

Nowe regulacje rodzicielskie w 2016 roku





**NIE PRZEGAP
OKAZJI!**

Zeszyty Ubezpieczeń Społecznych

Dosyć ciągłego śledzenia zmian w ubezpieczeniach społecznych!

Jest rozwiązanie, które odpowiada na wszystkie potrzeby specjalistów rozliczających ubezpieczenia społeczne.

Jeśli z niego korzystasz:

- dowiadujesz się z wyprzedzeniem o zapowiedziach zmian i nowościach,
- poznajesz komentarze – wybrane, tylko takie, które są ważne w Twojej pracy,
- czytasz orzeczenia i interpretacje, wyselekcjonowane pod kątem przydatności,
- łatwo i szybko znajdujesz odpowiedzi na interesujące Cię pytania, gdyż zebrano je tematycznie, dzieląc na składki, świadczenia, emerytury i renty oraz dokumentację.

ZAMÓW PRENUMERATĘ ROCZNĄ Z TABLETEM



Zadzwoń już dziś do Centrum Obsługi Klienta:  22 518 29 29

Kierownik grupy wydawniczej: **Agnieszka Konopacka-Kuramochi**

Wydawca: **Marlena Prószyńska**

Redaktor naczelny: **Krystyna Trojanowska**

Koordynator produkcji: **Mariusz Jezierski**

Korekta: **Zespół**

Skład i łamanie: Studio Raster, N. Bogajczyk

ISBN: 978-83-269-4654-7

Informacje o prenumeracie:

tel.: 22 518 29 29, e-mail: cok@wip.pl

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

Tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10,

e-mail: ksiegowy@wip.pl

NIP: 526-19-92-256

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Sąd Gospodarczy XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy.

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

Wszelkie prawa do niniejszej publikacji, w tym do jej tytułu oraz do treści zawartych w zamieszczonych w niej artykułach, podlegają ochronie prawnej przewidzianej w szczególności prawem autorskim. Ich przedruk oraz rozpowszechnianie bez wiedzy i zgody redakcji są zabronione. Zakaz ten nie dotyczy cytowania ww. materiałów w granicach dozwolonego użytku, z powołaniem się na źródło. Wszelkie materiały zawarte w niniejszej publikacji mają charakter wyłącznie popularyzacyjno-informacyjny i nie mogą być traktowane w sposób prawnie wiążący pomiędzy Czytelnikiem a wydawcą lub redakcją. Redakcja dokłada wszelkich starań, aby informacje i dane zamieszczone w tych materiałach były poprawne merytorycznie i aktualne, jednakże informacje te nie mają charakteru porady czy opinii prawnej, jako że wydawca ani redakcja nie świadczą żadnych usług prawnych. Nie mogą być one również traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. Zastosowanie tych informacji w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji lub opinii prawnej. Wobec powyższego wydawca, redakcja, redaktorzy ani autorzy ww. materiałów nie ponoszą odpowiedzialności prawnej, w szczególności za skutki zastosowania lub wykorzystania w jakikolwiek sposób informacji zawartych w tych materiałach.

Spis treści

Zniesienie dodatkowego urlopu macierzyńskiego	5
Okres przejściowy	5
Rezygnacja z urlopu po 2 stycznia	6
Praca na urlopie rodzicielskim w 2016 roku	6
Łączenie urlopu z pracą wydłuży ten urlop...	6
Zmiany w urlopie ojcowskim	7
...i możliwość podzielenia go na części	7
Zwolnienie z pracy na dziecko	8
Nowe reguły korzystania z urlopów wychowawczych	8
Świadczenia rodzicielskie – nowe wsparcie dla rodziców	8

Nowe regulacje rodzicielskie w 2016 roku

Od stycznia 2016 roku w Kodeksie pracy nie ma dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Urlop ojcowski przysługuje nadal w wymiarze 2 tygodni, ale pracujący ojciec może go podzielić na dwie części i każdą wykorzystać w dowolnym czasie. Istotną zmianą jest to, że urlop ojcowski przysługuje do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Co się jeszcze zmieni?

Od nowego roku wchodzi w życie nowe regulacje dotyczące wykorzystywania urlopów związanych z narodzinami i wychowaniem dziecka. Począwszy od 2 stycznia 2016 r., obowiązują dwa rodzaje urlopów związanych z narodzinami dziecka:

- urlop macierzyński (podstawowy), którego wymiar pozostaje bez zmian, oraz
- urlop rodzicielski, którego wymiar wynosi do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka i do 34 tygodni w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie. Nie zmieniła się natomiast łączna długość płatnych urlopów związanych z narodzinami dziecka.

