



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Krzysztof Stefański

DPP-III.055.1.2026
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Szanowny Panie,

w odpowiedzi na petycję w sprawie zmiany zasad wypłaty zasiłku macierzyńskiego oraz wprowadzenia częściowo płatnego urlopu wychowawczego, złożoną w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej drogą elektroniczną w dniu 11 lutego 2026 r., na podstawie ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r., poz. 870), Departament Prawa Pracy przekazuje następujące informacje.

Zgodnie z art. 186 Kodeksu pracy pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Natomiast, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, może być udzielony dodatkowy urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączone prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z ww. wymiaru urlopu. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka. Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać wymiaru do 36 miesięcy.

Pragnę zauważyć, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej od lat prowadzi prace mające na celu ułatwienie rodzicom godzenia życia prywatnego z pracą, a także podejmuje liczne działania z zakresu polityki państwa na rzecz dziecka i rodziny. Obecnie rodzice mogą korzystać z szeregu uprawnień, które im gwarantują przepisy prawa. I tak pracownica – matka po urodzeniu dziecka ma prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie, a w przypadku porodu mnogiego wymiar ten wynosić będzie nawet od 31 do 37 tygodni w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie (art. 180 kp.). Po upływie 14 tygodni od dnia porodu pracownica – matka może zrezygnować z urlopu macierzyńskiego i powrócić do pracy a pozostałą część tego urlopu wykorzystuje pracownik – ojciec wychowujący dziecko.

Ponadto, ustawą z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2024 r. poz. 1871) wprowadzony został uzupełniający urlop macierzyński dla pracowników rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych oraz długotrwale hospitalizowanych po urodzeniu, z którego pracownicy mogą już skorzystać od 19 marca 2025 r.

Dzięki temu pracownicy nie muszą korzystać z zasiłku opiekuńczego na dziecko czy urlopu wypoczynkowego, aby udać się z dzieckiem na rehabilitację czy wizytę do lekarza.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że z dniem 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), mająca na celu m.in. wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE. Zgodnie z przedmiotową ustawą do Kodeksu pracy zostały wprowadzone przede wszystkim nowe rozwiązania w zakresie urlopu rodzicielskiego tj. m.in.:

- 1) wprowadzenie dla pracownic i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego,
- 2) podwyższenie wymiaru urlopu rodzicielskiego (do 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz do 43 tygodni – w przypadku bliźniąt) z jednoczesnym wprowadzeniem nieprzenoszalnej części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców,
- 3) podwyższenie wymiaru urlopu rodzicielskiego dla pracownika – rodzica 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” - do: 65 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, 67 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie,
- 4) zniesienie konieczności wykorzystywania urlopu rodzicielskiego bezpośredniego po urlopie macierzyńskim,
- 5) podwyższenie wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego do 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Ponadto ww. ustawa wprowadziła dodatkowe uprawnienia pracownicze, z których mogą skorzystać rodzice m.in. urlop opiekuńczy, który jest urlopem bezpłatnym, przysługującym pracownikowi w ciągu roku kalendarzowego w wymiarze 5 dni 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.

Dodatkowo pracownik może skorzystać ze zwolnienia 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. Za czas tego zwolnienia od pracy, pracownik zachowuje prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego co do zasady jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

Wprowadzono także rozwiązania pozwalające korzystać rodzicom i opiekunom z elastycznej organizacji pracy. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, a także pracownik uprawniony do ww. urlopu opiekuńczego, może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy.

Wydłużony został z 4 do 8 roku życia wiek dziecka, do ukończenia którego pracodawca nie może polecać pracownikowi (bez jego zgody) pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Wprowadzono także ochronę stosunku pracy w trakcie korzystania z uprawnień rodzicielskich przez zakazanie prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników, jak również wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy

w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie urlopu związanego z rodzicielstwem do dnia zakończenia tego urlopu.

Pracownica – matka dziecka, która powróci do pracy po urlopie/urlopach związanych z rodzicielstwem może skorzystać z elastycznych form organizacji pracy w celu łatwiejszego godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym. Warto nadmienić, że umożliwienie szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy ma na celu zwiększenie uprawnień polegających na dostosowywaniu przez pracownika organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, w tym poprzez: pracę zdalną, elastyczne rozkłady czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, weekendowy system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy i przerywany czas pracy) i pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Możliwość szerszego skorzystania z elastycznej organizacji pracy przysługuje rodzicom opiekującym się dzieckiem do lat 8 oraz opiekunom, tj. pracownikom zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

W myśl art. 186⁷ k.p. pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. W przypadku skorzystania przez pracownika z części urlopu wychowawczego pracownik ten może korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Nadmieniam również, że zgodnie z art. 186⁸ k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

W przypadkach, o których mowa wyżej, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Ponadto, zgodnie z art. 188 k.p., 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. Za czas takiego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o jego udzielenie. W przypadku, gdy oboje rodzice dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia do zwolnienia od pracy w pełnym wymiarze może korzystać jedno z nich.

