



Grant Thornton

An instinct for growth™

Purpurowy Informator GT

Listopad 2015

Zmiany w urlopach rodzicielskich



„Purpurowy Informator” – źródło informacji HR

Szanowni Państwo,
Z przyjemnością prezentujemy kolejną część „Purpurowego Informatora”, w której będziemy kontynuować omawianie spraw związanych z kwestiami kadrowymi. Tym razem chcielibyśmy zaznajomić Państwa z nowelizacją Kodeksu Pracy w zakresie urlopów rodzicielskich. Zapraszamy do lektury!

Zmiany w Kodeksie Pracy, które wejdą w życie 2 stycznia 2016 r., sprawią, że ojcowie wychowujący dzieci będą mogli zająć się nimi w większym wymiarze czasowym. Zmieniają się bowiem przepisy dotyczące urlopu ojcowskiego, ale także uprawnienia ojców do korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, gdy nie są pracownikami. Specjalnie dla Państwa, poniżej przedstawiamy 8 najważniejszych konsekwencji nowelizacji z 31 sierpnia 2015 r.

Monika Smulewicz

Dyrektor Zarządzający/Partner
Outsourcing Rachunkowości, Płac i Kadr
Grant Thornton



8 najważniejszych konsekwencji nowelizacji Kodeksu Pracy

Jeden urlop rodzicielski zamiast dodatkowego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego

Nowelizacja ustawy ujednoliciła zasady i system urlopów związanych z narodzinami dziecka poprzez włączenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego do urlopu rodzicielskiego. Tak więc obowiązywać będą dwa rodzaje urlopów związanych z narodzinami dziecka – urlop macierzyński (podstawowy), którego wymiar pozostanie bez zmian oraz urlop rodzicielski, którego wymiar wynosić będzie do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka i do 34 tygodni w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie. Nie zmieni się natomiast łączna długość płatnych urlopów związanych z narodzinami dziecka.

PRZYKŁAD 1 Porównanie wymiaru urlopów

PRZED NOWELIZACJĄ				
URLOP MACIERZYŃSKI		DODATKOWY URLOP MACIERZYŃSKI		URLOP RODZICIELSKI
1 dziecko	więcej niż jedno dziecko	1 dziecko	więcej niż jedno dziecko	brak
20 tygodni	31 – 37 tygodni	6 tygodni	8 tygodni	26 tygodni

PO NOWELIZACJI				
URLOP MACIERZYŃSKI		DODATKOWY URLOP MACIERZYŃSKI	URLOP RODZICIELSKI	
1 dziecko	więcej niż jedno dziecko	nie dotyczy	1 dziecko	więcej niż jedno dziecko
20 tygodni	31 – 37 tygodni	nie dotyczy	32 tygodnie	34 tygodnie

8 najważniejszych konsekwencji nowelizacji Kodeksu Pracy

Wykorzystanie części urlopu rodzicielskiego aż do roku 6-tych urodzin

Kluczową zmianą nowelizacji jest rezygnacja z zasady, że cały urlop rodzicielski przypada bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim. Po zmianach, będzie można wykorzystać część urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat.



8 najważniejszych konsekwencji nowelizacji Kodeksu Pracy

Ograniczenie możliwości dzielenia urlopów

Urlop rodzicielski będzie można od początku przyszłego roku podzielić na maksymalnie 4 części. Jest to wprowadzie więcej niż obecne 3 części, ale trzeba pamiętać, że oprócz urlopu rodzicielskiego funkcjonował jeszcze dodatkowy urlop macierzyński dzielony na 2 części. Skoro w rezultacie zmian znika dodatkowy urlop macierzyński, to łączna liczba części zmniejsza się faktycznie o jedną.

PRZYKŁAD 2

Pracownikowi, który został tatą przysługuje urlop ojcowski wynoszący dwa tygodnie. Urlop ten może wykorzystać tata w dowolnym czasie od narodzin dziecka do ukończenia przez nie 12 miesięcy, urlop wykorzystać można również w czasie korzystania przez mamę dziecka z podstawowego lub dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

PO NOWELIZACJI

Wymiar urlopu ojcowskiego będzie wynosił do dwóch tygodni, jednak pracownik, który został tatą będzie miał więcej czasu na jego wykorzystanie, bo aż do ukończenia przez swoje dziecko 24 miesięcy. Będzie miał również możliwość podzielenia urlopu na 2 części i skorzystania z każdej z nich w wybranym przez siebie momencie, ale każda z tych części nie może być krótsza niż tydzień.

8 najważniejszych konsekwencji nowelizacji Kodeksu Pracy

Urlop ojcowski – rok dłużej na wykorzystanie i podział na części

Wymiar urlopu ojcowskiego będzie wynosił do dwóch tygodni, jednak pracownik, który został tatą, będzie miał więcej czasu na jego wykorzystanie, bo aż do ukończenia przez swoje dziecko 24 miesiąca życia. Będzie miał również możliwość podzielenia urlopu na 2 części i skorzystania z każdej z nich w wybranym przez siebie momencie – co obecnie jest wykluczone.