Zniesienie dodatkowego urlopu macierzyńskiego

Od 2 stycznia 2016 r. dodatkowy urlop macierzyński połączy się z urlopem rodzicielskim, który wynosi nie 26 a 32 do 34 tygodni, w zależności od tego, czy matka rodzi jedno, czy więcej dzieci. **Przez pierwsze 26 tygodni rodzic dostanie 100% podstawy wymiaru opłacanych składek. Jeśli matka lub ojciec zdecydują się na urlop rodzicielski, w tym okresie zasiłek wyniesie 60% wynagrodzenia.** Jeśli ta kwota będzie niższa niż tysiąc zł, od 1 stycznia 2016 r. opiekunowi malucha będzie należało się wyrównanie do tej kwoty. **Mamy, które od razu zdecydują, że chcą zostać z dzieckiem przez cały rok w domu, mogą po wypełnieniu odpowiednich dokumentów przez 12 miesięcy dostawać po prostu zasiłek w wysokości 80% wynagrodzenia.** Nie muszą wtedy pamiętać o dopełnieniu formalności pod koniec urlopu macierzyńskiego. W przypadku **urlopu rodzicielskiego**, od stycznia 2016 roku, ze względu na połączenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego z rodzicielskim, ten drugi przysługuje bezpośrednio po wykorzystaniu podstawowego

urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze. Jeśli pracownik zdecyduje się wykorzystać urlop rodzicielski w częściach, żadna z nich nie może być krótsza niż 8 tygodni. Wyjątki dotyczą:

- pierwszej części urlopu (która w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni, a w przypadku rodziców adopcyjnych, którzy przyjęli na wychowanie dziecko w wieku do 7. roku życia lub do 10. roku życia w razie decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego – nie krótsza niż 3 tygodnie);
- ostatniej części tego urlopu, gdy pozostały do wykorzystania wymiar urlopu jest krótszy niż 8 tygodni.

Przykład 1.

Urlop rodzicielski w częściach w jednym roku

Pracownica Barbara S. urodzi dziecko w 2016 roku. Ma zamiar złożyć 4 wnioski o udzielenie urlopu rodzicielskiego w 4 częściach – 6, 10, 10 i 6 tygodni. Taka sytuacja jest od 2 stycznia 2016 r. zgodna z prawem.

Przykład 2.

Urlop rodzicielski w częściach na przestrzeni lat

Pracownica Elwira Z. urodzi dziecko w styczniu 2016 roku. Zatrudniona planuje złożyć wniosek o wykorzystanie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w wymiarze 16 tygodni. Pozostałe 16 tygodni chce podzielić na 2 części po 8 tygodni każda, z terminem przypadającym w 2017 i 2018 roku. Jeśli pani Elwira zechce skorzystać później z urlopu wychowawczego, to będzie go mogła zrealizować nie w 5, lecz w 3 częściach.

Według nowych przepisów pracownik może również skorzystać z urlopu rodzicielskiego **w wymiarze do 16 tygodni w terminie, który nie przypada bezpośrednio po poprzedniej części urlopu.** Ma to jednak wpływ na zmniejszenie przysługującego urlopu wychowawczego. W praktyce oznacza to, że decydując się na wykorzystanie w późniejszym terminie, np. jednej części urlopu rodzicielskiego udzielonego na dziecko, w przypadku korzystania w przyszłości również z urlopu wychowawczego na to samo dziecko, będzie można wykorzystać go już nie w 5, a tylko w 4 częściach.

Wnioski dla płatnika

Pracownik może wykorzystać urlop rodzicielski:

1. w pełnym albo niepełnym wymiarze,
2. w jednej lub nawet czterech (wcześniej trzech) częściach,
3. nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia,
4. w przypadku korzystania z urlopu w częściach muszą one przypadać bezpośrednio jedna po drugiej.

Okres przejściowy

Regulacje okresu przejściowego odnoszą się do pracowników, którzy w dniu wejścia nowej ustawy w życie, tzn. 2 stycznia 2016 r., będą korzystać z urlopów związanych z rodzicielstwem udzielonych jeszcze na starych zasadach, tj.:

- dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo jego części,
- dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części,
- urlopu rodzicielskiego albo jego części,



Zadaj pytanie ekspertowi – prześlij je na adres: ksiegowy@wip.pl

- części urlopu wychowawczego lub też z obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie, w którym można korzystać z urlopu wychowawczego.

