

Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich od stycznia 2016 roku

24 lipca br. uchwalono ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zawierającą szereg rozwiązań, które – w ocenie prawodawcy, mają ułatwić osobom planującym założenie rodziny pogodzenie aspiracji rodzicielskich z zawodowymi. Ustawa, w znowelizowanym już kształcie, wejdzie w życie 2 stycznia 2016 r.

Uporządkowana formuła urlopów rodzicielskich

Dodatkowy urlop macierzyński zostanie włączony do urlopu rodzicielskiego, który będzie wynosił do 32 tygodni w razie urodzenia jednego dziecka, a w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie – do 34 tygodni. Urlop rodzicielski będzie udzielany w nie więcej niż czterech częściach (nowe art. 182^{1a} kp i art. 182^{1c} Kodeksu pracy, dalej: kp). Dotychczasowe wysokość i zasady płatności zasiłku macierzyńskiego nie ulegną jednak zmianie.

Regulacje zwiększające elastyczność korzystania z urlopu rodzicielskiego

Kluczowa zmiana dotyczy stworzenia możliwości wykorzystania części urlopu rodzicielskiego (16 tygodni w dwóch częściach) aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy szósty rok życia (nowy art. 182^{1c} § 1 kp). Ponadto w przypadku połączenia urlopu rodzicielskiego z pracą u pracodawcy, który go udzielił, wymiar urlopu rodzicielskiego ulegnie proporcjonalnemu wydłużeniu, aż do 64 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 68 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie (nowy art. 182^{1f} kp). O tym jednak, czy łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą jest możliwe, będzie decydował pracodawca mając na uwadze istniejącą w zakładzie pracy organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (nowy art. 182^{1e} kp).

Zwiększenie uprawnień rodzicielskich ojców

Możliwość skorzystania z obecnie niepodzielonego dwutygodniowego urlopu ojcowskiego ulegnie wydłużeniu do chwili ukończenia przez dziecko dwóch lat. Jeśli taka będzie wola ojca, urlop ten będzie mógł wykorzystać w dwóch tygodniowych częściach (nowy art. 182³ kp). Ponadto pracownik – ojciec, w sytuacji podjęcia przez nieaktywną zawodowo w chwili porodu matkę dziecka zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, otrzyma prawo do części urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w okresie trwania zatrudnienia matki (nowy art. 180 § 17 kp).

Inne instrumenty ułatwiające sprawowanie opieki nad dzieckiem

Obecnie możliwość wymiany uprawnień związanych z opieką nad dzieckiem przysługuje rodzicom, którzy bądź oboje są pracownikami, bądź oboje są innymi niż pracownicy ubezpieczonymi. Uchwalone zmiany umożliwią dzielenie się okresami pobierania zasiłku macierzyńskiego również tym rodzicom, którzy nie są ubezpieczeni w oparciu o te same podstawy prawne (np. nowe art. 179¹ § 2 i 3 kp, art. 180 § 4 kp).

Nowym rozwiązaniem jest także prawo pracownika wychowującego co najmniej jedno dziecko w wieku do lat 14 wykorzystania zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia także w wymiarze godzinowym – a więc albo w wymiarze dwóch dni albo 16 godzin (nowy art. 188 kp).

Warto odnotować też zmianę, zgodnie z którą pracownica, która przebywa w szpitalu ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, będzie mogła przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu. W takiej sytuacji część urlopu macierzyńskiego za ten okres będzie mógł wykorzystać ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny (nowy art. 180 § 10 kp).

Zmiany mające gwarantować pracodawcy właściwe zaplanowanie pracy

Zgodnie z wprowadzonymi zmianami wnioski o skorzystanie z całego wymiaru urlopu rodzicielskiego trzeba będzie złożyć nie później niż 21 (obecnie 14) dni po porodzie (nowy art. 179¹ § 1 kp). Podobnie wnioski o urlop rodzicielski lub wychowawczy trzeba będzie składać nie później niż 21 (a nie jak obecnie – 14) dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z tych urlopów (nowy art. 182^{1e} § 1 kp). Ponadto rezygnacja z urlopu przed terminem jego zakończenia wskazanym we wniosku i wcześniejszy powrót do pracy będzie możliwa jedynie za zgodą pracodawcy (nowy art. 182^{1d} § 3 kp).

źródło: ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2015.1268); uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Druk nr 3288).

Opracowanie: Ewa Koper – adwokat

Jesteśmy w posiadaniu pełnych danych związanych ze sprawami omawianymi w niniejszej publikacji.

Newsletter dostarczany jest bezpłatnie, w szczególności Klientom kancelarii. Treść publikacji nie jest formą doradztwa prawnego.

