

# Nowe przywileje dla obecnych rodziców

Niektórzy pracownicy korzystający już teraz z urlopów na dzieci będą mogli zachować część rodzicielskiego do wykorzystania w przyszłości

**Łukasz Guza**  
lukasz.guza@infor.pl

2 stycznia 2016 r. wejdzie w życie nowelizacja kodeksu pracy (wniesiona przez poprzedniego prezydenta RP), która ma ułatwić zatrudnionym godzenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych. Nowe rozwiązania będą dotyczyć nie tylko osób, które zostaną rodzicami po tej dacie, ale częściowo także tych, którzy już w momencie wejścia w życie zmian będą korzystał z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego (przy spełnieniu określonych warunków). Tacy zatrudnieni też będą mogli np. zachować część urlopu rodzicielskiego do wykorzystania w późniejszym terminie lub łączyć go z pracą na pół etatu na dogodniejszych zasadach. Tak wynika z przepisów wspomnianej nowelizacji.

## Na później

Zgodnie z ustawą z 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1268) 16 z 32 tygodni urlopu rodzicielskiego będzie można wykorzystać nie bezpośrednio po macierzyńskim, lecz w późniejszym terminie (do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy sześć lat). Jest oczywiście, że uprawnienie takie nie będzie przysługiwało rodzicowi, który do momentu wejścia w życie tej zmiany (2 stycznia 2016 r.) wykorzystał już pełny wymiar rodzicielskiego lub w ogóle z niego nie korzystał. Inaczej należy natomiast ocenić przypadek, gdy przed 2 stycznia 2016 r. rodzic wykorzystał część urlopu rodzicielskiego (np. 8 tygodni), po czym wrócił do pracy i we wskazanej dacie nie korzysta już z urlopu. Wydaje się, że w takiej sytuacji będzie mógł wykorzystać maksymalnie 16 tygodni z pozostałej mu puli urlopu do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat (z przepisów wynika bowiem, że 16 tygodni można wykorzystać później, o ile jakąś część rodzicielskiego zatrudniony wykorzysta bezpośrednio po macierzyńskim; w omawianym przypadku warunek ten będzie spełniony).

## Jakie zmiany obejmą rodziców

### • MODYFIKACJE DOTYCZĄCE URLOPÓW

- Dodatkowy urlop macierzyński zostanie połączony z urlopem rodzicielskim
- Bezpośrednio po urlopie macierzyńskim rodzic będzie mógł skorzystać z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni (w razie urodzenia 1 dziecka przy porodzie) lub 34 tygodni (w razie urodzenia co najmniej dwojga dzieci przy porodzie)
- Urlop rodzicielski można będzie wykorzystać maksymalnie w czterech częściach
- 16 z 32 tygodni urlopu rodzicielskiego będzie można wykorzystać w późniejszym terminie (do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy sześć lat)
- Wniosek o skorzystanie z całego wymiaru rodzicielskiego (połączonego z dodatkowym macierzyńskim) trzeba będzie złożyć nie później niż 21 dni po porodzie
- Wniosek o urlop rodzicielski (lub wychowawczy) trzeba będzie złożyć nie później niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z nich
- W razie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą urlop rodzicielski (połączony z dodatkowym macierzyńskim) wydłuży się proporcjonalnie do przepracowanego czasu – rodzic zyska możliwość łączenia pracy z urlopem rodzicielskim przez maksymalnie 64 lub 68 tygodni (w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie)
- Mężczyzna będzie mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego do momentu ukończenia przez dziecko drugiego roku życia
- Dwutygodniowy urlop ojcowski będzie można wykorzystać jednorazowo lub w dwóch częściach (po 1 tygodniu każda)

### • MODYFIKACJE DOTYCZĄCE URLOPÓW

- Rodzice będą mogli dzielić się okresami pobierania zasiłku bez względu na podstawę prawną zatrudnienia (np. pracownik ojciec będzie mógł przejąć je od samozatrudnionej matki)
- W szczególnych okolicznościach (np. w razie pobytu matki w szpitalu) część urlopu (okresów pobierania zasiłków) może wykorzystać ojciec dziecka lub pracownik – inny członek najbliższej rodziny
- Za pierwsze 6 tygodni (w razie urodzenia jednego dziecka) lub 8 tygodni (w razie urodzenia co najmniej dwojga dzieci przy porodzie) urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 100 proc. (chyba że matka dziecka zadeklaruje, że przez cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego będzie pobierała zasiłek w wysokości 80 proc.; w praktyce wysokość zasiłków będzie identyczna jak obecnie, omawiana modyfikacja wynika wyłącznie z włączenia dodatkowego macierzyńskiego do rodzicielskiego)

### • MODYFIKACJE DOTYCZĄCE DWÓCH DNI ZWOLNIENIA NA OPIEKĘ NAD DZIECKIEM

- W ciągu roku kalendarzowego pracownikowi wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do lat 14 będzie przysługiwało 16 godzin albo 2 dni zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia
- O sposobie wykorzystania zwolnienia (w dniach lub godzinach) zdecyduje pracownik w pierwszym wniosku o jego udzielenie składanym w danym roku

– Taka interpretacja wywołuje jednak wątpliwości. Obecnie osoba, która wraca do pracy nie wykorzystując wcześniej pełnego wymiaru urlopu rodzicielskiego, traci prawo do pozostałej jego części. Przyjęcie omawianej wykładni oznaczałoby, że niejako odzyskuje ona prawo do niej, co jest wątpliwe – tłumaczy **Katarzyna Dobkowska**, radca prawny i partner w kancelarii **Raczkowski Paruch**.