Jeśli w dniu wejścia w życie ustawy pracownik korzysta z:

- Dodatkowego urlopu macierzyńskiego (lub z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) albo z części takich urlopów – dotyczą go przepisy, a więc również terminy składania wniosków obowiązujące przed 2 stycznia 2016 r., tj.:

– **wniosek o udzielenie drugiej części dodatkowego urlopu macierzyńskiego** albo **drugiej części dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego** składa w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z drugiej części urlopu;

– **wniosek w sprawie łączenia korzystania z dodatkowych urlopów z wykonywaniem pracy** u pracodawcy udzielającego takich urlopów składa w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy.

- Dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze odpowiadającym różnicy między nowym wymiarem urlopu rodzicielskiego (32 albo 34 tygodnie) a wymiarem udzielonego dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

W takim przypadku pracownik może złożyć wniosek o urlop rodzicielski nie później niż do dnia zakończenia udzielonego dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Przykład 3.

Wymiar urlopu rodzicielskiego

Pracownica Wiktoria F. korzystająca w dniu wejścia w życie ustawy z części dodatkowego urlopu macierzyńskiego udzielonego na jedno dziecko w wymiarze 3 tygodni ma prawo do skorzystania z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 29 tygodni (32–3).

- Części urlopu rodzicielskiego – może złożyć wniosek o udzielenie kolejnej części takiego urlopu na starych zasadach, w terminie nie krótszym niż 14 dni

przed rozpoczęciem korzystania z kolejnej części tego urlopu. Natomiast przy występowaniu o następne części urlopu rodzicielskiego obowiązują go już nowe zasady i zachowanie nowego 21-dniowego terminu na złożenie wniosku.

Wnioski dla płatnika

Jeśli przed wejściem nowej ustawy w życie pracownik skorzystał z jednej części urlopu rodzicielskiego i po 2 stycznia 2016 r. chce wnioskować o kolejne, ma prawo do jeszcze 3 części (w sumie 4), czyli tak jak określają to nowe przepisy (nie na starych zasadach, czyli do skorzystania z tego urlopu w maksymalnie 3 częściach).

- Urlopu rodzicielskiego albo części takiego urlopu – może złożyć wniosek (o łączenie korzystania z tego urlopu z wykonywaniem pracy u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy) na starych zasadach, czyli w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Do takiego pracownika będą natomiast miały zastosowanie nowe przepisy w zakresie wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w trakcie korzystania z takiego urlopu.
- Części urlopu wychowawczego – może złożyć pisemny wniosek o kolejną część tego urlopu na starych zasadach, czyli na dwa tygodnie przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego, natomiast przy występowaniu o następne części będą go obowiązywały nowe zasady.
- Do pracownika, który skorzystał z jednej części urlopu wychowawczego przed wejściem w życie nowej ustawy i 2 stycznia 2016 r. pozostaje na takim urlopie, mają zastosowanie nowe zasady, tzn. zatrudniony może skorzystać z tego urlopu maksymalnie do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat (a nie jak na starych zasadach – do ukończenia przez dziecko 5. roku życia).
- Obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego – może złożyć kolejny pisemny wniosek w tej sprawie, na starych zasadach, na dwa tygodnie przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy.

Rezygnacja z urlopu po 2 stycznia

Od 2016 roku urlop rodzicielski udzielany jest na pisemny wniosek uprawnionego pracownika składany **na co najmniej 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu** (pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu zgodnie z wnioskiem pracownika). W przeciwieństwie do obowiązującej do końca grudnia 2015 roku regulacji pracownik – za zgodą pracodawcy – może zrezygnować z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie. Do końca 2015 roku można zrezygnować z urlopu rodzicielskiego jedynie w przypadku złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie wszystkich płatnych urlopów związanych z rodzicielstwem w terminie do 14 dni po porodzie.

Uwaga

Od nowego roku zostały wydłużone terminy:

- z 14 do 21 dni po porodzie – składania wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośredniego po urlopie macierzyńskim,
- z 14 do 21 dni na złożenie wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego albo ich części.