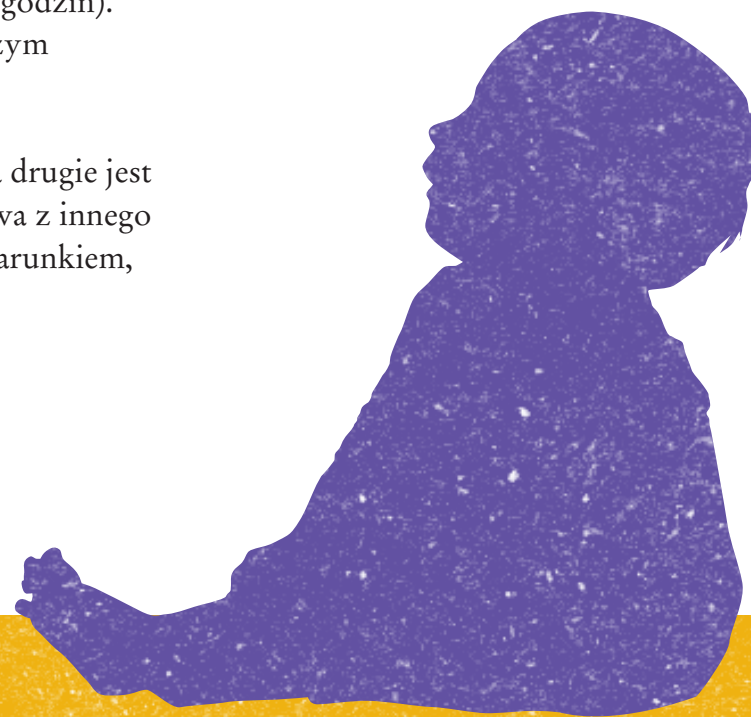


8 najważniejszych konsekwencji nowelizacji Kodeksu Pracy

Dni na opiekę z możliwością wykorzystywania „na godziny”

Mama lub tata dziecka uprawnieni do zwolnienia z pracy z tytułu wychowywania dziecka do lat 14 sami zdecydują, czy wykorzystają przysługujące im zwolnienie w dniach (2 dni) czy w godzinach (16 godzin). Pracownik sposób wykorzystania będzie musiał określić w pierwszym wniosku o jego udzielenie.

Po zmianie przepisów rodzice, z których jedno jest pracownikiem a drugie jest objęte ubezpieczeniem społecznym, w razie choroby i macierzyństwa z innego tytułu, będą mogli także skorzystać z urlopu rodzicielskiego pod warunkiem, że matka dziecka wykorzysta 16 tygodni urlopu.



8 najważniejszych konsekwencji nowelizacji Kodeksu Pracy

Łączenie urlopu rodzicielskiego w wymiarze nie wyższym niż $\frac{1}{2}$ etatu nadal będzie możliwe

Praca u pracodawcy udzielającego urlop rodzicielski w wymiarze nie wyższym niż $\frac{1}{2}$ etatu spowoduje wydłużenie urlopu rodzicielskiego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, maksymalnie do 64 tygodni (w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego udzielonego na jedno dziecko) lub do 68 tygodni (w przypadku korzystania z urlopu rodzicielskiego udzielonego na dwoje lub więcej dzieci urodzonych przy jednym porodzie).

PRZYKŁAD 3

Pracownik łączy osiem tygodni urlopu rodzicielskiego z pracą na pół etatu.
Natomiast w okresie, o który proporcjonalnie wydłuży się urlop, nie zamierza pracować.

W takim przypadku urlop rodzicielski zostanie wydłużony o cztery tygodnie według obliczeń:

$$8 \text{ tygodni urlopu rodzicielskiego} \times \frac{1}{2} \text{ etatu} = 4 \text{ tygodnie}$$

