



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy



DPP-I.055.6.2025
Warszawa, 03.06.2025 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 7 marca 2025 r. do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zmian przepisów dotyczących zaliczania urlopu rodzicielskiego, macierzyńskiego, ojcowskiego oraz okolicznościowego na urodzenie dziecka do okresu pracy górniczej, jak również informacji w zakresie zmian wynikających z 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 uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE do polskiego porządku prawnego, przedstawiam następujące stanowisko.

Na szczeblu unijnym do problematyki godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym odnosi się w szczególności Dyrektywa 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 uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE.

Wspomniana dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z rodzinnym. W tym celu dyrektywa 2019/1158 przewiduje indywidualne prawa związane z:

- 1) urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym;
- 2) elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami.

W dniu 9 marca 2023 r. Sejm RP uchwalił ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (weszła w życie z dniem 26 kwietnia 2023 r.), która wdrożyła do polskiego porządku prawnego postanowienia dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Najważniejsze zmiany wprowadzane ww. ustawą z dnia 9 marca 2023 r. wynikające z wdrożenia dyrektywy 2019/1158 to:

- 1) w zakresie urlopu rodzicielskiego:
 - wprowadzenie dla pracownic i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego;
 - podwyższenie łącznego wymiaru tego urlopu dla obojga rodziców do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) albo do 43 tygodni (w przypadku porodu mnogiego);
 - podwyższenie łącznego wymiaru urlopu dla obojga rodziców dzieci ciężko chorych (program „Za życiem”) o dodatkowe 24 tygodnie, tj. do 65 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) albo do 67 tygodni (w przypadku urodzenia bliźniaków),
 - uniezależnienie prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu (tj. ojciec dziecka będzie mógł skorzystać z urlopu rodzicielskiego, mimo że matka dziecka w dniu porodu nie pozostawała w stosunku pracy/w ubezpieczeniu chorobowym),
 - wprowadzenie w ramach wymiaru urlopu rodzicielskiego nieprzenoszalnej części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców (oznacza to możliwość skorzystania przez każdego z rodziców z maksymalnie 32/34 tygodni tego urlopu, a w przypadku rodziców dzieci ciężko chorych – 56/58 tygodni),
 - ustalenie wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego na poziomie 70% podstawy wymiaru zasiłku
 - w razie złożenia przez pracownicę stosownego wniosku w terminie nie później niż 21 dni po porodzie, miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 81,5% podstawy wymiaru zasiłku;
 - w każdym przypadku pracownikowi – ojcu dziecka za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku;
- 2) wprowadzenie bezpłatnego urlopu opiekuńczego – w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym – w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu;
- 3) wprowadzenie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej – w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym – w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do połowy wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy);
- 4) umożliwienie szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy w celu zwiększenia uprawnień polegających na dostosowywaniu przez pracownika jego 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 będzie przysługiwała rodzicom opiekującym się dzieckiem do 8 lat 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.

- 5) skrócenie okresu, w którym będzie możliwe skorzystanie przez pracownika – ojca wychowującego dziecko z urlopu ojcowskiego – z 24 do 12 miesięcy od dnia urodzenia dziecka (celem tego urlopu jest bowiem nawiązanie więzi ojca z dzieckiem w jak najszybszym okresie po narodzinach dziecka);
- 6) wprowadzenie zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników, jak również zakazu wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie każdego płatnego urlopu związanego z rodzicielstwem – do dnia zakończenia tego urlopu i urlopu opiekuńczego oraz skorzystania z takiego urlopu, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.

W zakresie zmian przepisów dotyczących zaliczania urlopu rodzicielskiego, macierzyńskiego, ojcowskiego oraz okolicznościowego na urodzenie dziecka do okresu pracy górniczej uprzejmie informuję, że przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1631, z późn. zm.) uregulowana jest sprawa uprawnień do emerytury górniczej oraz emerytury górniczej, bez względu na wiek i zajmowane stanowisko. Przepisami przedmiotowej ustawy uregulowana została także sprawa ustalania wysokości tych emerytur.

Prawo do górniczej emerytury przysługuje pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki:

- ukończył 55 lat życia i legitymuje się okresem pracy górniczej wynoszącej łącznie z okresami pracy równorzędnej co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, w tym co najmniej 10 lat pracy górniczej;
- ukończył 50 lat życia i legitymuje się okresem pracy górniczej wynoszącej łącznie z okresami pracy równorzędnej co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, w tym co najmniej 15 lat pracy górniczej.

