



MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

SEKRETARIAT  
Biura Prac Senackich  
Wpłynęło dn. 30.04.13  
nr. 6837

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 30.04.2013r.  
nr. 3726 podpis. Wpociec

Warszawa, dnia 29.04.2013 r.

DPR-I-0702-160-JS/BL/13

Pan

Bogdan Borusewicz

Marszałek Senatu RP

Szanowny Panie Marszałku,

W nawiązaniu do oświadczenia Pani Senator Alicji Chybickiej złożonego podczas 36. posiedzenia Senatu w sprawie ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, przekazaną przy piśmie z dnia 11 lipca br., znak: SPS-043-36-1511/13, uprzejmie wyjaśniam, co następuje:

Z nowych rozwiązań przewidzianych ustawą z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2013 r. poz. 675), wydłużającą okres płatnych urlopów związanych z urodzeniem się dziecka (dzieci), mogą skorzystać nie tylko rodzice dzieci urodzonych począwszy od dnia wejścia w życie tej ustawy (tj. od dnia 17 czerwca br.), ale także:

- 1) pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie ustawy przebywają na dodatkowym urlopie macierzyńskim lub dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz
- 2) pracownicy, których dzieci urodziły się po dniu 31 grudnia 2012 r. (którzy po tym dniu przyjęli dziecko na wychowanie) i którzy w dniu wejścia w życie ustawy nie korzystają z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Takie rozwiązania zapewniają, że prawo do wyższego wymiaru płatnego urlopu związanego z urodzeniem się dziecka (przyjęciem dziecka na wychowanie) mają wszyscy pracownicy – rodzice dzieci urodzonych (przyjętych na wychowanie) w 2013 r.

Ustawa nie zawiera natomiast przepisów przejściowych dla pracowników – rodziców dzieci urodzonych w 2012 r. W przypadku, gdy pracownikowi urodziło się jedno dziecko w 2012 r., co do zasady nie jest on uprawniony do skorzystania z nowych rozwiązań

prawnych w zakresie płatnych urlopów związanych z urodzeniem się dziecka. Jest to jednak możliwe w przypadku pracowników, którym:

- w 2012 r. urodziło się więcej niż jedno dziecko i którzy na dzień 17 czerwca br. korzystają jeszcze z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a także

- w 2012 r. urodziło się jedno dziecko, jednakże na dzień 17 czerwca br. pracownicy korzystają jeszcze z urlopu macierzyńskiego albo z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, ponieważ ze względu na fakt, że dziecko wymagało opieki szpitalnej pracownica przerwała na czas pobytu dziecka w szpitalu urlop macierzyński (do czego uprawnia ją art. 181 Kodeksu pracy).

Ustawa nie dyskryminuje dzieci urodzonych przed 1 stycznia 2013 r. W przypadku każdej zmiany przepisów konieczne jest bowiem przesądzenie, od kiedy zaczną one obowiązywać. Skutkiem tego zmiana przepisów zwykle nie obejmuje wszystkich zainteresowanych skorzystaniem z nowych przepisów. Należy także podkreślić, że celem przepisów przejściowych powołanej na wstępie ustawy z dnia 28 maja 2013 r. jest zagwarantowanie wszystkim pracownikom, których dzieci urodziły się w 2013 r. prawa do płatnego rocznego urlopu związanego z urodzeniem się dziecka, a nie zapewnienie działania prawa wstecz. Skoro urlop macierzyński przysługuje co do zasady od dnia porodu, a dodatkowy urlop macierzyński może być wykorzystany tylko bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, to o uprawnieniach do nowego korzystniejszego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz do nowego urlopu – rodzicielskiego, decyduje właśnie data urodzenia dziecka (a także liczba urodzonych dzieci ze względu na to, że zależy od tego wymiar urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a także fakt, czy urlop macierzyński został przerwany w związku z pobytem dziecka w szpitalu czy nie). Warto także zauważyć, że przepisy Kodeksu pracy nie przyznają pracownikom uprawnienia do płatnych urlopów związanych z urodzeniem się dziecka do ukończenia przez dziecko (dzieci) pierwszego roku życia. Konstrukcja przepisów dotyczących tych urlopów jest zatem zupełnie inna niż przepisów dotyczących urlopu wychowawczego – w przypadku tego urlopu z art. 186 § 1 zd. 1 Kodeksu pracy wprost wynika, że pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 5 roku życia.

2  
z up. **MINISTER**  
*Andrzej Mleczko*  
**Andrzej Mleczko**  
**PODSEKRETARZ STANU**