję o przekazaniu petycji do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W załączeniu przedkładam przedmiotową petycję wraz z opinią Biura Ekspertyz i Oceny Skutków Regulacji – do ewentualnego wykorzystania.

Z wyrazami szacunku

Dorota Niedziela

BWSP-155-X-626/25

25.07.

Historia korespondencji

Korespondent

Nazwisko i imię

Instytucja:

Zbiorowość:

Miejscowość

Ulica

Województwo

Kraj: **Polska**

Adres e-mail

3. Zarejestrowany list numer 

Data wpływu: 2025-07-23

List nadesłany:

Sposób rozpatrzenia:

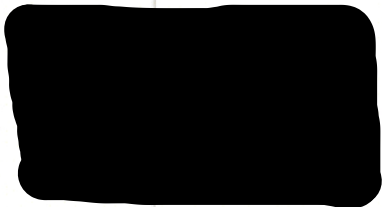
TREŚĆ LISTU

Dokument elektroniczny

Miejsce i data sporządzenia dokumentu

2025-07-23

Dane nadawcy



Dane adresata

KANCELARIA SEJMU (00-902 WARSZAWA, WOJ. MAZOWIECKIE)

PETYCJA

Petycja w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci w celu poprawy sytuacji demograficznej

Szanowni Państwo,

w załączeniu przesyłam petycję w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci w celu poprawy sytuacji demograficznej Polski. Uprzejmie proszę o nadanie petycji biegu.

Jednocześnie wyrażamy, jako petytorzy, wolę udziału w posiedzeniu sejmowej

Komisji ds. Petycji.

Z wyrazami szacunku,



Załączniki:

1. Petycja w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci w celu poprawy sytuacji demograficznej w Polsce.pdf - Treść petycji w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci w celu poprawy sytuacji demograficznej

Polski

Dokument został podpisany, aby go zweryfikować należy użyć oprogramowania do weryfikacji podpisu. Data złożenia podpisu:

2025-07-23T11:37:22.998+02:00

Podpis elektroniczny

Koniec treści listu




Szanowny Pan

Szymon Hołownia

Marszałek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

PETYCJA

Niniejszym, działając w imieniu własnym, na podstawie art. 63 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w zw. z art. 2 ust. 1, 2 pkt 1, 3, art. 4 oraz art. 9 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 870 ze zm.), wnosimy w interesie publicznym petycję w sprawie zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci w celu poprawy sytuacji demograficznej Polski.

Dzietność w Polsce spadła do rekordowego poziomu. Według Głównego Urzędu Statystycznego, w 2024 roku wskaźnik dzietności wyniósł zaledwie 1,099, co oznacza, że przeciętna kobieta w wieku rozrodczym (15–49 lat) urodziła średnio nieco ponad jedno dziecko. To najniższy wynik w historii III RP i jeden z najgorszych w Unii Europejskiej. Tymczasem dla zapewnienia zastępowalności pokoleń niezbędny jest wskaźnik na poziomie 2,1 (bez migracji).

Przyczyn tego stanu jest oczywiście wiele. Według danych Banku Gospodarstwa Krajowego oraz raportów Fundacji Batorego, aż 32% młodych dorosłych wskazuje złe warunki mieszkaniowe jako jedną z głównych przeszkód w decyzji o dziecku. W ostatnich latach wskazywano też na brak odpowiedniej opieki prenatalnej i przepisów w zakresie terminacji ciąży. Jak wynika z sondażu OKO.press z 2023 roku, ponad połowa kobiet w wieku rozrodczym obawia się komplikacji zdrowotnych związanych z ciążą, porodem lub chorobą dziecka. Jednym

z najczęściej wskazywanych powodów nieposiadania dzieci są jednak również obawy związane z zatrudnieniem i życiem zawodowym. Badania Głównego Urzędu Statystycznego oraz CBOS pokazują, że 22% kobiet nie decyduje się na dziecko, ponieważ obawia się, że nie poradzi sobie z pogodzeniem pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem. Dodatkowe 13% respondentek wyraża lęk przed utratą pracy po ciąży lub podczas urlopu macierzyńskiego. Według wspomnianych badań BGK oraz raportów Fundacji Batorego, 31% młodych dorosłych deklaruje, że ich sytuacja zawodowa jest zbyt niestabilna, aby myśleć o rodzinie