Uprawnieniem, z którego często korzystają pracownicy – rodzice po powrocie do pracy po urodzeniu dziecka jest praca zdalna (art. 67¹⁸-67³⁴ k.p.). Pracą zdalną jest praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej pracodawca musi, co do zasady, uwzględnić wniosek o pracę zdalną złożony przez:

- 1) pracownika-rodzica 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” (Dz. U. z 2023 r. poz. 1923);
- 2) pracownika – rodzica:

- a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz
 - b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900, z późn. zm.);
- 3) pracownicę w ciąży;
 - 4) pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia;
 - 5) pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Pracodawca może odmówić ww. pracownikowi wykonywania pracy zdalnej tylko, jeżeli jej wykonywanie nie będzie możliwe ze względu na rodzaj pracy albo organizację pracy. O przyczynie odmowy pracodawca informuje pracownika.

Jednocześnie Departament pragnie zauważyć, że poza uprawnieniami przysługującymi z tytułu wychowywania dzieci, rodzice mają także prawo do szeregu innych/różnego rodzaju świadczeń. Jak wynika z informacji przekazanych przez Departament Polityki Rodzinnej MRPiPS rodzice, którzy wychowują małe dzieci mogą korzystać z tytułu rodzicielstwa z finansowanych z budżetu państwa świadczeń/instrumentów wsparcia umocowanych przede wszystkim w powszechnych programach, skierowanych do rodzin z dziećmi, takich jak:

- Świadczenie wychowawcze wypłacane w ramach programu "Rodzina 800+" - to powszechna pomoc finansowa ze strony państwa, przyznawana rodzicom/opiekunom na dziecko od urodzenia do ukończenia 18 roku życia, w wysokości 800 zł miesięcznie, bez względu na osiągnięty dochód. Wsparcie to jest zwłaszcza istotne dla rodzin z dziećmi, znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej, które dzięki pomocy państwa, mogą lepiej odnaleźć się w realiach związanych z ponoszonymi kosztami utrzymania dziecka.
- Świadczenia „aktywny rodzic” skierowane do rodziców wychowujących małe dzieci w tzw. wieku żłobkowym (12 - 35 miesiąca życia), wprowadzone 1 października 2024 r. ustawą z dnia 15 maja 2024 r. o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz wychowaniu dziecka – „Aktywny rodzic”.
Każdy rodzic, który wychowuje dziecko w wieku, co do zasady od 12 do 35 miesięcy, może pobierać jedno świadczenie, w zależności od wymaganych potrzeb oraz warunków jakie spełnia do jego przyznania, tj. :
 - świadczenie „aktywni rodzice w pracy” (tzw. babciowe) - w wysokości 1 500 zł miesięcznie (lub 1900 zł miesięcznie w przypadku dzieci niepełnosprawnych) przez okres 24 miesięcy – od 12. do 35. miesiąca życia dziecka, kierowane do rodziców, którzy są aktywni zawodowo i z tytułu tej aktywności podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, np. przeznaczając je na sfinansowanie opieki sprawowanej przez nianię lub babcię, świadczenie to nie przysługuje rodzicom przebywającym na urlopie wychowawczym;
 - świadczenie „aktywnie w żłobku” – w wysokości do 1500 zł miesięcznie na dziecko (lub do wysokości 1900 zł miesięcznie w przypadku dzieci niepełnosprawnych) - nie więcej niż wysokość opłaty, jaką rodzic ponosi za pobyt dziecka w instytucji opieki, kierowane do rodziców dzieci, które korzystają ze żłobka, klubu dziecięcego albo dziennego opiekuna (świadczenie to zastąpiło dotychczasowe dofinansowanie żłobkowe w wys. 400 zł);
 - świadczenie „aktywnie w domu” - w wysokości 500 zł miesięcznie przez 24 miesiące, przysługuje na każde (w tym pierwsze) dziecko w rodzinie w wieku od 12 do 35 miesiąca życia dziecka, w szczególności rodzicom którzy pozostają nieaktywni

zawodowo (świadczenie to zastąpiło dotychczas funkcjonujący, nie przysługujący na pierwsze dziecko, rodzinny kapitał opiekuńczy).

Ponadto, rodzice, którzy osiągają niższe dochody mogą starać się o finansowe wsparcie przyznawane na dziecko w ramach systemu świadczeń rodzinnych.