Praca na urlopie rodzicielskim w 2016 roku

Od 2 stycznia 2016 r., wzorem dotychczasowej regulacji, urlop rodzicielski można łączyć z pracą u pracodawcy udzielającego tego urlopu, w wymiarze maksymalnie połowy etatu. W takim przypadku urlop udzielany jest na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą u swojego pracodawcy odbywa się na wniosek pracownika składany nie później niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy.

Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W takim przypadku o przyczynie odmowy pracodawca poinformuje pracownika na piśmie.

Łączenie urlopu z pracą wydłuży ten urlop...

Zgodnie z obowiązującymi od 2016 roku przepisami łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą nie wpłynie na wymiar tego urlopu. Ustawa rodzinna w takim przypadku przewiduje natomiast proporcjonalne wydłu-

zenie urlopu rodzicielskiego do wymiaru czasu pracy pracownika, nie dłużej jednak niż do:

- 64 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 68 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Przykład 4.

Wydłużenie urlopu rodzicielskiego

Pracownik Marcin P. uprawniony w 2016 roku do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni połączy cały ten urlop z pracą na 1/2 etatu. Wymiar urlopu rodzicielskiego wydłuży się o 16 tygodni, zgodnie z obliczeniami: $32 \text{ tygodnie urlopu rodzicielskiego} \times 1/2 \text{ etatu} = 16 \text{ tygodni}$ (wymiar wydłużonego urlopu rodzicielskiego niełączonego z pracą). Łączny urlop pana Marcina wyniesie 48 tygodni, czyli nie dojdzie do przekroczenia limitu 64 tygodni.

...proporcjonalnie o wymiar etatu i okresu pracy

Okres, o który urlop rodzicielski ulegnie wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego. Jeżeli łączenie urlopu z pracą odbywa się tylko przez część urlopu, wydłużenie urlopu ustali się w odniesieniu tylko do tej części urlopu.

Przykład 5.

Urlop rodzicielski i praca na 1/2 etatu

Pracownica Anna K. korzystająca z urlopu rodzicielskiego będzie przez 10 tygodni łączyła urlop z pracą u swojego pracodawcy na pół etatu. W związku z tym przysługujący jej urlop rodzicielski zostanie wydłużony o 5 tygodni: $10 \text{ tygodni} \times 1/2 \text{ etatu}$. W sumie pracownica wykorzysta 37 tygodni urlopu rodzicielskiego (32 tygodnie + 5 tygodni).

W zależności od okresu łączenia urlopu z pracą oraz od wybranego przez pracownicę wymiaru czasu pracy przy matematycznym ustalaniu wymiaru urlopu, o który wydłuży się podstawowy urlop rodzicielski, mogą powstać niepełne tygodnie (np. 3 dni), a nawet niepełne dni (np. połowa tygodnia to 3,5 dnia). W takim przypadku urlopu udziela się odpowiednio w dniach, a niepełny dzień należy pominąć.

Na wydłużonej części też można pracować

Sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie wydłużony w związku z pracą w tym okresie, pracownik określa we wniosku o łączenie urlopu z pracą.

Urlop można wykorzystać:

- łącząc go z pracą w tym samym wymiarze,
- łącząc go z pracą w innym wymiarze (mniejszym lub większym, niż określony we wniosku, nie wyższy jednak niż 1/2 etatu),
- nie pracując, korzystając tylko z urlopu. Jeżeli pracownik chce pracować, wymiar tej części urlopu oblicza się, dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy.

Przykład 6.

Praca na wydłużonej części urlopu rodzicielskiego

Pracownica Kamila D. korzystająca z urlopu rodzicielskiego będzie przez 10 tygodni łączyła urlop z pracą na 1/2 etatu u swojego pracodawcy. Przysługujący jej urlop rodzicielski zostanie wydłużony o 5 tygodni (w sumie wykorzysta 32 tygodnie + 5 tygodni). Wobec tego przysługujący zatrudnionej wymiar urlopu rodzicielskiego wydłuży się ostatecznie do 42 tygodni:

- $10 \text{ tygodni} \times 1/2 \text{ etatu} = 5 \text{ tygodni}$,
– 5 tygodni (część, o którą urlop został wydłużony) : $(1 - 1/2 \text{ etatu}) = 10 \text{ tygodni}$,
– 32 tygodnie + 10 tygodni = 42 tygodnie.

Zmiany w urlopie ojcowskim

Przykład 7.