Nie bez znaczenia jest także zmiana priorytetów i stylu życia współczesnych trzydziestolatków. Coraz więcej osób deklaruje, że nie chce rezygnować z dotychczasowej niezależności, mobilności czy swobody finansowej. W badaniu „Diagnoza Społeczna” oraz w raportach CBOS podkreślano, że wiele osób obawia się radykalnej zmiany trybu życia, jaką niesie ze sobą rodzicielstwo.

Dla młodych ludzi, szczególnie w dużych miastach, kluczowe są możliwości samorealizacji, podróże, rozwój zawodowy i zachowanie równowagi psychicznej. Macierzyństwo i ojcostwo często są postrzegane jako rezygnacja z siebie – zwłaszcza w społeczeństwie, które nie zapewnia wystarczającego wsparcia opiekuńczego i psychologicznego. Dodatkowo, oczekiwania społeczne wobec rodziców nie maleją.

Jednocześnie, w przestrzeni publicznej od dłuższego czasu toczą się rozmowy dotyczące, czy to zmniejszenia podstawowego wymiaru czasu pracy poprzez wprowadzenie 35-godzinnego, czy też 4 dniowego tygodnia pracy, czy to konieczności zwiększenia wymiaru urlopu wypoczynkowego w związku z faktem, że według danych Eurostatu – gdy weźmiemy pod uwagę tylko osoby zatrudnione na pełen etat – Polacy przepracowali w 2022 r. przeciętnie 41,3 godzin tygodniowo, co stawia nas w czołówce państw Unii Europejskiej.

Wobec powyższego, stoimy na stanowisku, że należy powiązać postulaty dotyczące zmian w systemie pracy ze zmianami dotyczącymi ułatwień zawodowych dla rodziców dzieci oraz ochroną kobiet w ciąży. Dlatego też, wnosimy o wprowadzenie następujących zmian w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.):

1. w art. 11³, w katalogu otwartym zakazu dyskryminacji, dodać wprost dyskryminację ze względu na „posiadanie dzieci”;

2. w art. 129 dodać §1a w brzmieniu: „Czas pracy rodziców dzieci do ukończenia 13. roku życia nie może przekraczać 7 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.”;
3. w art. 154 dodać §1a w brzmieniu: „Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka do ukończenia przez nie 13. roku życia przysługują dodatkowo 3 dni urlopu wypoczynkowego na każde dziecko, jednak nie więcej, niż 9 dni w ciągu roku.” oraz §1b w brzmieniu: „koszty urlopu, o którym mowa w §1a rekompensuje się pracodawcy na jego wniosek z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość rekompensaty oraz szczegółową treść wniosku i procedurę jego rozpatrywania.”
4. w art. 177 §1 zdanie „do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:” zastąpić zdaniem „w ciągu trzech miesięcy od zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:”.
5. w art. 177 §3 dotychczasowe brzmienie zastąpić brzmieniem: „Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do trzech miesięcy od dnia zakończenia urlopu, o którym mowa w §1.”

Ponadto, postulujemy wprowadzenie systemu wsparcia dla tworzenia i prowadzenia przyzakładowych żłobków i przedszkoli, jako dodatkowego wsparcia aktywizacji zawodowej rodziców dzieci oraz łączenia życia zawodowego z życiem rodzinnym.

Przedmiotowe zmiany bez wątpienia wywołają określone skutki gospodarcze, stanowiąc przynajmniej co do części postulatów znaczny koszt. Jednak wobec najniższego w historii poziomu dzietności, wobec niezbędnego dla prostej substytucji pokoleń współczynnika, jest to koszt, który musimy jako państwo ponieść.