Podstawowym świadczeniem rodzinnym, o które mogą ubiegać się rodzice wychowujący dzieci (w tym przebywający na urloпах z tytułu rodzicielstwa) jest zasiłek rodzinny.

Zasiłek rodzinny przysługuje do ukończenia przez dziecko 18. roku życia lub nauki w szkole, jednak nie dłużej niż do ukończenia 21 roku życia (albo do 24. roku życia na dziecko niepełnosprawne).

Zasiłek rodzinny przysługuje po spełnieniu kryterium dochodowego: 674 zł miesięcznie na osobę w rodzinie lub 764 zł gdy członkiem rodziny jest dziecko niepełnosprawne - w kwocie od 95 zł do 135 zł miesięcznie -w zależności od tego w jakim wieku jest dziecko (na dziecko w wieku do lat 5 zasiłek rodzinny przysługuje w kwocie 95 zł miesięcznie).

Rodzice, którzy nabędą prawo do pobierania zasiłku rodzinnego, mogą też ubiegać się, w zależności od ich sytuacji, o dodatki do zasiłku rodzinnego m. in. związane z urodzeniem i opieką nad małym dzieckiem, w szczególności:

- z tytułu urodzenia dziecka - (1000 zł na dziecko - wypłacane jednorazowo),
- z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego - (400 zł miesięcznie wypłacane na podstawie uprawnienia rodzica do urlopu wychowawczego, co do zasady przez okres 24 miesięcy).

Ponadto w ramach świadczeń rodzinnych funkcjonują świadczenia związane z urodzeniem dziecka, niezależne od prawa do pobierania zasiłku rodzinnego :

- jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka, tzw. becikowe (wypłacana jednorazowo 1000 zł na nowo narodzone dziecko po spełnieniu kryterium dochodowego wynoszącego 1922 zł miesięcznie na osobę w rodzinie),
- świadczenie rodzicielskie (1000 zł miesięczne, co do zasady, przez okres 52 tygodni od porodu, przysługuje matkom, które urodziły dziecko (w wyjątkowych sytuacjach ojcom), a które nie otrzymują zasiłku macierzyńskiego lub uposażenia macierzyńskiego).

Wyżej opisane świadczenia są przyznawane na wniosek rodzica, po spełnieniu warunków uprawniających do konkretnego świadczenia.

Realizacją zadań związanych z ustalaniem prawa i wypłatą świadczenia wychowawczego oraz świadczeń aktywny rodzic zajmuje się Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Natomiast realizacją zadań związanych z ustalaniem prawa do świadczeń rodzinnych zajmuje się gminny organ właściwy, czyli wójt, burmistrz, prezydent miasta lub upoważniony kierownik/pracownik ośrodka pomocy społecznej lub innej jednostki organizacyjnej gminy, właściwy ze względu na miejsce zamieszkania osoby ubiegającej się.

Szczegółowe informacje o możliwych do uzyskania świadczeniach, w tym również ww. świadczeniach, o które mogą ubiegać się rodzice na rzecz dzieci, w zależności od ich indywidualnej sytuacji, są dostępne również na powszechnie dostępnej stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, pod adresem:

<https://www.gov.pl/web/rodzina/co-robimy-wsparcie-dla-rodzin-z-dziecmi>

Odnosząc się do postulatu dotyczącego zmiany zasad wypłaty zasiłku macierzyńskiego Departament pragnie poinformować, iż jak wynika z informacji przekazanych przez Departament Ubezpieczeń Społecznych MRPiPS zgodnie z art. 29a ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 501, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą zasiłkową” 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.

Zasiłek macierzyński:

- za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego jest uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie – przysługuje w wymiarze: 20 tygodni, 31 tygodni, 33 tygodni, 35 tygodni lub 37 tygodni;

- za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego - przysługujący pracownikom, którzy przyjmują dziecko na wychowanie w ramach rodziny zastępczej niezawodowej lub adopcji - zasadniczo przysługuje w wymiarze analogicznym, jak w przypadku omówionego powyżej urlopu macierzyńskiego;

- za okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego – przysługuje rodzicom dzieci, które urodziły się przedwcześnie lub wymagały długotrwałej hospitalizacji zależy od tygodnia ciąży, w którym urodzi się dziecko, jego masy urodzeniowej oraz okresu pobytu dziecka w szpitalu;

- za okres urlopu rodzicielskiego wynosi: 41 tygodni – w przypadku, urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie; 43 tygodni – w przypadku porodu mnogiego;

- za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w przypadku urodzenia lub przyjęcia na wychowanie dziecka mającego zaświadczenie, o którym mowa w ustawie "Za życiem" wynosi: 65 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie; 67 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci i więcej przy jednym porodzie;

- za okres urlopu ojcowskiego to zwykle okres do 2 tygodni.