Zgodnie z nowymi regulacjami wymiar urlopu ojcowskiego nadal wynosi 2 tygodnie, jednak pracownik-ojciec może go podzielić na dwie części (każda nie krótsza niż tydzień) i każdą wykorzystać w dowolnym czasie. Kolejna zmiana objęła wiek dziecka uprawniający do wykorzystania przez ojca urlopu ojcowskiego.

Więcej czasu na wykorzystanie urlopu...

Od 2 stycznia 2016 r. pracownik-ojciec wychowujący dziecko może skorzystać z urlopu ojcowskiego nie dłużej niż:

- do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia albo
- do upływu 24 miesięcy od dnia uprawnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka 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.

Do końca 2015 roku jest to możliwe do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia.

Wnioski dla płatnika

Ze względu na brak przepisów przejściowych nowe przepisy obejmują wszystkich pracowników-ojców, którzy w dniu wejścia w życie ustawy są uprawnieni do urlopu ojcowskiego i z tego prawa jeszcze nie skorzystali. Z urlopu ojcowskiego do drugich urodzin dziecka może więc skorzystać pracownik, którego dziecko urodziło się np. w grudniu 2014 roku i który do grudnia 2015 roku nie wykorzystał tego urlopu.

...i możliwość podzielenia go na części

Chociaż wymiar urlopu ojcowskiego pozostaje bez zmian – nadal przysługuje w wymiarze do 2 tygodni, zmianie uległy zasady jego wykorzystywania. Chodzi o dzielenie urlopu na części, co w stanie prawnym do końca 2015 roku nie było możliwe.

Wnioski dla płatnika

Po 1 stycznia 2016 r. pracownik-ojciec ma prawo podzielić urlop na nie więcej niż dwie części, z których każda musi obejmować co najmniej tydzień. Części te nie muszą następować po sobie.

Gwarancja powrotu na swoje stanowisko

Nowe przepisy wzmacniają również trwałość stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów ojcowskich. Po wejściu w życie nowelizacji pracodawca musi przyjąć pracownika powracającego z urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Zwolnienie z pracy na dziecko

Pracownikowi przysługują **2 dni zwolnienia od pracy** w roku kalendarzowym z tytułu wychowywania **dziecka w wieku do 14 lat**. Nowością w tym uprawnieniu od nowego roku jest możliwość wykorzystania tego zwolnienia od pracy nie tylko w dniach, ale także w godzinach (16 godzin) – zgodnie z wyborem pracownika.

W pierwszym wniosku o udzielenie tego zwolnienia, złożonym w danym roku, matka lub ojciec zadeklarują, czy chcą je wybrać w dniach czy godzinach. Jeśli we wniosku znajdzie się wymiar godzinowy, to całe uprawnienie będzie musiało być już tak rozliczane.

Przykład 7.

Godzinowe zwolnienie na dziecko

Dnia 18 stycznia 2016 r. pracownik Bogusz R. zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy złożył pierwsze podanie o udzielenie 4 godzin zwolnienia z tytułu wychowywania dziecka w wieku 10 lat. Pracownik ma prawo przyjść do pracy w roboczy dzień o 4 godziny później albo wyjść z pracy odpowiednio wcześniej. Do końca 2016 roku pozostanie mu jeszcze 12 godzin wolnego.

Zwolnienie na dziecko dla niepełnoetatowca

Zwolnienie od pracy, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

Przykład 8.

Zwolnienie godzinowe dla pracownika na 1/3 etatu

Pracownik Gabriel J. jest zatrudniony na 1/3 etatu. W związku z tym wymiar zwolnienia godzinowego dla tego zatrudnionego wynosi: $16 \text{ godzin} \times 1/3 = 5,33 \text{ godziny}$, po zaokrągleniu – 6 godzin.

Nowe reguły korzystania z urlopów wychowawczych

Możliwość skorzystania z urlopu do końca roku, w którym dziecko kończy 6 lat; jednocześnie przebywanie na urlopie przez oboje rodziców bez ograniczeń czasowych oraz nowy termin na złożenie wniosku – takie zmiany w zasadach udzielania i korzystania z urlopu wychowawczego od 2 stycznia 2016 r. wprowadza ustawa rodzinna.