Upzejmie prosimy, w interesie publicznym, o pozytywne rozpatrzenie niniejszej petycji przez Wysoką Izbę.

Jednocześnie, wyrażamy zgodę na ujawnienie na stronie internetowej Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej naszych danych osobowych z wyłączeniem danych teleadresowych.



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komunikacji Społecznej
stwierdzam zgodność z oryginałem

Warszawa, dnia *24.07.2015 r.*.....

Z up. Dyrektora BKSP
NACZELNIK WYDZIAŁU

S. Gołaszewska
Sylvia Gołaszewska

Warszawa, dnia 5 stycznia 2026 r.

BEOS-WP-1680/25

Pan Poseł
Rafał Bochenek
Przewodniczący
Komisji do Spraw Petycji

Opinia prawna
dotycząca petycji nr BKSP-155-X-626/25
postulującej zwiększenie praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci,
w celu poprawy sytuacji demograficznej

I. Treść i cel petycji

W petycji postuluje się dokonanie zmian w ustawie – Kodeks pracy¹ przewidujących „zwiększenie praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci”. Jak wskazuje się w uzasadnieniu została ona wniesiona w interesie publicznym i ma na celu „poprawę sytuacji demograficznej w Polsce”.

Jak wskazano w petycji „dzietność w Polsce spadła do rekordowego poziomu”. Powołując się na dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazano, że „w 2024 r. wskaźnik dzietności wyniósł zaledwie 1,099, co oznacza, że „przeciętna kobieta w wieku rozrodczym (15-49 lat) urodziła średnio nieco ponad jedno dziecko. To

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 807).

najniższy wynik w historii III RP i jeden z najgorszych w Unii Europejskiej. Tymczasem dla zapewnienia zastępowalności pokoleń niezbędny jest wskaźnik na poziomie 2,1 (bez migracji)". Jak podkreślono przyczyn tego stanu jest wiele. Powołując się na badania sondażowe jako przyczyny tego stanu wskazano aspekty mieszkaniowe, kwestie dotyczące odpowiedniej opieki prenatalnej (i przepisów w zakresie terminacji ciąży), a także „obawy związane z zatrudnieniem i życiem zawodowym”. „Badania Głównego Urzędu Statystycznego oraz CBOS pokazują, że 22% kobiet nie decyduje się na dziecko, ponieważ obawia się, że nie poradzi sobie z pogodzeniem pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem. Dodatkowe 13% respondentek wyraża lęk przed utratą pracy po ciąży lub podczas urlopu macierzyńskiego”. Nie bez znaczenia jest również „zmiana priorytetów i stylu życia współczesnych trzydziestolatków”. Jak wskazuje się w petycji w przestrzeni publicznej od dłuższego czasu toczą się rozmowy dotyczące, czy to zmniejszenia podstawowego wymiaru czasu pracy (poprzez wprowadzenie 35-godzinnego, czy też 4 dniowego tygodnia pracy), czy to konieczności zwiększenia wymiaru urlopu wypoczynkowego w związku z faktem, że „według danych Eurostatu – gdy weźmiemy pod uwagę tylko osoby zatrudnione na pełen etat – Polacy przepracowali w 2022 r. przeciętnie 41,3 godzin tygodniowo, co stawia nas w czołówce państw Unii Europejskiej”. Równocześnie ze zmianami w systemie pracy powinny mieć miejsce ułatwienia zawodowe dla rodziców dzieci oraz związane z ochroną kobiet w ciąży. Z tych względów w petycji postuluje się wprowadzenie następujących zmian w Kodeksie pracy:

- w art. 11³, „w katalogu otwartym zakazu dyskryminacji, dodać wprost dyskryminację ze względu na «posiadanie dzieci»”;

- w art. 129 dodać § 1a w brzmieniu: „Czas pracy rodziców dzieci do ukończenia 13. roku życia nie może przekraczać 7 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.”;