Należy zauważyć, że rodzice dziecka mogą dzielić się zasiłkiem macierzyńskim. I tak na podstawie przepisów Kodeksu pracy, matka dziecka ma wyłączne prawo do pierwszych 14 tygodni urlopu macierzyńskiego za który przysługuje zasiłek macierzyński pod warunkiem, że pozostałą część urlopu macierzyńskiego (zasiłku macierzyńskiego) wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko.

Przy wykorzystywaniu urlopu rodzicielskiego należy pamiętać, że rodzice dziecka mają wyłączne prawo do nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego, przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka. Za okres urlopu ojcowskiego prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje wyłącznie – pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko.

Przepisy ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641) uniezależniły prawo pracowników - rodziców dziecka do urlopu rodzicielskiego od ubezpieczenia matki. Łączny wymiar nie może przekroczyć wymiaru określonego przepisami Kodeksu pracy. Dotyczy to jedynie osób ubezpieczonych podlegających ubezpieczeniu chorobowemu na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2026 r. poz. 199), zwana dalej „ustawą systemową”.

Zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy zasiłkowej, miesięczny *zasiłek macierzyńskiego* 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. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70 % podstawy wymiaru zasiłku (na mocy art. 31 ust. 2 ustawy zasiłkowej).

Zasiłek macierzyński wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli zostanie złożony wniosek o *zasiłek macierzyński* za okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu *rodzicielskiego* w pełnym wymiarze (tzw. „długi wnioski”) do 21 dni po porodzie albo po przyjęciu dziecka na wychowanie. Wymienione uprawnienie nie może dotyczyć 9 tygodni urlopu *rodzicielskiego* dla drugiego z rodziców. Za tę część urlopu, zasiłek przynależny ojcu dziecka wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku (art. 30a i 31 ust. 3–4 ustawy zasiłkowej).

Podkreślenia wymaga, że na mocy przepisów ustawy systemowej, zarówno osoba przebywająca na urlopie wychowawczym, jak i osoba pobierająca zasiłek macierzyński podlega z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Podczas pobierania zasiłku macierzyńskiego składki za ubezpieczonych są w całości finansowane przez budżet państwa za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Dotyczy to również składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urloпах wychowawczych.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób pobierających zasiłek macierzyński stanowi kwota tego zasiłku. Zaś dla osób, które przebywają na urloпах wychowawczych, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi kwota 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, przy czym podstawa ta nie może być wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie, wypłacone za 12 miesięcy poprzedzających urlop wychowawczy i nie może być niższa niż 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Ustawowe powiązanie podstawy wymiaru składek z kwotą przeciętnego wynagrodzenia nastąpiło od 1 stycznia 2012 r.

Pracownicy mają opłacane składki z budżetu państwa za okres sprawowania opieki nad dzieckiem na urlopie wychowawczym od 1 stycznia 1999 r. W efekcie, w oparciu o dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, kwota przypisu składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za ubezpieczonych przebywających na urlopie wychowawczym wynosi już ponad 1,2 mld zł rocznie.

Wydatki na zasiłki macierzyńskie są finansowane z funduszu chorobowego, który od wielu lat jest funduszem deficytowym. Przychody ze składek na fundusz chorobowy nie wystarczają na sfinansowanie wydatków na świadczenia wypłacane z tego funduszu (relacja ta na koniec 2025 r. wynosiła 78,2%), a bilans funduszu chorobowego na 31 grudnia 2025 r. zamknął się deficytem na poziomie ponad 8 mld złotych, sfinansowanym z budżetu państwa.

Odnosząc się do przeprowadzonej analizy postulatów z petycji, w postaci: (...) *zamiany zasad wypłaty zasiłku macierzyńskiego obejmującego okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego poprzez ustalenie jego wysokości na jednym poziomie 100% podstawy wymiaru zasiłku przez cały pierwszy rok życia dziecka*; oraz (...) *wprowadzenie płatnego urlopu wychowawczego* – wspomniany wyżej Departament Ubezpieczeń Społecznych podkreśla, że nie znajdują one uzasadnienia na tle omówionych powyżej rozwiązań z ustawy zasiłkowej, skierowanych do ubezpieczonych rodziców dzieci.

Jednocześnie Departament Prawa Pracy informuje, że obecnie nie są prowadzone prace legislacyjne mające na celu zmianę przepisów w zakresie wprowadzenia częściowo płatnego urlopu wychowawczego. Natomiast w przypadku decyzji o ewentualnym podjęciu w przyszłości prac legislacyjnych w tym zakresie zawarte w petycji postulaty zostaną ponownie szczegółowo przeanalizowane.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r., poz. 870), sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku
dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Do wiadomości:
Biuro Ministra