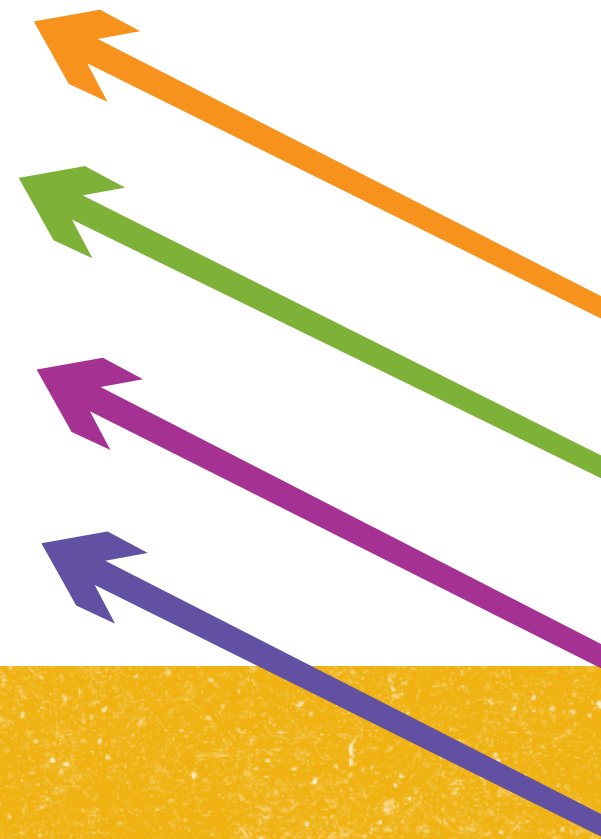


8 najważniejszych konsekwencji nowelizacji Kodeksu Pracy

Inne zmiany o których warto wspomnieć

Oto pozostałe zmiany, które wejdą od nowego roku:

- będzie można zrezygnować z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie, za zgodą pracodawcy;
- rodzice będą mogli korzystać z urlopu rodzicielskiego oraz urlopu wychowawczego w każdym czasie – ograniczeniem jest wymiar urlopu, który nie może być przekroczony;
- rozszerzy się krąg osób uprawnionych do dzielenia się uprawnieniem do urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz zasiłku macierzyńskiego o najbliższych członków rodziny w sytuacji śmierci mamy dziecka, porzucenia przez nią dziecka lub gdy mama dziecka jest niezdolna do samodzielnej egzystencji;
- zmieni się większość terminów 14-dniowych na 21-dniowe. Przykładowo, 21 dniowy termin będzie dotyczył wniosku pracownika o urlop rodzicielski i wychowawczy.



Celem nowelizacji jest postulowane od dawna uelastycznienie zasad udzielania i korzystania z urlopów rodzicielskich. Po raz pierwszy dopuszczono możliwość podzielenia się uprawnieniami rodzicielskimi między rodzicami, z których jedno jest zatrudnione na etacie, a drugie jest objęte ubezpieczeniem społecznym z innego tytułu niż stosunek pracy.

W związku z powyższym pracodawcy powinni już się przygotować na urlopową rewolucję. Z punktu widzenia pracodawcy na uwagę zasługuje zwłaszcza możliwość wykorzystania części urlopu rodzicielskiego (maksymalnie do 16 tygodni) w terminie do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy sześć lat. W praktyce takie uregulowanie sprawy przez ustawodawcę może powodować sytuacje szczególnie trudne dla pracodawców, zwłaszcza tych prowadzących małe i średnie przedsiębiorstwa. Zgodnie z dotychczasowymi przepisami, pracodawcy nie byli urlopami rodzicielskimi „zaskakiwani”. Pracownicy korzystali z nich bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Zatrudniający mogli zatem przygotować się odpowiednio na dłuższą nieobecność pracownika i jego powrót.

Nowelizacja z założenia ma wprowadzać rozwiązania pomocne w łączeniu życia zawodowego i rodzinnego. Mamy nadzieję, że faktycznie tak będzie, a Państwo jako pracodawcy nie będą „zaskakiwani” urlopami rodzicielskimi swoich pracowników. **W razie wątpliwości, zapraszamy do kontaktu!**



Monika Smulewicz

Dyrektor Zarządzający/Partner
Outsourcing Rachunkowości, Płac i Kadr
Grant Thornton
T 22 205 49 00
E Monika.Smulewicz@pl.gt.com



Dorota Czekala

Specjalista ds. kadr i płac
Outsourcing Rachunkowości, Płac i Kadr
Grant Thornton
T 22 205 49 71
E Dorota.Czekala@pl.gt.com



www.GrantThornton.pl

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie mają jedynie charakter ogólny i poglądowy. Nie stwarzają one stosunku handlowego ani stosunku świadczenia usług doradztwa podatkowego, prawnego, rachunkowego lub innego profesjonalnego doradztwa. Przed podjęciem jakichkolwiek działań należy skontaktować się z profesjonalnym doradcą w celu uzyskania porady dostosowanej do indywidualnych potrzeb. Grant Thornton Frąckowiak Sp. z o.o. Sp. k. dołożyło wszelkich starań, aby informacje znajdujące się w niniejszym dokumencie były kompletne, prawdziwe i bazowały na wiarygodnych źródłach. Grant Thornton Frąckowiak Sp. z o.o. Sp. k. nie ponosi jednak odpowiedzialności za ewentualne błędy lub braki w nich oraz błędy wynikające z ich nieaktualności. Grant Thornton Frąckowiak Sp. z o.o. Sp. k. nie ponosi także odpowiedzialności za skutki działań będące rezultatem użycia tych informacji.