– w art. 154 dodać § 1a w brzmieniu: „Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka do ukończenia przez nie 13. roku życia przysługują dodatkowe 3 dni urlopu wypoczynkowego na każde dziecko, jednak nie więcej, niż 9 dni w ciągu roku.” oraz § 1b w brzmieniu: „koszty urlopu, o którym mowa w § 1a rekompensuje się pracodawcy na jego wniosek z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość rekompensaty oraz szczegółową treść wniosku i procedurę jego rozpatrywania.”;

– w art. 177 § 1 zdanie „do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:” zastąpić zdaniem „w ciągu trzech miesięcy od zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:”;

– w art. 177 § 3 dotychczasowe brzmienie zastąpić brzmieniem: „Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do trzech miesięcy od dnia zakończenia urlopu, o którym mowa w § 1.”.

II. Czy petycja mieści się w zakresie zadań i kompetencji adresata petycji (art. 2 ust. 3 ustawy o petycjach)?

Zgodnie z art. 95 ust. 1 Konstytucji RP władzę ustawodawczą w Rzeczypospolitej Polskiej sprawują Sejm i Senat. Stosownie do art. 118 ust. 1 Konstytucji RP inicjatywa ustawodawcza przysługuje m.in. posłom. Artykuł 32 ust. 2 Regulaminu Sejmu, w związku z art. 112 Konstytucji RP, precyzuje, że poselskie projekty ustaw mogą być wnoszone przez komisje sejmowe lub grupę co najmniej 15 posłów podpisujących projekt. Uwzględniając powyższe należy uznać, że petycja mieści się w zakresie zadań i kompetencji Sejmu.

III. Wymogi formalne (art. 4 ust. 1 i 2 ustawy o petycjach)

Petycja spełnia wymogi formalne określone w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 870).

IV. Kwestie, które ekspert uznaje za istotne w związku z petycją

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej wśród zasad ogólnych, w art. 18, podkreśla rolę rodziny w społeczeństwie. Przepis ten przewiduje: „Małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej”. Jak wskazuje się w doktrynie art. 18 Konstytucji RP pełni dwojaką funkcję: z jednej strony jest elementem aksjologii konstytucyjnej, określając podstawowe wartości związane z instytucją rodziny i jej rolą w społeczeństwie, z drugiej zaś jest elementem wyznaczania celów i zadań władzy publicznej, nakłada bowiem na te władze obowiązek „ochrony i opieki”². Ochrona rodzicielstwa wynikająca z art. 18 Konstytucji RP wyraża się w przyznaniu pracownikowi szeregu uprawnień z tego tytułu, w tym w ramach przepisów prawa pracy³. Natomiast jak równocześnie wskazuje się w doktrynie, komentowany przepis wyraża normy programowe (jest adresowany przede wszystkim do organów władzy publicznej) nakazujące realizowanie wskazanych w nim wartości w jak największym stopniu, bez wskazywania jednak konkretnych rozwiązań w tym zakresie (form, przesłanek czy warunków przyznania ochrony i opieki)⁴. Przepis wskazuje zasady polityk władz publicznych (stanowiąc fundament konstytucyjny dla rozwiązań wspierających rodzicielstwo i macierzyństwo), natomiast nie tworzy bezpośrednich uprawnień pracowniczych. Uzupełnienie i rozwinięcie zasady ustrojowej wyrażonej w art. 18 Konstytucji RP zawarte zostało m.in. w art. 71 Konstytucji RP, zgodnie z którym „[m]atka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa”. W doktrynie wskazuje się, że: „[d]ziałając w ramach tej swobody, ustawodawca może zatem «przyjmować różnicowane mechanizmy i rozwiązania dostosowane do zmieniającej się sytuacji

² L. Garlicki [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom I*, wyd. II, red. M. Zubik, LEX/el. 2016, kom. art. 18.

³ Wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2024 r., sygn. akt I PSKP 43/23.