Więcej czasu na skorzystanie z urlopu

Podstawowa zmiana dotyczy okresu, w jakim pracownik może skorzystać z urlopu wychowawczego. Od 2 stycznia 2016 r. jest to możliwe do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko pracownika kończy 6 lat. Do końca 2015 roku pracownik może korzystać z urlopu wychowawczego do ukończenia przez dziecko 5. roku życia.

Razem nawet na całym wychowawczym

W przypadku równoczesnego korzystania z urlopu przez oboje rodziców (opiekunów) łączny wymiar urlopu nie może przekroczyć 36 miesięcy. Ta sama zasada dotyczy również tzw. dodatkowego urlopu wychowawczego z tytułu niepełnosprawności dziecka.

Przykład 9.

Wspólne korzystanie z urlopu wychowawczego

Weronika i Jacek S. – rodzice dwulatka korzystali z urlopu wychowawczego w taki sposób, że najpierw 10 miesięcy wykorzystala matka, następnie 6 miesięcy korzystali z urlopu równocześnie. Do wykorzystania pozostało im jeszcze 14 miesięcy urlopu wychowawczego: $36 \text{ miesięcy} - 10 \text{ miesięcy} - (2 \times 6 \text{ miesięcy na każde z rodziców}) = 14 \text{ miesięcy}$.

Pracownik może wcześniej wręczyć wniosek

Zgodnie z nowymi regulacjami w 2016 roku pracownik może złożyć wniosek o urlop wychowawczy na 21 dni przed terminem, w którym zamierza rozpocząć korzystanie z niego. Jeżeli pracownik nie dotrzyma terminu, pracodawca udzieli mu urlopu nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku. Pracownik może także cofnąć (na podstawie pisemnego oświadczenia) wniosek o urlop wychowawczy – ale nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu (zgodnie z wcześniej złożonym wnioskiem).

Świadczenia rodzicielskie – nowe wsparcie dla rodziców

Od początku 2016 roku studenci, osoby bezrobotne oraz zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych będą mogły przez rok otrzymać 1.000 zł miesięcznie na dziecko. Przedmiotowe przepisy, które wchodzi w życie 1 stycznia 2016 r. obejmują także tych rodziców, których dzieci przyszły na świat przed 1 stycznia 2016 r. w sytuacji, gdy

nie minął jeszcze okres 52 tygodni od urodzenia dziecka, a w przypadku ciąży mnogiej – 71 tygodni. Rodzice ci mogą otrzymać świadczenie za okres od 1 stycznia 2016 r. do czasu wskazanego terminu.

Przykład 10.

Świadczenie rodzicielskie na dziecko urodzone w 2015 roku

Dziecko małżonków wykonujących w firmach A i B umowy o dzieło urodziło się 1 października 2015 r. W tym przypadku rodzice będą mogli pobierać świadczenie rodzicielskie przez 9 miesięcy.

De facto jest to bardzo korzystne, bo obejmuje dzieci już urodzone. Na razie w mniejszej formie, ale już teraz rodzice każdego dziecka urodzonego w 2015 roku jakąś część tego świadczenia będą mogli dostać. Dla części osób wprowadzenie ustawy będzie oznaczało zupełnie nowe świadczenie, a dla niektórych – wyższe. Np. dla osób ubezpieczonych w KRUS. Obecnie przysługują im jednorazowe świadczenia wynoszące równowartość czterech najniższych emerytur, a teraz 1.000 zł przez 12 miesięcy. Skorzystają na tym również ci rodzice, którzy są na urlopie, ale ich zasiłek macierzyński nie przekracza 1.000 zł. Oni dostaną podwyżkę, bo nie może być tak, że ci, którzy płacą składkę, mają mniej, niż ci, którzy nie podlegają żadnemu ubezpieczeniu.

Ważne

Zarówno posiadanie prawa do zasiłku macierzyńskiego, jak i prawa do skorzystania z tego typu świadczeń z tytułu urodzenia dziecka w innych systemach niż powszechny system ubezpieczeniowy (np. funkcjonariusze służb mundurowych) pozbawi możliwości pobierania świadczenia. Jeżeli jedno z rodziców uprawnione jest do otrzymania zasiłku macierzyńskiego, drugiemu z nich nie przysługuje świadczenie rodzicielskie.

Podstawa prawna:

- art. 1, art. 28 ustawy z 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 1268),
- art. 183² ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.),
- ustawa z 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1217).

Anna Michalska

specjalista w zakresie ubezpieczeń społecznych

2BC34

ISBN 978-83-269-4654-7