Podkreśla, że ZUS może kwestionować udzielenie przez pracodawcę takiego urlopu.

– Oczywiście firma może wystąpić do zakładu o wydanie interpretacji indywidualnej w takiej sprawie – dodaje.

Trzeci możliwy przypadek w omawianym zakresie dotyczy sytuacji, gdy w momencie wejścia w życie przepisów pracownik korzysta z części urlopu rodzicielskiego. Taka osoba będzie mogła wykorzystać pozostałą mu część (np. 10 tygodni) już nie bezpośrednio po tej, którą właśnie wykorzystuje, lecz później, do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy szósty rok życia.

– Taka wykładnia nie wywołuje zastrzeżeń – uważa **Katarzyna Dobkowska**.

## Dobrze połączyć

Zmienione przepisy wprowadzą także nowe, korzyst-

niejsze dla zatrudnionych, zasady łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy na część etatu (maksymalnie połowę). W takich przypadkach urlop wydłuży się proporcjonalnie do przepracowanego czasu – rodzic zyska możliwość łączenia pracy z rodzicielskim przez maksymalnie 64 lub 68 tygodni (w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie). W przypadku osób, które w momencie wejścia w życie zmian będą już korzystał z urlopu rodzicielskiego należy przeanalizować dwie sytuacje. Pierwsza dotyczy przypadku, gdy już po 2 stycznia 2016 r. zatrudniony wystąpi do firmy o zgodę na łączenie urlopu z pracą (przez pozostały mu okres rodzicielskiego, np. 10 tygodni, które chce łączyć z pracą na pół etatu). W takim przypadku – jeśli pracodawca wyrazi zgodę – pracownik będzie już objęty zmienionymi zasadami (czyli będzie mógł łączyć urlop z pracą na pół etatu nie przez 10, lecz 20 tygodni – o ile oczywiście pozyskał proporcjonalnie część urlopu będzie chciał wykorzystać w połączeniu z pracą, a nie jako pełnowymiarowy urlop). Wydaje się, że inaczej należy natomiast ocenić przypadek, gdy już w momencie wejścia w życie przepisów zatrudniony będzie łączył urlop z pracą

## JAK RODZICE WYKORZYSTAJĄ URLOPY

■ VII 2014 ■ VII 2015

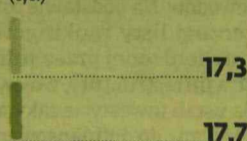
Liczba osób korzystających z zasiłku macierzyńskiego z tytułu urlopu rodzicielskiego (tys.)



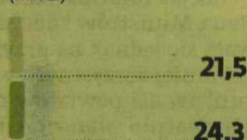
Łączna kwota wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu urlopu rodzicielskiego (mln zł)



Liczba osób korzystających z zasiłku macierzyńskiego z tytułu urlopu ojcowskiego (tys.)



Łączna kwota wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu urlopu ojcowskiego (mln zł)



na pół etatu. W takiej sytuacji wątpliwe byłoby uznanie, że od momentu wejścia w życie zmian zyskuje on (z mocy prawa) proporcjonalnie wydłużony urlop.

– Pracodawca zgodził się bowiem na łączenie urlopu z wykonywaniem obowiązków na innych warunkach, gdy przepisy nie przewidywały, że w takim przypadku wymiar urlopu proporcjonalnie się wydłuża – tłumaczy **Małgorzata Lorenc** z firmy **Lorenc – Doradztwo Kadrowe**.

Poza tym w takim przypadku nie byłoby określone, czy pozyskany po zmianach urlop pracownik wykorzysta w pełnym wymiarze czy także w formule łączenia z pracą na część etatu (a nowe przepisy wymagają, aby pracownik wskazał to we wniosku). Te elementy przemawiają za tym, że osoba łącząca rodzicielski z pracą w momencie wejścia w życie zmian nie będzie z mocy prawa objęta zasadą proporcjonalnego wydłużania urlopu.

– Jeśli jednak zakończy ona trwającą z stycznia część urlopu, w trakcie której łączyła go z pracą, to pozostałą część rodzicielskiego będzie mogła łączyć z obowiązkami zawodowymi na nowych zasadach. Oczywiście o ile na łączenie zgodzi się pracodawca – tłumaczy **Małgorzata Lorenc**.