⁴ P. Tuleja [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radzewicz, P. Tuleja, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2023, art. 18; wyrok NSA z 27 lutego 2024 r., sygn. akt I OSK 216/23.

demograficznej, społecznej czy ekonomicznej» (TK – P 59/11)”⁵. Każdorazowo jest jednak zobowiązany aby była to pomoc realna i aby nie miała ona charakteru iluzorycznego. Równocześnie jednak wskazuje się, że po stronie władz publicznych pozostaje daleko idący margines swobody w decydowaniu o formach i sposobach owej opieki i ochrony⁶.

Nawiązując do ogólnego postulatu wskazanego w petycji oraz jej celu („zwiększenia praw pracowniczych kobiet w ciąży i rodziców dzieci w celu poprawy sytuacji demograficznej w Polsce”) należy wskazać, że w ostatnich latach ustawodawca dokonywał licznych zmian, w tym takich, których skutkiem jest wprowadzenie „ułatwień” w łączeniu pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci. Przykładowo w dniu 7 kwietnia 2023 r. weszła w życie ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 240), która wprowadziła do Kodeksu pracy, jako rozwiązanie stałe, regulacje dotyczące pracy zdalnej. Z kolei w dniu 26 kwietnia 2023 r. weszła w życie ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641), na skutek której m.in.:

- wydłużono wymiar urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni (wcześniej 32), a w przypadku ciąży mnogiej – 43 tygodni;
- wprowadzono prawo każdego z pracowników – rodziców dziecka do wyłącznego wykorzystania 9 tygodni urlopu rodzicielskiego;
- rodzice dzieci posiadających zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w okresie rozwoju prenatalnego lub w czasie porodu, uzyskali prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w podwyższonym wymiarze do 65 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka lub 67 – przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie;

⁵ M. Florczak-Wątor [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. P. Tuleja, LEX/el., art. 71. Na temat szerokiego marginesu swobody władz publicznych w zakresie decydowania o formach i sposobach opieki i ochrony: wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 4 września 2007 r., sygn. akt P 19/07.

⁶ *Ibidem*.

- w ramach kontynuacji działań na rzecz uelastyczniania form zatrudnienia umożliwiono szersze skorzystanie z elastycznej organizacji pracy rodzicom wychowującym dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia;
- wprowadzono prawo do bezpłatnego urlopu opiekuńczego (art. 173¹ k.p.), w wymiarze 5 dni w roku, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych;
- wprowadzono zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika (art. 148¹ k.p.);
- wydłużono okres z 4 do 8 lat życia dziecka, gdy pracownika wychowującego dziecko nie można, bez jego zgody, zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p., oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Ponadto w dniu 19 marca 2025 r. weszły w życie przepisy wprowadzające dodatkowy urlop dla rodziców dzieci urodzonych przedwcześnie oraz hospitalizowanych po narodzinach (uzupełniający urlop macierzyński), który ma na celu rekompensowanie pracownikom-rodzicom, czasu spędzonego z dzieckiem w szpitalu podczas urlopu macierzyńskiego (zob. ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw; Dz. U., poz. 1871). Uzupełniono również art. 177 k.p. (ochrona stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem) o ochronę wynikającą z korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego.

Należy odnieść się również do programów takich jak „Aktywny Rodzic” czy „Aktywny Maluch”, które mają na celu wsparcie rodziców w aktywności zawodowej oraz wychowaniu dzieci. Z dniem 1 października 2024 r. weszła w życie ustawa z dnia 15 maja 2024 r. o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu

dziecka – „Aktywny rodzic”⁷, która określiła katalog świadczeń wspierających rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka (świadczenie „aktywni rodzice w pracy”; świadczenie „aktywnie w żłobku” oraz świadczenie „aktywnie w domu”). Celem świadczeń, zgodnie z art. 2 ust. 2 tej ustawy, jest „ułatwienie rodzicom i innym osobom wypełniającym funkcje rodzicielskie pogodzenia zadań związanych z rodzicielstwem z aktywizacją zawodową”. Ustawa zastąpiła obowiązującą wcześniej ustawę o rodzinnym kapitale opiekuńczym⁸. W ramach wsparcia aktywizacji zawodowej rodziców uruchomiony został także program „Aktywny Maluch” (poprzednio „Maluch+”), jako program wspierający tworzenie i funkcjonowanie instytucji opieki nad dziećmi do lat 3⁹. Aktualnie środki na rozwój instytucji opieki nad najmłodszymi dziećmi pochodzą z programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS), z Krajowego Planu Odbudowy i Odporności (KPO) oraz budżetu państwa¹⁰. Należy także wspomnieć o wprowadzonym w 2016 r. programie „Rodzina 500 plus” (aktualnie „Rodzina 800 plus”), który ma na celu wsparcie finansowe rodziców, opiekunów faktycznych lub prawnych dziecka (częściowe pokrycie wydatków związanych z wychowaniem dziecka). Program w swych założeniach (jak wskazywali projektodawcy) miał „na celu przede wszystkim pomoc dla rodzin wychowujących dzieci oraz przeciwdziałanie spadkowi demograficznemu w Polsce, przez przyznanie tym rodzinom nowego świadczenia wychowawczego”¹¹.

Kodeks pracy przewiduje również inne uprawnienia wobec pracowników opiekujących się małymi dziećmi umożliwiające rodzicom/opiekunom godzenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem. Do takich należy np. art. 148 k.p., który stanowi, że w systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138 k.p., 143

⁷ Dz. U. z 2025 r. poz. 619 ze zm.

⁸ Ustawa z dnia 17 listopada 2021 r. o rodzinnym kapitale opiekuńczym (Dz. U. z 2024 r., poz. 858).

⁹ Wynikające z ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 798 ze zm.).

¹⁰ <https://www.gov.pl/web/rodzina/aktywny-maluch-trwa-nabor-uzupelniajacy-do-programu>.

¹¹ Zob. uzasadnienie rządowego projektu ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, w szczególności s. 25; druk nr 216/VIII kad. Sejmu [<https://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=216>].

i 144 k.p. czas pracy pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody, nie może przekraczać 8 godzin. Kolejnym uprawnieniem jest możliwość złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego (o czym stanowi art. 186⁷ k.p.).

Jak wnika z powyższego, problematyka poruszana w petycji podlega stałej analizie i ocenie, co pozwala identyfikować nowe wyzwania oraz potrzeby regulacyjne. W ostatnim okresie wprowadzonych zostało wiele zmian w zakresie ochrony rodziny, macierzyństwa i rodzicielstwa. Ze względu na krótki okres obowiązywania wskazanych rozwiązań niemożliwa jest ich pełna ocena, niemniej dążą one również do realizacji postulatu wskazanego w petycji, jakim jest poprawa sytuacji demograficznej.

2. Odnosząc się do konkretnych propozycji zawartych w petycji można wskazać, że ich wprowadzenie nie wydaje się celowe. W odniesieniu do postulatu dotyczącego nowelizacji art. 11³ k.p., polegającego na poszerzeniu katalogu kryteriów dyskryminacyjnych o dyskryminację ze względu na „posiadanie dzieci”, należy podkreślić, że sformułowany w tym przepisie katalog jest katalogiem otwartym (użycie zwrotu „w szczególności”), określonym szeroko. Obejmuje on całą sferę zatrudnienia, a w szczególności nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, warunki zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia. Jak wskazuje się w literaturze, kodeksowa zasada niedyskryminacji została ujęta generalnie i obejmuje zakaz „niczym nieuzasadnionego, arbitralnego rozróżniania pracowników”. Kryteria dyskryminacji, inaczej niż w prawie unijnym, które zawiera wyczerpujący katalog przyczyn dyskryminacji, zostały wskazane w omawianym przepisie przykładowo – są to kryteria odzwierciedlające najbardziej typowe zjawiska dyskryminacji. Tym samym wskazuje się, że ponieważ kodeksowy wykaz kryteriów dyskryminacyjnych ma charakter egzemplifikacyjny, mogą być wyróżniane inne niż wymienione kryteria. Wśród takich wskazuje się np. dyskryminację pracownicy ze względu na macierzyństwo¹². Jak

