

## UZASADNIENIE

Wydanie nowego rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków spowodowane jest zmianą upoważnienia ustawowego zawartego w art. 186<sup>8a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”.

Rozporządzenie określa treść wniosków dotyczących uprawnień rodzicielskich pracowników oraz dokumenty dołączane do tych wniosków.

W związku z uchwaleniem ustawy z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1871) konieczne jest wydanie nowego rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków. Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzi nowe uprawnienie – uzupełniający urlop macierzyński dla hospitalizowanych dzieci urodzonych przedwcześnie oraz hospitalizowanych noworodków w wymiarze do 8 tygodni (dla rodziców dzieci urodzonych od 28 tygodnia ciąży) albo do 15 tygodni (dla rodziców dzieci urodzonych do 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową do 1000 g).

Proponuje się zatem w § 2–13 oraz § 15–23 przeniesienie przepisów rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. poz. 937) do projektowanego rozporządzenia oraz zmianę § 14, który określi treść wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz dokumenty dołączane do tego wniosku.

Zgodnie z § 14 projektowanego rozporządzenia wniosek o udzielenie pracownikowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie zawierał:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) termin zakończenia urlopu macierzyńskiego;
- 3) wskazanie okresu, na który ma być udzielony uzupełniający urlop macierzyński.

Do wniosku dołącza się oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka oraz zaświadczenia wydane przez szpital zawierające informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, masie urodzeniowej dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w szpitalu.

Ponadto, pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, a także pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, będą mieli prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego na ogólnych zasadach, jeżeli pobyt dziecka w szpitalu będzie miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie. Wniosek o udzielenie temu pracownikowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie zawierał:

- 1) imię i nazwisko pracownika;
- 2) termin zakończenia urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 3) wskazanie okresu, na który ma być udzielony uzupełniający urlop macierzyński.

Do wniosku dołącza się:

- 1) oświadczenie pracownika o braku zamiaru korzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego albo z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przez drugiego z rodziców dziecka;
- 2) zaświadczenie wydane temu pracownikowi przez szpital, zawierające informacje o tygodniu ciąży, w którym urodziło się dziecko, masie urodzeniowej dziecka oraz informacje o okresie pobytu dziecka w szpitalu;
- 3) oświadczenie tego 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.

Nie jest konieczne zamieszczanie w projektowanym rozporządzeniu przepisów przejściowych. Pracownicy będą składali wnioski zgodnie z przepisami projektowanego rozporządzenia poczynawszy od dnia wejścia w życie jego przepisów.

Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie z dniem 19 marca 2025 r. wraz z wejściem w życie nowelizacji Kodeksu pracy.

Problematyka regulowana w projektowanym rozporządzeniu nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów technicznych, a zatem nie podlega notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów

z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia.

Projektowane przepisy nie wpłyną na działalność mikro małych i średnich przedsiębiorców.

Projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806) oraz stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.