



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy



DPP-I.056.3.2025

Warszawa, 23.04.2025 r.

Szanowny Panie,

działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r., poz. 870) w związku z petycją wniesioną w dniu 5 marca 2025 r. do Ministerstwa Sprawiedliwości i przekazaną zgodnie z właściwością do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w dniu 24 marca 2025 r. w sprawie zmian przepisów dotyczących urlopu ojcowskiego przedstawiam następujące stanowisko.

Zgodnie ze stanem prawnym obowiązującym do dnia 25 kwietnia 2023 r. pracownik miał prawo do urlopu ojcowskiego, który był fakultatywnym i płatnym uprawnieniem przysługującym pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko. Pracownik mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia albo do upływu 24. miesiący od dnia uprawnomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej 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.

W związku z koniecznością wdrożenia 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 (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str.79), zwanej dalej „dyrektywą 2019/1158” do polskiego porządku prawnego w terminie do 2 sierpnia 2022 r., niezbędne było dokonanie nowelizacji Kodeksu pracy oraz wprowadzenie zmian w zakresie urlopu ojcowskiego.

Z brzmienia art. 4 pkt 1 dyrektywy 2019/1158 wynika, że ojcowie w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe będą mieli prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dziesięciu dni roboczych, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika. Natomiast z motywu 19 dyrektywy 2019/1158 wynika, że urlop ojcowski powinien być wykorzystywany w okresie narodzin dziecka i wyraźnie wiązać się z tym wydarzeniem, a jego celem powinno być sprawowanie opieki.

W związku z powyższym, ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 641) wdrożono do polskiego porządku prawnego:

- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105), oraz
- dyrektywę 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 uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str.79).

Dokonano tym samym zmiany brzmienia art. 182³ § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 182³ § 1 Kodeksu pracy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem pracownik - ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Uprawniony może zrealizować to prawo jednorazowo albo nie więcej niż w dwóch częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. Urlop ten jest świadczeniem osobistym pracownika-ojca i w związku z tym, nie może zostać przeniesiony na matkę dziecka. Oznacza to, że przepada w razie jego niewykorzystania przez pracownika-ojca we wspomnianym wyżej terminie.

Wymiar urlopu ojcowskiego wynosi do 2 tygodni, niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Zatem także w razie urodzenia się bliźniaków przysługują tylko 2 tygodnie urlopu ojcowskiego. Pracownik nie musi wykorzystać pełnego wymiaru tego urlopu, ale może wnioskować tylko o jego część. Przy udzielaniu tego urlopu tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym zgodnie z art. 183¹ § 1 w zw. z art. 182³ § 3 Kodeksu pracy, a zatem 2 tygodnie urlopu odpowiadają 14 dniom kalendarzowym.

Okres korzystania przez pracownika - ojca wychowującego dziecko z urlopu ojcowskiego stanowi usprawiedliwioną nieobecność w pracy i obniża wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym, w którym pracownik z tego urlopu korzysta. Niezależnie od systemu czasu pracy, w jakim pracownik wykonuje pracę, urlop ojcowski będzie zawsze udzielany na kolejne dni kalendarzowe, a nie jedynie na dni pracy.

Urlop ojcowski udzielany jest na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika – ojca w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Uprzejmie informuję, że podniesione w petycji kwestie dotyczące zmian w zakresie urlopu ojcowskiego w przypadku pracowników – ojców, którzy złożyli powództwo o zaprzeczenie ojcostwa na podstawie przepisów ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. - Kodeks Rodzinny

i Opiekuńczy (Dz. U. z 2023 poz. 2809) oraz w związku z przedłużającym się postępowaniem sądowym nie mogli skorzystać z urlopu ojcowskiego, zostaną poddane szczegółowej analizie.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Jakub Szmit

Dyrektor

Departamentu Prawa Pracy

/-podpisano elektronicznie-/

Do wiadomości:

1. Biuro Ministra