¹² K. Rączka [w:] M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Zwolińska, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2024, kom. do art. 11(3).

wskazał Sąd Najwyższy dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia (społecznie nieakceptowalne) – przykładowo wymienione w art. 11³ k.p. oraz powtórzone w art. 18^{3a} § 1 k.p.¹³. Takim kryterium może być również rodzicielstwo¹⁴. Wydaje się zatem, że w tym aspekcie dokonywanie nowelizacji w kształcie zaproponowanym w petycji nie jest konieczne do ochrony pracownika przed dyskryminacyjnym traktowaniem ze względu „posiadanie dzieci”. Z kolei w kwestii dotyczącej art. 154 k.p. (wydłużenia urlopu wypoczynkowego o dodatkowe 3 dni „na każde dziecko”, nie więcej niż 9 dni w roku) w petycji proponuje się sfinansowanie kosztów z tym związanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS). Wydatki FUS określone są w art. 54 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych¹⁵. Przepis określa enumeratywny katalog rodzajów wydatków, które są finansowane ze środków zgromadzonych w FUS. Należą do nich przede wszystkim wypłaty świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego oraz wypadkowego, a także inne wskazane w przepisach. Wprowadzenie dodatkowego wydatku realizowanego przez FUS wymagałoby zmiany w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Ponadto, co istotne, w ustawie budżetowej na rok 2026 r.¹⁶, w zawartym planie finansowym Funduszu Ubezpieczeń Społecznych¹⁷ nie ujęto (co oczywiste) wskazanych wydatków. Stąd też ewentualna decyzja w tym zakresie uwzględnić winna również wymieniony wyżej aspekt finansowy. Nawiązując zaś do zawartego w petycji postulatu wydłużenia zakresu ochrony trwałości stosunku pracy w związku z macierzyństwem i rodzicielstwem (art. 177 § 1 i 3 k.p.) zaproponowano, aby

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z 13 lutego 2018 r., sygn. akt II PK 345/16.

¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z: 8 stycznia 2008 r., sygn. akt II PK 116/07; 25 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 357/14; 29 listopada 2017 r., sygn. akt I PK 367/16.

¹⁵ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 1409).

¹⁶ Ustawa budżetowa na rok 2026,

<https://www.sejm.gov.pl/Sejm10.nsf/PrzebiegProc.xsp?id=F1D60D8C0590FDA1C1258D15002E6082>.

¹⁷ Załącznik nr 11, tabela 28 do ustawy budżetowej na rok 2026.

w przypadku urlopów wskazanych w art. 177 § 1 k.p. owa ochrona obowiązywała nie do dnia zakończenia wskazanych w przepisie urlopów, ale 3 miesiące od ich zakończenia. Natomiast w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc (która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży), zgodnie z treścią petycji proponuje się, aby ochrona uległa przedłużeniu nie do dnia porodu (jak ma miejsce w aktualnym stanie prawnym), ale do trzech miesięcy od dnia zakończenia urlopów wskazanych w § 1 przepisu. W obecnym stanie prawnym ochrona przewidziana w art. 177 § 3 k.p. polega na przedłużeniu trwania wskazanych umów do dnia porodu. W następstwie porodu umowy takie rozwiązują się *ex lege*. Po rozwiązaniu stosunku pracy kobieta nie może już korzystać z urlopu macierzyńskiego, jednakże przez okres równy urlopowi macierzyńskiemu, który by jej przysługiwał, gdyby była zatrudniona na podstawie stosunku pracy, ma ona prawo do zasiłku macierzyńskiego¹⁸. Jest to zatem propozycja istotnie różniąca się od obowiązującej regulacji, a jej wprowadzenie wymagałoby przeprowadzenia szerszych analiz i konsultacji, oszacowania kosztów i oceny obciążeń finansowych oraz administracyjnych dla pracodawców, związanych z przedłużeniem trwania umów.