Przy ustalaniu prawa do emerytury górniczej uwzględnia się okresy pracy górniczej i pracy równorzędnej z pracą górniczą, będące okresami składkowymi lub nieskładkowymi w rozumieniu ustawy, z tym że okresy pracy górniczej i pracy równorzędnej z pracą górniczą uwzględnia się, jeżeli praca ta wykonywana była co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy.

Emerytura górnicza, bez względu na wiek i zajmowane stanowisko, przysługuje pracownikom, którzy pracę górniczą wykonywali pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres wynoszący co najmniej 25 lat. Do okresów pracy górniczej zalicza się także okresy: niezdolności do pracy z tytułu wypadku przy pracy albo z tytułu choroby zawodowej, za które wypłacone zostało wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy albo świadczenie rehabilitacyjne, czasowego oddelegowania pracowników do zawodowego pogotowia ratowniczego w Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego S.A. w Bytomiu, w KGHM Polska Miedź S.A. Oddział Jednostka Ratownictwa Górniczo-Hutniczego w Lubinie lub w okręgowych stacjach ratownictwa górniczego bezpośrednio poprzedzone pracą górniczą wykonywaną pod ziemią stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, przypadające w

czasie trwania stosunku pracy. Inne okresy niż wskazane nie są uwzględniane przy ustalaniu prawa do tej emerytury górniczej.

Warunkiem wymaganym zarówno w odniesieniu do prawa do emerytury górniczej oraz do emerytury górniczej, bez względu na wiek i zajmowane stanowisko, jest nieprzystąpienie pracownika do otwartego funduszu emerytalnego albo złożenie wniosku o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na dochody budżetu państwa.

Ustalanie wysokości emerytur górniczych następuje na odmiennych zasadach, niż stosowane dla ogółu ubezpieczonych urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r. W przypadku ustalania wysokości emerytur górniczych zastosowanie znajduje ustalanie ich wysokości na tzw. „starych zasadach”, tj. przy zastosowaniu kwoty bazowej (tzw. części socjalnej) oraz okresów składkowych i nieskładkowych i przy zastosowaniu przeliczników z tytułu określonej pracy górniczej. Za okres składkowy uznawany jest okres pobierania zasiłku macierzyńskiego.

Przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) regulują kwestie dotyczące urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Za okres wskazanych urlopów przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2798).

Z uwagi na obowiązujące regulacje prawne okresy tych urlopów uwzględniane są przy ustalaniu uprawnień do emerytury górniczej oraz do emerytury górniczej, bez względu na wiek i zajmowane stanowisko, jako okres składkowy, a nie jako okres pracy górniczej lub pracy równorzędnej z pracą górniczą. W związku z tym stosowane są analogiczne zasady przy uwzględnianiu tych urlopów jak w stosunku do ogółu ubezpieczonych objętych powszechnym systemem emerytalno-rentowym.

Należy zaznaczyć, że w związku z objęciem uprawnień do emerytur górniczych powszechnym systemem emerytalno-rentowym ubezpieczeni-górnicy odprowadzają na ubezpieczenie emerytalno-rentowe składki na ubezpieczenia społeczne w procentowej wysokości, takiej samej jaka jest stosowana w przypadku pozostałych ubezpieczonych objętych powszechnym systemem emerytalno-rentowym.

Należy także zauważyć, że emerytura górnicza oraz emerytura górnicza, bez względu na wiek i zajmowane stanowisko, upoważnia do przejścia na emeryturę w wieku niższym niż powszechny wiek emerytalny, który dla ubezpieczonych wynosi odpowiednio co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 dla mężczyzn. Oznacza to, że w przypadku przejścia na emeryturę górniczą, przejście na tą emeryturę może nastąpić w wieku niższym o 10 lub 15 lat niż powszechny wiek emerytalny dla ubezpieczonych-mężczyzn. W przypadku emerytury górniczej, bez względu na wiek i zajmowane stanowisko, przejście na tą emeryturę po

spełnieniu warunku co najmniej 25 lat pracy górniczej, wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy pod ziemią może nastąpić w wieku 45 lat tj. o 20 lat w wieku niższym, niż powszechny wiek emerytalny dla ubezpieczonych-mężczyzn.

Ubezpieczeni objęci powszechnym systemem zatrudnieni w innych działach gospodarki, jak przykładowo: w handlu, w budownictwie, w logistyce lub energetyce uprawnieni do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego nie korzystają z możliwości obniżenia wieku przejścia na emeryturę z tytułu korzystania z tego urlopu, jak również nie przysługuje im prawo do ustalania wysokości emerytury na szczególnych zasadach, tj. na tzw. starych zasadach i przy zastosowaniu przeliczników z tytułu określonej pracy górniczej.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Jakub Szmit

Dyrektor

Departamentu Prawa Pracy

/-podpisano elektronicznie-/

Do wiadomości: Biuro Ministra