W tym kontekście należy podkreślić, że co do zasady wszystkie proponowane w petycji zmiany mają charakter systemowy. Ich wprowadzenie wymagałoby uprzedniej konsultacji z właściwymi resortami, w tym w szczególności z resortem właściwym do spraw rodziny, pracy i polityki społecznej. Zgodnie z art. 146 Konstytucji RP politykę wewnętrzną RP prowadzi Rada Ministrów, zaś działami administracji rządowej: rodzina, praca, zabezpieczenie społeczne kieruje Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej¹⁹. Również Komisja do Spraw Petycji wielokrotnie wskazywała, że podejmowana przez nią inicjatywa ustawodawcza ma charakter uzupełniający w stosunku do inicjatywy poselskiej czy inicjatywy komisji resortowych i co do zasady dotyczy spraw drobnych, pojedynczych przepisów czy też zmian niemających

¹⁸ K. Rączka, A. Zwolińska [w:] M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, K. Rączka, A. Zwolińska, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX/el. 2024, kom. do art. 177.

¹⁹ Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. poz. 2715).

charakteru systemowego (zob. np. posiedzenie komisji z dnia 6 marca 2025 r., 16 października 2025 r., 18 listopada 2025 r., 20 listopada 2025 r.).

V. Wnioski

Jak wynika z danych przedstawianych przez Główny Urząd Statystyczny poziom urodzeń w Polsce rok do roku spada. Wyjątkiem był rok 2017, w którym poziom urodzeń był wyższy niż w roku poprzednim, nie przyniósł on jednak trwałej zmiany trendu w tym zakresie. Widoczna jest stała tendencja spadkowa w zakresie liczby urodzeń: od ok. 500 tys. w latach 80.–90., poprzez około 400 tys. w 2017 r., do 355–252 tys. w ostatnich pięciu latach²⁰. Cel petycji, jakim jest poprawa sytuacji demograficznej, jest bez wątpienia istotną kwestią społeczną. Bez wątpienia również rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod konstytucyjną opieką państwa, co nakłada na organy władzy publicznej obowiązek zapewnienia pomocy i wsparcia. Równocześnie jednak po stronie władz publicznych pozostaje daleko idący margines swobody w decydowaniu o formach i sposobach tej opieki i ochrony. Przedstawione wyżej zmiany dokonywane w ostatnich latach w zakresie polityki prorodzinnej (w tym wsparcia integracji ról zawodowych i rodzinnych) wskazują na wprowadzanie licznych rozwiązań dążących do realizacji celu petycji. W zakresie objętym petycją są zatem obecnie wdrażane mechanizmy odpowiadające postulatom w niej zawartym. Ze względu na krótki okres ich obowiązywania niemożliwa jest pełna ocena, niemniej dokonywanie kolejnych zmian, w tym wskazanych w petycji, mogłoby okazać się przedwczesne. Co także istotne, zaproponowane w petycji zmiany mają charakter systemowy, a ich wprowadzenie wymaga szczegółowych analiz i konsultacji. Z tych względów należy rekomendować Komisji nieuwzględnienie żądania będącego przedmiotem petycji na podstawie art. 126c ust. 3 pkt 5 regulaminu Sejmu. Ewentualnie Komisja ds. Petycji może rozważyć zasadność wystąpienia ze stosownym dezyderatem (art. 159 ust. 1 *in principio* Regulaminu Sejmu) do

²⁰ <https://ssgk.stat.gov.pl/Ludnosc.html>.

właściwego ministra (*scil.* Ministry Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej), zawierającym prośbę o ocenę zasadności realizacji żądania zawartego w petycji.

Autor:

Ilona Szczepańska-Kulik
ekspert ds. legislacji
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptowała:

Dyrektor Biura Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Marzena Laskowska

/podpisano elektronicznie/

*Deskryptory bazy REX: kodeks pracy, pracownicy, rodzice, demografia.
Weryfikacja: A. Tomaszewska*